Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB Forschen Beraten Zukunft gestalten

Arbeitsprogramm 2007

des

Bundesinstituts für Berufsbildung

Stand: 12.02.2007

Inhalt

Seite

Teil 1: Kostenplan für das Jahr 2007 3

- Forschungsprojekte 3
- Vorhaben 11

Teil 2: Forschungsprojekte 43

Forschungsschwerpunkt 1 43
Forschungsschwerpunkt 2 100
Forschungsschwerpunkt 3 162
Forschungsschwerpunkt 4 196
Forschungsschwerpunkt 5 207

Teil 3: Vorhaben 233

Abteilung 1
Querschnittsaufgaben / Kommunikation /
Internationale Berufsbildung 233

Abteilung 2
Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Berufsbildung /
Forschungs-Daten-Zentrum 240

Abteilung 3
Förderung und Gestaltung der Berufsbildung 273

Abteilung 4
Ordnung der Berufsbildung 291

Kostenplan für das Jahr 2007

I. Forschungsprojekte

Forschungsschwerpunkt 1: Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem

Projekt-Nr.: **2.1.201**

Titel: Berufliche Entwicklungen junger Fachkräfte nach Abschluss der Ausbildung

Abteilung: 2

Zeitrahmen: II/06 bis II/09

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	22	6						28
Kosten:			nein	2.000	0	28.000	5.000	35.000

Projekt-Nr.: **2.1.203**

Titel: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung

Abteilung: 2

Zeitrahmen: IV/06 bis IV/09

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	26	12						38
Kosten:			nein	0	0	150.000	2.000	152.000

Projekt-Nr.: **2.1.204**

Titel: Wirksamkeit und Perspektiven staatlich geförderter Ausbildungsstrukturen in Ostdeutschland

Abteilung: 2

Zeitrahmen: IV/06 bis IV/08

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	12	4						16
Kosten:			nein	0	0	30.000	4.000	34.000

Projekt-Nr.: **2.2.101**

Titel: BIBB/BAuA - Erwerbstätigenbefragung 2005/2006
Arbeit im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen

Abteilung: 2

Zeitrahmen: I/05 bis IV/09

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	18	12						30
Kosten:			ja	0	0	0	2.000	2.000

Projekt-Nr.: **2.3.105**

Titel: Formalisierte berufliche Weiterbildung - Sekundäranalysen auf Basis des SOEP und anderer international vergleichbarer Erhebungen (BENEFIT)

Abteilung: 2

Zeitrahmen: I/05 bis II/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	6	2						8
Kosten:			nein	0	0	1.000	2.500	3.500

Forschungsschwerpunkt 2: Modernisierung und Qualitätsentwicklung der beruflichen Bildung

Projekt-Nr.: **2.2.201**

Titel: Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung

Abteilung: 2

Zeitrahmen: IV/06 bis IV/09

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	10	4						14
Kosten:			nein	2.500	0	35.000	4.000	41.500

Projekt-Nr.: **2.2.202**

Titel: Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden

Abteilung: 2

Zeitrahmen: IV/06 bis IV/09

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	9	4						13
Kosten:			nein	2.500	0	35.000	3.000	40.500

Projekt-Nr.: **3.2.201**

Titel: Reflexive Meta-Evaluation von Modellprogrammen zum betrieblichen Lernen

Abteilung: 3

Zeitrahmen: II/06 bis IV/08

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	7	4						11
Kosten:			nein	0	0	63.500	2.000	65.500

Projekt-Nr.: **3.4.108**

Titel: Gestaltung und Evaluation auftragsorientierter, netzgestützter und community-basierter Lerninfrastrukturen im Elektrohandwerk

Abteilung: 3

Zeitrahmen: III/04 bis II/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	8	8						16
Kosten:			nein	4.000	0	30.000	4.000	38.000

Projekt-Nr.: **4.1.102**

Titel: Implementation neuer Ausbildungsberufe im Dienstleistungsbereich

Abteilung: 4

Zeitrahmen: I/04 bis III/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	5	2						7
Kosten:			nein	0	0	0	1.500	1.500

Forschungsschwerpunkt 3: Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege

Projekt-Nr.: **3.4.106**

Titel: Weiterbildungskonzepte für das spätere Erwerbsleben (WeisE) - im Kontext lebensbegleitenden Lernens

Abteilung: 3

Zeitrahmen: II/04 bis II/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	5	3						8
Kosten:			nein	0	0	0	0	0

Projekt-Nr.: **3.4.109**

Titel: Der Beitrag arbeitsplatznaher elektronischer Informations- und Lernsysteme für berufliche Qualifizierungsprozesse

Abteilung: 3

Zeitrahmen: III/05 bis II/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	8	3						11
Kosten:			nein	1.000	0	10.000	5.000	16.000

Projekt-Nr.: **3.4.110**

Titel: Abschlussbezogene Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter als betriebliches Handlungsfeld

Abteilung: 3

Zeitrahmen: II/05 bis I/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	2	1						3
Kosten:			nein	0	0	0	400	400

Projekt-Nr.: **4.3.201**

Titel: Kompetenzstandards in der Berufsbildung

Abteilung: 4

Zeitrahmen: I/07 bis IV/08

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	16	3						19
Kosten:			nein	6.000	0	50.000	4.000	60.000

Forschungsschwerpunkt 4: Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen

Projekt-Nr.: **3.4.201**

Titel: Berufsausbildungsvorbereitung in Betrieben

Abteilung: 3

Zeitrahmen: III/06 bis I/08

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	9	3						12
Kosten:			nein	1.000	0	0	1.500	2.500

Forschungsschwerpunkt 5: Internationalität der Berufsbildung

Projekt-Nr.: **1.5.201**

Titel: Nationale Qualifikationsrahmen in England, Irland, Schottland - Konstruktion, Nutzung, Wirkung

Abteilung: 1

Zeitrahmen: IV/06 bis IV/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	6	1						7
Kosten:			nein	0	0	28.000	2.000	30.000

Projekt-Nr.: **1.6.102**

Titel: Vollzeitschulische Berufsausbildung in ausgewählten europäischen Ländern mit dualen Berufsbildungsangeboten

Abteilung: 1

Zeitrahmen: III/05 bis III/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	8	4						12
Kosten:			nein	0	0	50.000	4.000	54.000

Projekt-Nr.: **2.6.103**

Titel: Länderspezifische Analyse beruflicher Weiterbildung auf der Grundlage von CVTS2 und Modellierung der Strukturen der Weiterbildung (CVTS2 überarbeitet)

Abteilung: 2

Zeitrahmen: IV/04 bis III/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	5	1						6
Kosten:			ja	0	0	0	0	0

II. Vorhaben

Abteilung 1: Querschnittsaufgaben / Kommunikation / Internationale Berufsbildung

Vorhaben-Nr.: **1.0.507**

Titel: Datenbank der Projekte und Vorhaben des BIBB (DaProV)

Abteilung: 1

Zeitrahmen: ständig

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	1	4						5
Kosten:			nein	0	0	0	0	0

Vorhaben-Nr.: **1.0.511**

Titel: Datenbank zur Präsentation des deutschen Berufsbildungssystems im internationalen Kontext

Abteilung: 1

Zeitrahmen: ständig

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	0	6						6
Kosten:			nein	0	0	0	0	0

Vorhaben-Nr.: **1.0.516**

Titel: Europäische Kooperation in der Berufsbildungsforschung im Rahmen des Refer-Netzwerks des CEDEFOP

Abteilung: 1

Zeitrahmen: III/03 bis II/08

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	3	4						7
Kosten:			ja	0	0	0	0	0

Vorhaben-Nr.: **1.0.523**

Titel: Qualifikations- und Creditrahmen

Abteilung: 1

Zeitrahmen: II/05 bis IV/08

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	4	2						6
Kosten:			nein	0	0	7.000	3.000	10.000

Vorhaben-Nr.: **1.0.524**

Titel: Aufbau einer englischsprachigen Berufsbildungs-Terminologiedatenbank

Abteilung: 1

Zeitrahmen: ständig

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	8	0						8
Kosten:			nein	1.500	0	0	500	2.000

Abteilung 2: Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Berufsbildung

Vorhaben-Nr.: **1.0.001**

Titel: Untersuchungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts; Regionalanalysen

Abteilung: 2

Zeitrahmen: ständig

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	12	37						49
Kosten:			ja	0	0	0	0	0

Vorhaben-Nr.: **1.0.004**

Titel: Aus- und Weiterbildung im IAB-Betriebspanel

Abteilung: 2

Zeitrahmen: ständig

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	1	1						2
Kosten:			nein	0	0	0	0	0

Vorhaben-Nr.: **1.0.521**

Titel: Bildungswege und Berufsbiographie von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Anschluss an allgemein bildende Schulen

Abteilung: 2

Zeitrahmen: IV/04 bis IV/08

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	8	5						13
Kosten:			ja	0	0	0	0	0

Vorhaben-Nr.: **2.0.501**

Titel: Früherkennung von Qualifikationsentwicklung

Abteilung: 2

Zeitrahmen: ständig

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	37	12						49
Kosten:			nein	0	0	70.000	3.000	73.000

Vorhaben-Nr.: **2.0.503**

Titel: Möglichkeiten zur Prognose des Ausbildungsplatzangebots mit Hilfe ökonometrischer Verfahren

Abteilung: 2

Zeitrahmen: ständig

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	6	0						6
Kosten:			nein	0	0	20.000	0	20.000

Vorhaben-Nr.: **2.0.510**

Titel: wbmonitor - Weiterbildungsanbieterbefragungen

Abteilung: 2

Zeitrahmen: ständig

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	10	6						16
Kosten:			nein	1.000	0	0	2.000	3.000

Vorhaben-Nr.: **2.0.512**

Titel: Mitwirkung an der Vorbereitung des Berufsbildungsberichts

Abteilung: 2

Zeitrahmen: ständig

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	3	7						10
Kosten:			nein	0	0	0	0	0

Vorhaben-Nr.: **2.0.515**

Titel: Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands

Abteilung: 2

Zeitrahmen: IV/02 bis IV/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	3	0						3
Kosten:			nein	0	0	10.000	2.000	12.000

Vorhaben-Nr.: **2.0.517**

Titel: Expertenmonitor

Abteilung: 2

Zeitrahmen: ständig

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	5	3						8
Kosten:			nein	0	0	5.000	1.000	6.000

Vorhaben-Nr.: **2.0.520**

Titel: Statistische Analysen von Aus- und Weiterbildungsstrukturen; Aufbau von Datenbanken

Abteilung: 2

Zeitrahmen: I/04 bis IV/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	24	15						39
Kosten:			nein	0	0	8.000	3.000	11.000

Vorhaben-Nr.: **2.0.521**

Titel: Tarifliche Ausbildungsförderung 2003 bis 2005

Abteilung: 2

Zeitrahmen: I/04 bis I/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	2	2						4
Kosten:			ja	0	0	0	0	0

Vorhaben-Nr.: **2.0.523**

Titel: Statistische Analysen, Berechnungen und Sonderauswertungen zum Ausbildungsstellenmarkt

Abteilung: 2

Zeitrahmen: ständig

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	1	1						2
Kosten:			nein	0	0	0	0	0

Vorhaben-Nr.: **2.0.524**

Titel: Dauerbeobachtung der Berufsfachschulen

Abteilung: 2

Zeitrahmen: ständig

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	5	2						7
Kosten:			nein	0	0	0	3.000	3.000

Vorhaben-Nr.: **2.0.525**

Titel: Analysen zum Stand und zur Entwicklung regionaler Berufsbildungssysteme, Ausbau des internetgestützten Informationssystems BIBBRegio

Abteilung: 2

Zeitrahmen: ständig

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	12	4						16
Kosten:			nein	0	0	2.000	0	2.000

Vorhaben-Nr.: **2.0.530**

Titel: Suchtprävention und Qu@lifizierung (SuQu@)

Abteilung: 2

Zeitrahmen: I/05 bis II/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	2	3						5
Kosten:			nein	0	0	1.000	500	1.500

Vorhaben-Nr.: **2.0.535**

Titel: Informations- und Transferplattform Schülerbetriebspraktika und Berufsorientierung im BIBB (Arbeitstitel)

Abteilung: 2

Zeitrahmen: IV/05 bis IV/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	3	3						6
Kosten:			nein	5.000	0	0	1.500	6.500

Vorhaben-Nr.: **2.0.538**

Titel: TACIS-Projekt - EuropeAid/120525/C/SV/UA "Strengthening Regional Vocational Education and Training Management - Ukraine"

Abteilung: 2

Zeitrahmen: III/05 bis III/09

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	3	0						3
Kosten:			ja	0	0	0	0	0

Vorhaben-Nr.: **2.0.539**

Titel: Strukturinitiative Berufliche Bildung

Abteilung: 2

Zeitrahmen: II/06 bis IV/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	12	9						21
Kosten:			ja	0	0	0	0	0

Vorhaben-Nr.: **2.0.540**

Titel: EU-Arbeitsgruppe "Teachers and Trainers in Vocational Education und Training"

Abteilung: 2

Zeitrahmen: IV/06 bis IV/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	2	0						2
Kosten:			nein	2.000	0	0	2.000	4.000

Vorhaben-Nr.: **4.0.645**

Titel: Implementation und Evaluation des IT-Weiterbildungssystems

Abteilung: 2

Zeitrahmen: I/03 bis II/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	6	1						0
Kosten:			nein	0	0	0	0	0

Vorhaben-Nr.: **6.0.001**

Titel: Datenbank "Ausbildungsvergütungen"

Abteilung: 2

Zeitrahmen: ständig

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	0	3						3
Kosten:			nein	0	0	0	0	0

Vorhaben-Nr.: **6.0.002**

Titel: Referenzbetriebssystem (RBS)

Abteilung: 2

Zeitrahmen: ständig

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	3	9						12
Kosten:			nein	0	0	0	0	0

Abteilung 3: Förderung und Gestaltung der Berufsbildung

Vorhaben-Nr.: **2.0.001**

Titel: Modellversuche (Förderung von Modellversuchen einschließlich wissenschaftlicher Begleituntersuchungen - BBiG § 90 Abs. 3 Nr. 1)

Abteilung: 3

Zeitrahmen: ständig

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	60	54						114
Kosten:			nein	0	0	16.000	0	16.000

Vorhaben-Nr.: **2.0.002**

Titel: Ausbilderförderung (Entwicklung von Weiterbildungsmaterialien für die Ausbilderförderung)

Abteilung: 3

Zeitrahmen: ständig

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	10	8						18
Kosten:			nein	0	0	50.000	0	50.000

Vorhaben-Nr.: **2.0.533**

Titel: Strukturdaten überbetrieblicher Berufsbildungsstätten 2005 - Fortschreibung der Erhebungen von 1979/1980, 1981, 1984, 1992

Abteilung: 3

Zeitrahmen: II/05 bis I/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	1	1						2
Kosten:			nein	0	0	0	0	0

Vorhaben-Nr.: **3.0.526**

Titel: Good Practice Center: Ausbau zum Wissens-Portal "Benachteiligtenförderung"

Abteilung: 3

Zeitrahmen: I/03 bis IV/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	36	30						66
Kosten:			ja	0	0	0	0	0

Vorhaben-Nr.: **3.0.535**

Titel: Duale Studienangebote an Hochschulen

Abteilung: 3

Zeitrahmen: ständig

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	2	4						6
Kosten:			nein	0	0	0	500	500

Vorhaben-Nr.: **3.0.538**

Titel: Foraus.de - das Internetforum des BIBB zur Unterstützung des Bildungspersonals

Abteilung: 3

Zeitrahmen: ständig

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	5	3						8
Kosten:			nein	0	0	0	0	0

Vorhaben-Nr.: **3.0.550**

Titel: ColorManagement - Ein Lernprogramm zur Einbindung eines Farbmanagementsystems in den grafisch-drucktechnischen Produktionsprozess für einen effizienteren Workflow

Abteilung: 3

Zeitrahmen: IV/05 bis I/08

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	1	6						7
Kosten:			nein	500	0	2.000	500	3.000

Vorhaben-Nr.: **3.0.551**

Titel: Inhaltliche und technische Weiterentwicklung der Weiterbildungsdatenbank ELDOC

Abteilung: 3

Zeitrahmen: IV/05 bis I/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	0	2						2
Kosten:			nein	0	0	1.000	200	1.200

Vorhaben-Nr.: **3.0.553**

Titel: Wirkungsanalyse der Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)

Abteilung: 3

Zeitrahmen: II/06 bis II/08

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	10	3						13
Kosten:			nein	5.000	0	91.000	500	96.500

Vorhaben-Nr.: **3.0.554**

Titel: Fachliche Beratung und Begleitung sowie Koordinierung der Berufsbildungsforschungsinitiative des BMBF (Ressortforschung)

Abteilung: 3

Zeitrahmen: III/06 bis IV/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	12	0						12
Kosten:			ja	0	0	0	0	0

Vorhaben-Nr.: **3.0.555**

Titel: Akzeptanz und Umsetzung von Teilzeitberufsausbildung nach § 8 BBiG

Abteilung: 3

Zeitrahmen: I/07 bis I/08

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	6	0						6
Kosten:			nein	3.000	0	0	3.000	6.000

Abteilung 4: Ordnung der Berufsbildung

Vorhaben-Nr.: **3.0.001**

Titel: Ausschuss für Fragen behinderter Menschen (AFbM)

Abteilung: 4

Zeitrahmen: ständig

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	6	6						12
Kosten:			nein	0	0	0	0	0

Vorhaben-Nr.: **3.0.254**

Titel: Dokumentation von Aus- und Fortbildungsberufen (A.WE.B)

Abteilung: 4

Zeitrahmen: ständig

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	6	12						18
Kosten:			nein	0	0	0	0	0

Vorhaben-Nr.: **4.0.589**

Titel: Fortbildungsregelungen/Zertifizierung im Tätigkeitsfeld Aus- und Fortbildung

Abteilung: 4

Zeitrahmen: IV/01 bis I/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	1	1						2
Kosten:			nein	2.000	1.500	0	400	3.900

Vorhaben-Nr.: **4.0.599**

Titel: Expertengremium "Personenbezogene Dienstleistungen"

Abteilung: 4

Zeitrahmen: ständig

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	3	3						6
Kosten:			nein	0	0	0	0	0

Vorhaben-Nr.: **4.0.653**

Titel: Evaluation von Erprobungsverordnungen aufgrund des § 28 Abs. 3 BBiG bzw. § 27 Abs. 2 HwO. Erprobung eines Modells einer "gestreckten Abschlussprüfung" (Teilevaluation 1: Chemieberufe)

Abteilung: 4

Zeitrahmen: I/03 bis I/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	13	8						21
Kosten:			nein	0	8.000	1.000	2.000	11.000

Vorhaben-Nr.: **4.0.680**

Titel: Konzeption, wissenschaftliche Begleitung und Evaluation der integrierten Ausbildung von Alten- und Krankenpflegekräften in Brandenburg

Abteilung: 4

Zeitrahmen: III/03 bis II/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	1	1						2
Kosten:			nein	0	0	0	800	800

Vorhaben-Nr.: **4.0.686**

Titel: Neuordnung des Meisters/der Meisterin für Veranstaltungstechnik und Entwerfen einer Fortbildungsregelung in der AV Medien- und Veranstaltungstechnik

Abteilung: 4

Zeitrahmen: III/03 bis III/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	6	4						10
Kosten:			nein	0	8.000	20.000	3.000	31.000

Vorhaben-Nr.: **4.0.696**

Titel: Evaluation der Erprobungsverordnung „Bestattungsfachkraft“

Abteilung: 4

Zeitrahmen: I/04 bis IV/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	9	2						11
Kosten:			nein	0	5.000	8.000	1.500	14.500

Vorhaben-Nr.: **4.0.742**

Titel: Evaluation von Erprobungsverordnung aufgrund des § 28 Abs. 3 BBiG bzw. § 27 Abs. 2 HWO, Erprobung eines Modells einer "gestreckten Abschlussprüfung" (Teilevaluation 3: fünf fahrzeugtechnische Berufe)

Abteilung: 4

Zeitrahmen: IV/04 bis IV/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	12	8						20
Kosten:			nein	0	4.000	30.000	5.000	39.000

Vorhaben-Nr.: **4.0.743**

Titel: Evaluation von Erprobungsverordnungen aufgrund des § 28 Abs. 3 BBiG bzw. § 27 Abs. 2 HwO. Erprobung des Modells einer "gestreckten Abschlussprüfung" (Teilevaluation 2: Metallberufe)

Abteilung: 4

Zeitrahmen: IV/04 bis IV/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	13	8						21
Kosten:			nein	0	8.000	1.000	2.000	11.000

Vorhaben-Nr.: **4.0.749**

Titel: European Dictionary on Skills and Competencies

Abteilung: 4

Zeitrahmen: IV/04 bis III/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	1	1						2
Kosten:			ja	0	0	0	0	0

Vorhaben-Nr.: **4.0.750**

Titel: Erarbeitung von Lernarrangements. Flankierende Maßnahmen zur Neuordnung der Berufsausbildung im Einzelhandel

Abteilung: 4

Zeitrahmen: I/05 bis IV/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	5	2						7
Kosten:			nein	0	4.500	70.000	1.600	76.100

Vorhaben-Nr.: **4.0.788**

Titel: Ermittlung des Überarbeitungsbedarfs der Berufsausbildung zum Technischen Zeichner/zur Technischen Zeichnerin und Erarbeitung eines Eckwertevorschlages unter Berücksichtigung der neu geordneten Ausbildungsordnung des Technischen Produktdesigners/der Technischen Produktdesignerin

Abteilung: 4

Zeitrahmen: III/05 bis I/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	2	1						3
Kosten:			nein	0	0	16.000	0	16.000

Vorhaben-Nr.: **4.0.798**

Titel: Fortbildungsverordnung "Geprüfter Wasserbaumeister/Geprüfte Wasserbaumeisterin"

Abteilung: 4

Zeitrahmen: III/05 bis I/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	1	1						2
Kosten:			nein	0	6.400	0	450	6.850

Vorhaben-Nr.: **4.0.800**

Titel: Verbleib von Versicherungskaufleuten des Ausbildungsjahres 2005

Abteilung: 4

Zeitrahmen: III/05 bis IV/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	1	1						2
Kosten:			nein	0	0	6.000	0	6.000

Vorhaben-Nr.: **4.0.806**

Titel: Neuordnung des Ausbildungsberufs "Brauer und Mälzer/Brauerin und Mälzerin" (Arbeitstitel)
hier: Erarbeitung des Entwurfs der Ausbildungsordnung

Abteilung: 4

Zeitrahmen: IV/05 bis I/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	1	1						2
Kosten:			nein	0	2.700	0	300	3.000

Vorhaben-Nr.: **4.0.812**

Titel: Fortbildungsordnung "Geprüfter Immobilienfachwirt/Geprüfte Immobilienfachwirtin"

Abteilung: 4

Zeitrahmen: I/06 bis I/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	1	1						2
Kosten:			nein	0	0	0	0	0

Vorhaben-Nr.: **4.0.814**

Titel: Entwicklung von Umsetzungshilfen zur Implementation der Ausbildungsordnung "Verfahrenstechnologe/Verfahrenstechnologin in der Mühlen- und Futtermittelwirtschaft“

Abteilung: 4

Zeitrahmen: I/06 bis II/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	0	1						1
Kosten:			nein	0	1.800	0	750	2.550

Vorhaben-Nr.: **4.0.815**

Titel: Neuordnung der Berufsausbildung zum Mediengestalter/zur Mediengestalterin für Digital- und Printmedien

Abteilung: 4

Zeitrahmen: I/06 bis I/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	1	1						2
Kosten:			nein	0	0	0	0	0

Vorhaben-Nr.: **4.0.816**

Titel: Vorstudie zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs im Berufsfeld der Sicherheitsdienstleistungen

Abteilung: 4

Zeitrahmen: II/06 bis IV/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	7	3						10
Kosten:			nein	0	6.000	16.000	0	22.000

Vorhaben-Nr.: **4.0.818**

Titel: Neuordnung der Berufsausbildung zum mathematisch-technischen Software-Entwickler/zur mathematisch-technischen Software-Entwicklerin

Abteilung: 4

Zeitrahmen: I/06 bis III/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	1	1						2
Kosten:			nein	0	0	0	0	0

Vorhaben-Nr.: **4.0.819**

Titel: Vorbereitung einer Ausbildungsordnung für Produktionstechnologen

Abteilung: 4

Zeitrahmen: I/06 bis IV/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	6	6						12
Kosten:			nein	0	34.000	40.000	6.000	80.000

Vorhaben-Nr.: **4.0.820**

Titel: Ermittlung des Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfs "Fenster-, Tür- und Tormonteur/-in"

Abteilung: 4

Zeitrahmen: II/06 bis II/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	1	1						2
Kosten:			nein	0	0	15.000	800	15.800

Vorhaben-Nr.: **4.0.821**

Titel: Physiklaborant - Ermittlung aktueller Qualifikationsanforderungen und beruflicher Einsatzbereiche

Abteilung: 4

Zeitrahmen: II/06 bis I/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	1	1						2
Kosten:			nein	0	0	0	0	0

Vorhaben-Nr.: **4.0.823**

Titel: Zusatzqualifikationen für Neue Technologien

Abteilung: 4

Zeitrahmen: III/06 bis I/08

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	3	1						4
Kosten:			nein	2.000	0	15.000	1.000	18.000

Vorhaben-Nr.: **4.0.824**

Titel: Umsetzung prozessorientierter Berufsausbildung in der Textilwirtschaft (POB-TW)

Abteilung: 4

Zeitrahmen: IV/06 bis IV/08

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	4	4						8
Kosten:			nein	0	12.000	15.000	2.500	29.500

Vorhaben-Nr.: **4.0.825**

Titel: Untersuchung des Qualifikationsbedarfs im Bereich "Facility Management"

Abteilung: 4

Zeitrahmen: III/06 bis I/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	1	1						2
Kosten:			nein	500	0	0	750	1.250

Vorhaben-Nr.: **4.0.826**

Titel: Evaluation von Erprobungsverordnungen vom 03.07.2003 aufgrund des § 28 Abs. 3 BBiG bzw. § 27 HwO. Erprobung eines Modells der "gestreckten Abschlussprüfung" in Elektroberufen

Abteilung: 4

Zeitrahmen: III/06 bis III/08

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	6	2						8
Kosten:			nein	0	7.200	30.000	2.000	39.200

Vorhaben-Nr.: **4.0.827**

Titel: Evaluierung der Erprobungsverordnung Fachkraft Agrarservice

Abteilung: 4

Zeitrahmen: III/06 bis IV/09

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	5	5						10
Kosten:			nein	0	2.500	15.000	8.000	25.500

Vorhaben-Nr.: **4.0.828**

Titel: Handbuch Erläuterungen und Praxishilfen zum Ausbildungsberuf "Kaufmann/Kauffrau für Dialogmarketing" und "Servicefachkraft für Dialogmarketing"

Abteilung: 4

Zeitrahmen: III/06 bis II/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	0	2						2
Kosten:			nein	0	4.850	0	0	4.850

Vorhaben-Nr.: **4.0.829**

Titel: Handbuch Erläuterungen und Praxishilfen zum Ausbildungsberuf "Kaufmann/Kauffrau für Marketingkommunikation"

Abteilung: 4

Zeitrahmen: III/06 bis II/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	0	2						2
Kosten:			nein		4.850	0	250	

Vorhaben-Nr.: **4.0.830**

Titel: Handbuch Erläuterungen und Praxishilfen zum Ausbildungsberuf "Fachangestellte für Markt- und Sozialforschung"

Abteilung: 4

Zeitrahmen: III/06 bis II/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	0	2						2
Kosten:			nein	0	4.850	0	250	5.100

Vorhaben-Nr.: **4.0.831**

Titel: Neuordnung der Berufsausbildung zum Produktprüfer/zur Produktprüferin - Textil (ehemals Textilstopfer/-in)

Abteilung: 4

Zeitrahmen: III/06 bis III/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	1	1						2
Kosten:			nein	0	2.000	0	400	2.400

Vorhaben-Nr.: **4.0.832**

Titel: Implementationshilfe zur Ausbildungsordnung Brauer und Mälzer / Brauerin und Mälzerin; hier: Erarbeitung einer Umsetzungshilfe

Abteilung: 4

Zeitrahmen: III/06 bis III/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	4	1						5
Kosten:			nein	0	9.000	0	1.200	10.200

Vorhaben-Nr.: **4.0.833**

Titel: Erarbeitung von Umsetzungshilfen für den neugeordneten Beruf des mathematisch-technischen Software-Entwicklers/der mathematisch-technischen Software-Entwicklerin

Abteilung: 4

Zeitrahmen: IV/06 bis III/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	1	0						1
Kosten:			nein	0	5.000	0	1.000	6.000

Vorhaben-Nr.: **4.0.834**

Titel: Überprüfung der Qualität von Ausbildungsbausteinen für den Dritten Weg der Berufsausbildung in Nordrhein-Westfalen

Abteilung: 4

Zeitrahmen: III/06 bis II/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	3	1						4
Kosten:			nein	0	0	0	0	0

Vorhaben-Nr.: **4.0.835**

Titel: Untersuchung von Qualifizierungskonzepten in der Fitness/Wellness-Branche zur Klärung eines bundeseinheitlichen Regelungsbedarfs

Abteilung: 4

Zeitrahmen: III/06 bis III/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	7	0						7
Kosten:			nein	0	0	0	3.500	3.500

Vorhaben-Nr.: **4.0.836**

Titel: Neuordnung der Berufsausbildung "Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau"

Abteilung: 4

Zeitrahmen: III/06 bis II/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	3	2						5
Kosten:			nein	0	4.500	0	400	4.900

Vorhaben-Nr.: **4.0.837**

Titel: Neuordnung der Berufsausbildung im Holz- und Bautenschutzbereich

Abteilung: 4

Zeitrahmen: III/06 bis III/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	3	2						5
Kosten:			nein	0	10.800	0	1.250	12.050

Vorhaben-Nr.: **4.0.838**

Titel: Ermittlung des Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfs "Montagefachkraft für den Innenausbau"

Abteilung: 4

Zeitrahmen: III/06 bis I/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	1	1						2
Kosten:			nein	0	0	0	800	800

Vorhaben-Nr.: **4.0.839**

Titel: Neuregelung der Weiterbildung im Bereich der Elektrotechnik

Abteilung: 4

Zeitrahmen: III/06 bis III/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	3	3						6
Kosten:			nein	0	6.000	0	3.000	9.000

Vorhaben-Nr.: **4.0.840**

Titel: Sektorqualifikationen - kompetenzbezogene Standardisierungsentwicklung im internationalen/europäischen Vergleich (Beispiel eSkills und Automobilproduktion)

Abteilung: 4

Zeitrahmen: I/07 bis IV/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	3	2						5
Kosten:			nein	2.000	0	0	3.000	5.000

Vorhaben-Nr.: **4.0.841**

Titel: Kolloquium zur kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsbildung 2007

Abteilung: 4

Zeitrahmen: I/07 bis IV/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	2	1						3
Kosten:			nein	3.000	0	0	0	3.000

Vorhaben-Nr.: **4.0.842**

Titel: Evaluation, Implementation und Weiterentwicklung des "Werkzeugkastens" zur Beurteilung der Handlungsorientierung von Prüfungsaufgaben

Abteilung: 4

Zeitrahmen: I/07 bis I/08

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	2	1						3
Kosten:			nein	0	0	45.000	2.000	47.000

Vorhaben-Nr.: **4.0.843**

Titel: Strukturwandel der Medienberufe

Abteilung: 4

Zeitrahmen: IV/06 bis III/08

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	6	3						9
Kosten:			nein	0	6.000	91.000	4.000	101.000

Vorhaben-Nr.: **4.0.844**

Titel: Entwicklung und Erprobung eines Informations- und Beratungsangebots für das Prüfungspersonal

Abteilung: 4

Zeitrahmen: I/07 bis IV/10

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	4	4						8
Kosten:			ja	1.000	0	0	1.000	2.000

Vorhaben-Nr.: **4.0.845**

Titel: Fortbildung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Industriemeister / Geprüfte Industriemeisterin - Fachrichtung Papier- und Kunststoffverarbeitung

Abteilung: 4

Zeitrahmen: IV/06 bis IV/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	4	3						7
Kosten:			nein	0	12.000	0	3.000	15.000

Vorhaben-Nr.: **4.0.846**

Titel: Neuordnung der Berufsausbildung zur Bestattungsfachkraft

Abteilung: 4

Zeitrahmen: III/06 bis IV/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	3	3						6
Kosten:			nein	0	1.200	0	300	1.500

Vorhaben-Nr.: **4.0.847**

Titel: Überprüfung der Gleichwertigkeit der Berufsausbildung und von Prüfungszeugnissen verschiedener Berufsfachschulen gem. § 50 Abs. 1 BBiG bzw. § 40 Abs. 1 HwO

Abteilung: 4

Zeitrahmen: IV/06 bis I/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	1	0						1
Kosten:			nein	0	0	0	0	0

Vorhaben-Nr.: **4.0.849**

Titel: Neuordnung der Automatenberufe "Automatenfachmann/Automaten-fachfrau" und "Fachkraft für Automatenservice" (Arbeitstitel)

Abteilung: 4

Zeitrahmen: IV/06 bis I/08

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	4	1						5
Kosten:			nein	0	16.500	0	3.500	20.000

Vorhaben-Nr.: **4.0.850**

Titel: Erarbeitung der Berufsausbildung "Speiseeishersteller/Speiseeisherstellerin"

Abteilung: 4

Zeitrahmen: IV/06 bis IV/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	1	1						2
Kosten:			nein	0	6.000	0	1.250	7.250

Vorhaben-Nr.: **4.0.851**

Titel: Neuordnung der Ausbildung zum Personaldienstleistungskaufmann/zur Personaldienstleistungskauffrau

Abteilung: 4

Zeitrahmen: IV/06 bis III/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	3	1						4
Kosten:			nein	0	13.500	0	1.800	15.300

Vorhaben-Nr.: **4.0.852**

Titel: Erarbeitung des Entwurfs einer Fortbildungsordnung zum anerkannten Abschluss Fachwirt/-in für Messe-, Tagungs- und Kongresswirtschaft

Abteilung: 4

Zeitrahmen: I/07 bis II/08

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	3	3						6
Kosten:			nein	0	5.400	0	1.200	6.600

Vorhaben-Nr.: **4.0.853**

Titel: Neuordnung der Berufsausbildung „Medienberater/Medienberaterin für Visuelle Kommunikation“

Abteilung: 4

Zeitrahmen: I/07 bis III/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	3	1						4
Kosten:			nein	0	9.600	0	0	9.600

Vorhaben-Nr.: **4.0.854**

Titel: Fortbildungsordnung „Geprüfter Versicherungsfachwirt/Geprüfte Versicherungsfachwirtin“

Abteilung: 4

Zeitrahmen: I/07 bis IV/07

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	2	2						4
Kosten:			nein	0	12.000	0	900	12.900

Vorhaben-Nr.: **5.0.001**

Titel: Revision von Medien

Abteilung: 4

Zeitrahmen: ständig

Für das Jahr: 2007

Titel	Wissen-schaftler	Sachbe-arbeiter	Dritt-mittel	(526 02) Sachver-ständige	(526 03) Fachbei-räte	(532 04) Dienstl. Dritter	(527 01) Dienst-reisen	Gesamt
Personen-monate:	6	7						13
Kosten:			nein	0	0	0	0	0

Teil 2: Forschungsprojekte

Forschungsschwerpunkt 1: Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem

Projekt-Nr.: 2.1.201

1. Titel: Berufliche Entwicklungen junger Fachkräfte nach Abschluss der Ausbildung

2. Forschungsbegründende Angaben

Problemdarstellung

Der Fokus des bildungspolitischen Interesses war in den letzten Jahren auf die Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes, der durch eine zunehmende Knappheit an Berufsausbildungsstellen gekennzeichnet ist, gerichtet.[1] Im Vordergrund der Betrachtung standen somit Problemlagen der „ersten Schwelle“, wie z. B. die Schwierigkeiten, Schulabgänger mit einer beruflichen Ausbildung zu versorgen. Die Entwicklungen an der sog. „zweiten Schwelle“, dem Übergang junger Fachkräfte von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit, haben dagegen relativ wenig berufsbildungspolitische Aufmerksamkeit erfahren, obwohl die vorliegenden statistischen Befunde zum Verbleib junger Fachkräfte nach dualer Ausbildung seit Mitte der 90er Jahre auf größere Schwierigkeiten an der „zweiten Schwelle“ hinweisen. So wurden 2004 beinahe 40 Prozent der Ausbildungsabsolvent/-innen in Deutschland im Anschluss an die Ausbildung für eine kürzere oder auch längere Zeit arbeitslos. Die Chancen eines direkten Übergangs von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit, insbesondere die betrieblichen Übernahmeangebote, haben seit Mitte der 90er Jahre deutlich abgenommen[2].

Für die berufliche Integration in den Arbeitsmarkt ist jedoch häufig nicht nur der Zeitpunkt unmittelbar nach dem Abschluss einer Berufsausbildung entscheidend. Da sich an die Ausbildung immer häufiger Phasen einer befristeten Beschäftigung oder der Arbeitslosigkeit anschließen, ist von einem unter Umständen längeren Such- und Integrationsprozess auszugehen, der mit Berufswechseln verbunden sein kann. Eine erfolgreiche Übernahme nach der Ausbildung muss nicht mit einer qualifizierten unbefristeten Beschäftigung als Fachkraft einhergehen. Der nachfolgend näher beschriebene bisherige Forschungsstand darüber, wie in den letzten Jahren die Übergänge im einzelnen verlaufen, ist relativ grob. Von daher stellt sich die Frage, wie junge Fachkräfte die „zweite Schwelle“ bewältigen, welche unterschiedlichen Möglichkeiten sich ihnen hierbei bieten und welche Risiken im Übergangsprozess an der zweiten Schwelle zu beobachten sind. Dabei gilt es, zunächst die Übergangsprozesse systematisch zu beschreiben und schließlich auch deren Bestimmungsfaktoren zu analysieren.

Forschungsstand

Seit 1982 befasste sich die Forschung im Bundesinstitut für Berufsbildung mit der Analyse der Integration in das Berufsleben nach abgeschlossener Berufsausbildung. Die BIBB-Panelstudie ‘Übergang der Jugendlichen nach Abschluss der betrieblichen Berufsausbildung in das Beschäftigungssystem’ belegte, dass die Art und Weise des Berufseinstiegs erhebliche Auswirkungen auf die weitere Verwertbarkeit der in der Ausbildung erworbenen Qualifikation, die berufliche Stabilisierung und damit auf den gesamten beruflichen Werdegang der jungen Erwachsenen hatte.[3]

---

[1] Dieser Interessenschwerpunkt drückte sich z.B. in der Diskussion um die Ausbildungsabgabe und den beschlossenen Pakt für Ausbildung (seit 2004) aus.

[2] Vgl. hierzu den vom BMBF herausgegebenen jährlichen Berufsbildungsbericht der Bundesregierung, in dem die Übernahmequoten und die Arbeitslosenquoten von Ausbildungsabsolvent/-innen auf der Basis von Daten der Arbeitsagentur und des BIBB geschätzt werden.

[3] Schöngen, Westhoff 1992

Das 1991 sich anschließende Forschungsprojekt 1.5008 ‚Ausbildung, berufliche Integration und Weiterqualifizierung von Berufsanfängern' untersuchte mit quantitativen und qualitativen Methoden den beruflichen Erfolg der Absolventenjahrgänge 1990 bis 1992. Insgesamt 4.617 junge Erwachsene wurden schriftlich retrospektiv befragt. Es stellte sich heraus, dass nicht jede Integration in eine Erwerbstätigkeit, die mit dem erlernten Beruf korrespondiert, als positive berufliche Eingliederung zu werten ist, und nicht jede außerhalb des erlernten Berufs angesiedelte Erwerbstätigkeit berufliche Problemlagen signalisiert.

Die Ende der 90er Jahre vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) durchgeführte vierte Welle einer Erwerbstätigen-Befragung, die in beschränktem Maße auch Variablen des Bildungs- und Arbeitslebenslaufs zum Thema hat, ermöglicht durch multivariate Analysen für Westdeutschland auch Aussagen zum Übergang von Ausbildung in die Erwerbstätigkeit[4], die über die Zeit zwischen der ersten und der vierten Welle „Tendenzen im Sinne einer Zunahme diskontinuierlicher Erwerbsverläufe"[5] konstatieren. Die Form der Querschnitt-Erhebung und die Konzentration allein auf Erwerbstätige in zwei der vier Wellen lässt aber keine allgemeingültigen Feststellungen zum Verbleib von Absolvent/-innen nach dem Abschluss ihrer Ausbildung zu.

Auch außerhalb des BIBB waren die Übergänge an der „zweiten Schwelle" in den 90er Jahren Gegenstand zahlreicher Forschungsprojekte. Die Analysen des Sonderforschungsbereichs 186 (SFB 186) der Universität Bremen „Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf"[6], der bis 2001 auch zum Thema Übergänge von der Ausbildung in den Beruf forschte, sind auf bestimmte Regionen und auf einzelne Berufszweige beschränkt. Der Vergleich ost- und westdeutscher Absolvent/-innen ist mit den erhobenen Daten nicht möglich.

Das Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (MPIB) führte ein umfangreiches Projekt[7] „Die deutsche Lebensverlaufsstudie" (GLHS) durch, in dem Personen unterschiedlicher Geburtsjahrgänge nach Ereignissen im Lebensverlauf befragt wurden. Die letzte Panelbefragung ost- und westdeutscher Personen der Geburtskohorte 1971 wurde 2004/05 durchgeführt. Danach wurde das Gesamtprojekt eingestellt, zur Berufseinmündung jüngerer Kohorten gab es keine Erhebungen mehr.[8]

Das von 1997 bis 1999 von der DFG geförderte Projekt „Spaltung oder Exklusion", das an der Universität Rostock durchgeführt wurde, stützte sich auf die damals aktuelle Fassung der Regionalstichprobe des IAB, die Daten bis zum Jahr 1995 lieferte. Es entstanden zahlreiche Publikationen[9] zu verschiedenen Aspekten der Bewältigung der „zweiten Schwelle", insbesondere im Kohortenvergleich[10] sowie im Ost-West-Vergleich. Berufsverläufe beim Einstieg nach der Ausbildung wurden lediglich punktuell für den Verlauf eines Jahres analysiert.

Einige Studien und Erhebungen zu Berufseinstiegsprozessen sind nur auf Ostdeutschland beschränkt. Schon 1985 begann das Zentralinstitut für Jugendforschung in der DDR mit einer Intervallstudie, in der die Kohorte der damals 12jährigen Schüler/-innen jährlich zu ihren Fähigkeiten befragt wurde. Diese Studie wurde ab 1990 durch das Deutsche Jugendinstitut

---

[4] Hecker 2002

[5] Hall, Jansen, Ulrich in: Behringer 2004

[6] vergl. die Web-Seite des SFB: http://www.sfb186.uni-bremen.de/index.html; sowie ausgewählte Literatur: Schaeper et al. 2000; Schaeper 1999, Rasztar et al. 2000; Falk et al. 2000

[7] in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

[8] vergl.: http://www.mpib-berlin.mpg.de/de/forschung/bag/projekte/lebensverlaufsstudie/index.htm Ausgewählte Literatur: Corsten, Hillmert 2001
Jahresbericht 2003/2004 des Center for Sociology and the Study of the Life Course des MPIB http://www.mpib-berlin.mpg.de/en/forschung/bag/pdfs/BAG_annual_report_2004.pdf;
Zum Datensatz siehe auch: Hillmert 2003

[9] u.a. von Peter A. Berger, Dirk Konietzka, Holger Seibert und Peter Sopp

[10] Aussagen zum Kohortenvergleich konnten nur für Westdeutschland getroffen werden.

München begleitet, als zunehmend Fragen zum Berufszugang und zum Verlauf von Berufsbiographien ostdeutscher Jugendlicher im Mittelpunkt der Forschungen standen, und 1995 eingestellt.[11]

Das von 2001 bis 2006 laufende Projekt „ostmobil“ des Zentrums für Sozialforschung Halle e.V. an der Universität Halle-Wittenberg beschäftigt sich auf der Grundlage eigener Erhebungen mit dem Weg ausschließlich der ostdeutschen Jugendlichen ins Beschäftigungssystem. Der Hauptaspekt ist die Mobilität. „Die Analysen, die hier auf der Grundlage der ostmobil-Daten vorgenommen wurden, belegen klar, dass sich die Integrationsschwierigkeiten zunehmend von der so genannten ersten Schwelle, dem Übergang von der allgemeinbildenden Schule in eine Ausbildung, auf die zweite Schwelle, dem Übergang von der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis, verlagert haben. Das gilt für die Jugendlichen, die ihre Ausbildung am Heimatort absolviert haben, ebenso wie für die, die regional mobil geworden waren.“[12]

Speziell für das Land Sachsen-Anhalt hat das Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung Halle-Leipzig e.V. (ISW) im Jahr 2002 eine Studie zum Übergang von Absolvent/-innen der Abgangsjahrgänge 1997 und 2001 aus dualer und nicht-dualer Ausbildung in das Erwerbsleben durchgeführt, wobei man sich auf die zahlenmäßig am stärksten besetzten Ausbildungsberufe konzentrierte.[13]

In den Jahren 1999/2000 griff das BIBB das Thema erneut auf und führte eine bundesweite repräsentative Untersuchung mit regionalem Schwerpunkt Ostdeutschland zum ‚Verbleib junger Fachkräfte an der zweiten Schwelle’ durch. Rund 4.600 Ausbildungsabsolvent/-innen des dualen Systems wurden ein knappes Jahr nach Beendigung ihrer Ausbildung zu ihrer beruflichen Einmündung befragt.[14] Einem beträchtlichen Teil der Befragten ist es auch ein Jahr nach dem Abschluss nicht gelungen, in eine ausbildungsadäquate Beschäftigung einzumünden. Nur knapp 75% der Befragten arbeiten als Fachkraft, in Ostdeutschland sind es 63 %.[15]

Zusammenfassend kann gesagt werden: Zahlreiche Studien beschäftigen sich mit dem Übergang von der Ausbildung in den Beruf. Viele dieser Studien bilden jedoch nicht das volle Spektrum der Ausbildungsabsolvent/-innen ab, beziehen sich nur auf einen Teil Deutschlands oder untersuchen nur einzelne Zeitpunkte, meist unmittelbar nach dem Ausbildungsende. Umfangreichere Untersuchungen arbeiten zumeist auf Grundlage älterer Versionen der Beschäftigtenstichprobe des IAB, deren Daten sich nur bis zum Jahr 1995 erstrecken. Studien auf der Grundlage älterer Datensätze erkennen bei den Berufseinstiegsprozessen in Westdeutschland ein gewisses Maß an Diskontinuität, halten dies aber noch nicht für alarmierend; für Ostdeutschland war die Problematik schon damals deutlicher sichtbar. Neuere Studien, die sich auf die Lage an der „zweiten Schwelle“ in den neuen Bundesländern beziehen, belegen deutlich zunehmende Schwierigkeiten beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf.

Das soeben abgeschlossene Vorhaben des BIBB Nr. 2.0.531 „Übergänge und berufliche Entwicklungen junger Fachkräfte an der zweiten Schwelle“[16], liefert für Gesamtdeutschland sowie differenziert nach Ost und West einen zunächst noch groben Überblick über die ersten drei Jahre des Erwerbsverlaufs von Personen, die im Jahr 1998 eine duale Berufsausbildung abgeschlossen haben. Erste Berechnungen auf der Grundlage des umfangreichsten, aktuellsten und in wichtigen Variablen äußerst zuverlässigen Datensatzes, der gegenwärtig zur Verfügung steht, der Regionalstichprobe 2001 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsfor-

[11] Bertram et al. 1994

[12] Steiner et al.: 2004, S. 23

[13] Wagner 2002

[14] Lediglich die Sommerprüflinge wurden ca. ein halbes Jahr später wiederholt interviewt.

[15] Granato, Dorau 2005. Wehr- und Zivildienstleistende sind nicht berücksichtigt.

[16] Dorau, Höhns 2005

schung (IABS-R01)[17], haben Anzeichen für prekäre Übergangsmuster und häufige Veränderungen des beruflichen Status sowohl für Ost- als auch für Westdeutschland bestätigt. Auszählungen des Datensatzes belegen, dass 9,3 % der Absolvent/-innen in den ersten drei Jahren nach ihrem Abschluss nicht ein einziges Mal eine Tätigkeit als Vollzeit-Fachkraft ausübten. Um einen ersten Überblick über die Verlaufsmuster zu erhalten, wurden die Berufsverläufe von 3.230 Absolvent/-innen aus dualer Ausbildung mit einander verglichen und zunächst zu sechs Clustern geordnet, von denen beispielsweise der zweitgrößte überwiegend von Personen geprägt ist, die nach einer kurzen, etwa sechs bis zwölf Monate dauernden Arbeitsphase als Fachkraft entweder arbeitslos wurden oder prekär beschäftigt bzw. bei der Bundesagentur für Arbeit nicht gemeldet waren. Auch andere Cluster enthalten deutliche Anzeichen von prekären Berufsverläufen.

In dem hier vorgestellten Forschungsprojekt sollen die Erkenntnisse des genannten Vorhabens differenziert und vertieft werden.

Theoretischer Bezug

Wie sich in den o.g. Studien gezeigt hat, tritt auch nach Abschluss einer Ausbildung immer häufiger eine Phase der Arbeitslosigkeit auf, die, besonders wenn sie länger dauert, den weiteren Berufsverlauf negativ beeinflussen kann. „Arbeitslosigkeit an der zweiten Schwelle ... stellt ... einen entscheidenden diskriminierenden Faktor im Hinblick auf die berufliche Kontinuität des Übergangs in den Arbeitsmarkt dar.[18]. Außer der Arbeitslosigkeit können jedoch auch bestimmte Formen der Erwerbstätigkeit, wenn sie in der Berufseinstiegsphase vorkommen, den weiteren Berufsverlauf negativ beeinflussen.

In den großen Industrieländern zeigte sich in den letzten Jahrzehnten durchweg eine Tendenz zur Prekarisierung der Erwerbstätigkeit, sogar auch dann, wenn in einem Land ein größeres Wirtschaftswachstum zu verzeichnen ist (wie in den letzten Jahren in den USA).[19] Zwar fehlt in Deutschland bislang eine ausdifferenzierte Prekarisierungsforschung, wie es sie beispielsweise in Frankreich, Italien oder Großbritannien gibt. Brinkmann et al. (2006) prognostizieren dem Begriff ‚Prekarität' in Bezug auf Erwerbsarbeit jedoch eine „steile Karriere"[20].

Wie Kraemer und Speidel (2004) ausführen, gibt es aus soziologischer Sicht keine Form der Erwerbsarbeit, die aufgrund bestimmter Merkmale als ‚prekär' bezeichnet werden könnte. ‚Prekarität' misst sich vielmehr an gesellschaftlichen Erwartungsmustern, deren Referenzmaßstab bestimmte soziale Normalitätsstandards sind, die historischen Veränderungen unterliegen[21]. Folgende soziale, rechtliche und betriebliche Standards sind, ungeachtet des zahlenmäßigen Rückgangs solcher Arbeitsverhältnisse seit den 80er Jahren, nach wie vor mit den sozialen Vorstellungen von einem ‚Normalarbeitsverhältnis' verbunden:

- die Unbefristung eines Arbeitsvertrags, die berufliche Planungssicherheit ermöglicht;
- ein an Vollzeitbeschäftigung orientiertes Arbeitszeitmodell;
- eine stabile Entlohnung, vor allem nach Arbeitszeit und beruflichem Status;
- ein bestimmtes Niveau sozialer und arbeitsrechtlicher Absicherung.

Werden diese Standards unterschritten, handelt es sich um Beschäftigung mit prekärem Potenzial. Ob eine Beschäftigung für eine Person allerdings wirklich als prekär anzusehen ist oder nicht, ergibt sich erst aus der Gesamtheit der Lebensumstände und den Entwicklungsmöglichkeiten einer Person.[22] Für die meisten Formen flexibler oder atypischer Beschäfti-

[17] näheres zu diesem Datensatz siehe unten, Datenbasis und Forschungsmethoden

[18] Konietzka, Seibert in: Berger, Konietzka 2001, S. 85

[19] Brinkmann et al, S. 11

[20] Brinkmann et al, S. 6

[21] Kraemer, Speidel 2004 S. 6ff.

[22] Auch eine diese Standards unterschreitende atypische Beschäftigung muss vom Standpunkt der Betroffenen her nicht ‚prekär' sein, z.B. wenn eine Beschäftigung auf 400-Euro-Basis lediglich zur Aufbesserung des Familieneinkommens genutzt wird.

gung gilt dennoch, dass sie prekäres Potenzial beinhalten, das sich unter bestimmten Lebensbedingungen entfaltet.[23] In der Regel ist prekäre Beschäftigung nicht auf Dauer angelegt und daher oft mit häufigen Arbeitgeberwechseln verbunden.

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse können, ähnlich wie Arbeitslosigkeit, den weiteren Berufsverlauf negativ beeinflussen. Prekäre Erwerbsarbeit kann desintegrierend wirken u. a. in folgender Hinsicht: „Je entwickelter bestimmte berufsbezogene Ansprüche an Erwerbsarbeit sind, desto intensiver kann prekäre Erwerbsarbeit ... im Sinne einer klassischen Statusinkonsistenz auch als ausbildungsinadäquate, unterwertige Beschäftigung wahrgenommen werden, die zu einer berufsbiografischen Bedrohung heranwächst, je länger Beschäftigte in dieser Erwerbslage verharren müssen.“[24] Es ist zu erwarten, dass diese Wahrnehmung nicht nur bei Jugendlichen in Beschäftigungsverhältnissen mit prekärem Potenzial vorliegt, sondern auch bei Arbeitgeber/-innen, so dass prekäre Erwerbsarbeit gerade am Beginn eines Berufsverlaufs zu Stigmatisierung und damit einhergehender weiterer Benachteiligung führt, d.h. dass Arbeitgeber/-innen geneigt sind, junge Stellenbewerber/-innen von vornherein als unzuverlässig abzulehnen, deren Berufsverlauf prekäres Potential enthält.

Als Ursachen für die Entwicklung der zunehmenden Prekarisierung der Erwerbsarbeit werden vor allem bestimmte Interessen der Unternehmen genannt, vor allem Flexibilisierung und Reduktion von Personalkosten, die sich durch schwaches Wirtschaftswachstum und zunehmenden Wettbewerbsdruck verstärken. Ein entscheidender Faktor für die Durchsetzung dieser Interessen ist die Arbeitsmarktlage. Eine weitere Ursache besteht darin, dass marktbegrenzende Institutionen und Regulationen auf dem Arbeitsmarkt zunehmend außer Kraft gesetzt werden[25].

Die Prekarität eines Berufsverlaufs ergibt sich vor allem aus der Häufung bzw. der Dauer von Zuständen von Beschäftigungen mit prekärem Potenzial sowie von Nichterwerbstätigkeit.[26] Dabei ist auch von Bedeutung, welche Tendenz sich bei den verschiedenen Ereignissen[27] in der Berufseinstiegsphase abzeichnet, ob sich z.B. eine Fachkraft aus der „Zone der Prekarität“[28] herausbewegt. Dabei wird die Analyse des Berufs auf die ersten drei Jahre beschränkt, da davon auszugehen ist, dass sich in diesem Zeitraum die wesentlichen Tendenzen der beruflichen Entwicklungen hinreichend deutlich zeigen.

In dem vorliegenden Forschungsprojekt sollen zur Differenzierung der Berufsverläufe nach der Ausbildung zuerst Arbeitslosigkeit und Beschäftigung gegenübergestellt werden. Weiterhin werden Tätigkeiten danach unterschieden, ob sie mehr oder weniger prekäres Potenzial enthalten. Darauf aufbauend können Berufsverläufe nach eher erfolgreicheren, eher schwierigen oder erfolglosen Einmündungen in den Beruf differenziert werden. Erst deren Vergleich ermöglicht es, die Faktoren zu analysieren, die den Berufseinstieg beeinflussen.

<u>Zentrale Forschungshypothesen</u>
Hypothese 1: Auch eine erfolgreiche Ausbildung im dualen System ist immer weniger häufig mit einem erfolgreichen Einstieg in das Berufsleben verbunden - diskontinuierliche sowie prekäre Beschäftigungsverläufe nach dem Übergang an der „zweiten Schwelle“ nehmen zu.

---

[23] Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn nach einer Trennung vom normalerwerbstätigen Lebenspartner das prekäre Potenzial der geringfügigen Beschäftigung wirksam wird. Daher wäre, streng genommen, der Begriff ‚prekäres Potenzial’ ‚prekär’ vorzuziehen, zumal der untersuchte Datensatz keine Anhaltspunkte für die soziale Situation des Haushalts über die Erwerbssituation des Individuums hinaus erlaubt. Vergl.: Mayer-Ahuja 2003.

[24] Kraemer, Speidel 2004, S. 12

[25] Brinkmann et al., S. 11 ff

[26] Analog zur Prekarität der Erwerbstätigkeit, die über Vorstellungen zum ‚Normalarbeitsverhältnis’ bestimmt ist, definieren sich prekäre Berufsverläufe über Vorstellungen zur ‚Normalbiografie’. Diese Vorstellungen, die sich aber vor allem auf traditionell männliche Berufsverläufe beziehen, bestehen darin, dass direkt nach dem Abschluss der Ausbildung ein ‚Normalarbeitsverhältnis’ aufgenommen wird und es bis zur Rente allenfalls Betriebswechsel, aber keine qualitativen Veränderungen im Berufsverlauf gibt.

[27] Als Ereignis wird der Wechsel eines Zustands in einen anderen bezeichnet.

[28] Kraemer, Speidel 2004, S. 13

Hypothese 2: Zahlreiche Faktoren beeinflussen die Entwicklungen beim Wechsel von der Ausbildung in den Beruf. Zu nennen sind z. B. Geschlecht, Alter, höchster allgemeiner Bildungsabschluss, die Arbeitsmarktsituation in einer bestimmten Region oder in einem bestimmten Berufszweig.

Hypothese 3: Die duale Ausbildung bietet für Jugendliche mit gleichen Zugangsvoraussetzungen (d.h. gleichen Schulabschlüssen der allgemein bildenden Schule) nach wie vor relativ bessere Einstiegschancen in die Erwerbstätigkeit als vergleichbare schulische Ausbildungsgänge[29], da hier die Möglichkeit einer direkten Übernahme im Ausbildungsbetrieb besteht, auch wenn sich die Wahrscheinlichkeit einer solchen Übernahme in den letzten Jahren stark verringert hat.

Weitere Hypothesen, die in einer zusätzlichen qualitativen Studie geprüft werden sollen, können erst auf der Grundlage der Analyseergebnisse im Zwischenbericht formuliert werden.

Forschungsziele

Untersucht werden sollen sowohl einzelne Ereignisse[30] als auch die Berufsverläufe als Ganzes während der beruflichen Einmündung von ausgewählten Absolventenkohorten. Die berufliche Einmündung soll über einen Zeitraum von drei Jahren betrachtet werden, um den Umfang der „erfolgreichen" Berufseinstiegsprozesse zu erfassen und um potentiell prekäre Verläufe und Entwicklungen auszumachen. Die Abgrenzung und Beschreibung entsprechender Entwicklungen ermöglicht die Bestimmung der relevanten Einflussfaktoren, wobei insbesondere auch die jeweiligen wirtschaftlichen Rahmendaten zu berücksichtigen sind. Erst dann können Empfehlungen zur Entwicklung von Maßnahmen gegeben werden.

Ziele im einzelnen sind:

- Feststellung von Ausmaß und Entwicklungstendenzen der beruflichen Einmündung von Ausbildungsabsolvent/-innen in den ersten drei Jahren nach Ausbildungsabschluss. Dabei kommt der Untersuchung von „erfolgreichen" Berufseinstiegen einerseits und von Arbeitslosigkeit und „unterwertiger" bzw. prekärer Beschäftigung sowie diskontinuierlicher Berufsverläufe andererseits eine besondere Bedeutung zu.
- Identifizierung bestimmter Personengruppen mit besonderen Schwierigkeiten bei der Einmündung in den Beruf anhand bestimmter Merkmale

Zentrale Forschungsfragen sind hierbei:

- Inwieweit gelingt es Ausbildungsabsolvent/-innen in der beruflichen Einstiegsphase, eine ausbildungsadäquate Anschlussbeschäftigung zu finden? Was geschieht mit denjenigen, die nicht in eine Beschäftigung als Fachkraft einmünden?
- Wie häufig finden Absolvent/-innen auch nach einer längeren Arbeitslosigkeitsphase noch eine qualifizierte Beschäftigung?
- Lassen sich für den Zeitraum der ersten drei Jahre nach Ausbildungsabschluss typische Verläufe der Integration in den Arbeitsmarkt aufzeigen?
- Wie häufig sind prekäre Einmündungsprozesse, und wie sehen diese aus?
- Welche Gruppen von Ausbildungsabsolvent/-innen mit Schwierigkeiten bei der Einmündung in den Beruf lassen sich anhand der vorliegenden Daten identifizieren? Inwieweit unterscheiden sich diese von den erfolgreichen Berufsverläufen?

[29] Im OECD-Bericht ‚Education at a glance' von 2004 und in der Untersuchung von Hall und Schade (2005), die beide auf dem Mikrozensus aufbauen, wird Erwerbspersonen aus dualer Ausbildung eine höhere bzw. gleich hohe Erwerbslosenrate bescheinigt wie solchen aus Berufsfachschulen. In diesen Analysen werden allerdings alle Altersgruppen berücksichtigt. Hingegen gibt es deutliche Hinweise, dass sich der Arbeitsmarkt für Berufseinsteiger/-innen im negativen Sinne anders verhält als für den Durchschnitt der Erwerbstätigen. Vergl. etwa: IAB-Kurzbericht Reinberg, Hummel 2003

[30] siehe Fußnote 27

- Wie unterscheiden sich Berufsverläufe nach Regionen mit unterschiedlicher Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes? Welche Bedeutung kommt den regionalen Arbeitsmärkten dabei zu?
- Welche Unterschiede gibt es bei den Entwicklungen an der „zweiten Schwelle“ zwischen Männern und Frauen, Ost- oder Westdeutschland, in unterschiedlichen Berufsgruppen oder bezüglich anderer Merkmale?
- Gibt es Anhaltspunkte dafür, dass sich der Berufseinstieg nach vollzeitschulischer Ausbildung von dem dualer Ausbildungsabsolvent/-innen unterscheidet?
- Wie häufig münden Absolventen/-innen in ausbildungsferne Berufe und welche Berufsgruppen sind davon besonders betroffen?
- Welche Tendenzen und Entwicklungen bezüglich prekärer Beschäftigung zeigen sich beim Vergleich des zu untersuchenden Abschlussjahrgangs mit früheren Jahrgängen?

Transfer

Ziel des Projektes ist in erster Linie, aktuelle und umfassende Kenntnisse über die Berufsverläufe junger Menschen in der Berufseinstiegsphase zu erhalten. Diese Kenntnisse sind für Wissenschaft und Politik von Bedeutung. Erfolg oder Misserfolg in der Berufseinstiegsphase hat Implikationen für die Attraktivität der Ausbildung in einem bestimmten Berufsfeld. Die Frage der Nutzung der in der Ausbildung erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen hat eine große Bedeutung für die Fortentwicklung des dualen Systems.

Darüber hinaus kann die Identifizierung genau definierter Personengruppen mit Schwierigkeiten bei der Einmündung in den Beruf als Grundlage dazu dienen, berufliche Einmündungsprobleme zu reduzieren und Beratungsmöglichkeiten für Personenkreise mit Problemen bei der beruflichen Einmündung zu entwickeln.

Ein Vergleich mit Absolvent/-innen, deren Übergänge ohne größere Probleme verlaufen, ermöglicht die Analyse unterschiedlicher Einflussfaktoren, z.B. regionaler Arbeitsmärkte oder anderer Merkmale. Erst dies lässt es zu, fördernde Bedingungen, die einen positiven Einfluss auf den Berufseinstieg haben, künftig besser bestimmen zu können.

3. Begründete Zuordnung zu den Forschungsschwerpunkten

„Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem“ ist einer der fünf übergreifenden Forschungsschwerpunkte des jährlichen Forschungsprogramms 2006. Im JFP 2006 wird hervorgehoben, dass die Situation von „erheblichen Übergangsproblemen an der zweiten Schwelle gekennzeichnet“ (JFP 2006, S. 5) ist.
„Diese Entwicklung ist nicht nur mit individuellen Enttäuschungen verbunden, sondern auch mit einem auf Dauer nicht zu rechtfertigenden Ressourcenverbrauch.“ (JFP 2006, S. 6).
„... Es fehlen bisher aktuelle Informationen zu den Übergängen von der Ausbildung in die Beschäftigung. Diese ergänzenden Fragestellungen sollen im Rahmen eines Projekts aufgegriffen werden.“ (JFP 2006, S. 17) Diese sollen im Rahmen des vorliegenden Forschungsprojekts erarbeitet werden.

4. Konkretisierung des Vorgehens

Datenbasis und Forschungsmethoden

Analysegrundlage werden zunächst vorhandene quantitativ-empirische Datensätze sein. Für eine Längsschnittanalyse hat sich im Rahmen des soeben abgeschlossenen Vorhabens Nr. 2.0.531 eine Untersuchung des Regionalfiles der Beschäftigtenstichprobe (IABS-R01)[31] des

[31] Die IABS-R01 (Regionalfile) ist eine 2-%-Stichprobe aus der Beschäftigten- und Leistungsempfänger-Historik der Bundesagentur für Arbeit. Als Alternative existiert ein Basisfile der Beschäftigtenstichprobe, dessen Schwerpunkt auf differenzierten berufs-, branchen- und belegschaftsbezogenen Informationen liegt, bei den Angaben zur

Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) mit Hilfe der Sequenzmusteranalyse als erfolgreich gezeigt. Vorteile sind vor allem die Größe des in Spellform abgelegten Datensatzes (3.230 Absolvent/-innen dualer Ausbildung des Jahrgangs 1998 wurden im beendeten Vorhaben identifiziert), das fast vollständige Wegfallen von Panel-Mortalität und die Zuverlässigkeit bestimmter Variablen[32] sowie die Möglichkeit der Ergänzung der Daten durch weitere Angaben aus anderen Datensätzen des IAB[33]. Die IABS-R01 ist im Unterschied zu den früheren Versionen der Regionalstichprobe so aufbereitet, dass sie regelmäßig aktualisierbar ist.

Neben Variablen wie Geschlecht, Geburtsjahr sowie Schul- und Berufsausbildung finden sich hier detaillierte Informationen zum Beschäftigungsverhältnis: Beginn und Ende der Beschäftigung, Unterscheidung zwischen sozialversicherungspflichtiger und geringfügiger Beschäftigung, sozialversicherungspflichtiges Bruttoentgelt, Beruf (130 Aggregate), Stellung im Beruf (einschließlich Voll- oder Teilzeitbeschäftigung), Grund für die Abgabe der Beschäftigungsmeldung u.a. Weiterhin existieren Informationen zum Betrieb, zum Wirtschaftszweig sowie zum Betriebsort, und auch Betriebswechsel sind identifizierbar.

Ebenso sind erkennbar der Beginn und das Ende einer Episode des Leistungsbezugs, die Art der Leistung (Arbeitslosengeld, -hilfe oder Unterhaltsgeld), die Lage der zuständigen Arbeitsagentur in West- oder Ostdeutschland sowie der Grund für das Ende des Leistungsbezugs.

Für die Durchführung der Analysen sind zunächst weitere Vorarbeiten an den Daten des Regionalfiles erforderlich, um methodische Probleme zu vermeiden. Mit Hilfe des IAB soll auch eine neue Variable dem Datensatz hinzugefügt werden, die eine Klassifikation der Niveaus regionaler Arbeitsmärkte erlaubt, um den Einfluss der Arbeitsmarkt-Situation auf die Entwicklungen in der Phase des Berufseinstiegs prüfen zu können.

Unter Berücksichtigung der oben dargestellten Kriterien für Prekarität im Berufsverlauf sowie unter Berücksichtigung der Möglichkeiten des vorbearbeiteten Datensatzes werden Zustände, die in einem Berufsverlauf vorkommen können, definiert. Die bereits im Vorhaben identifizierten Zustände, wie z.B. Voll- oder Teilzeit, werden durch zusätzliche Einbeziehung weiterer Variablen differenziert. So kann über die Einkommenshöhe Erwerbstätigkeit im Niedriglohnsektor identifiziert und damit ein weiterer Zustand bestimmt werden. Da auch Leiharbeit zu den Tätigkeiten mit „prekärem Potenzial“[34] gehört, ist mit dem IAB die Frage zu klären, ob Leiharbeit-Firmen über die Betriebsnummer identifiziert werden können und ob es möglich ist, eine entsprechende Variable unserem Datensatz hinzuzufügen.

Für Phasen ohne Meldung in der Beschäftigtenstichprobe werden teilweise unter Heranziehung anderer Daten plausible Erklärungen gesucht und gegebenenfalls weiteren Zuständen zugeordnet. Diese Phasen können etwa durch Wehrdienst, durch Teilnahme an Maßnahmen

---

Region aber nur zwischen Ost und West unterschieden wird. Der große Nachteil dieses Basisfiles ist, dass sich die Daten nur bis zum Jahr 1995 erstrecken.

[32] Die Datensätze des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, enthalten die zuverlässigsten Angaben über Erwerbstätigkeit und andere grundlegende Variablen wie Zeitpunkte von Ereignissen im Berufsverlauf und Dauer der einzelnen Episoden, da sie aus der Beschäftigten- und Leistungsempfängerhistorik (BLH) der Bundesagentur für Arbeit (BA) generiert werden, zu der die Meldungen nicht retrospektiv, sondern fortlaufend erfolgen und gesetzlich verpflichtend sind.

[33] Für dieses Forschungsprojekt ist u.U. die Integrierte Erwerbstätigen-Stichprobe des IAB (IEBS) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung als Datengrundlage interessant, da sie auch zu Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung differenzierte Angaben macht, in die gerade Ausbildungsabsolventen mit Schwierigkeiten beim Berufseinstieg geraten können. Außerdem sind teilweise Daten bis zum Jahr 2004 enthalten. Diese Stichprobe stand zu Beginn des Vorhabens jedoch noch nicht zur Verfügung. Momentan sind diese Daten auch nur über einen Gastaufenthalt am IAB, nicht jedoch als ‚scientific use file’ zugänglich. Daher sind mehrere Gastaufenthalte im IAB vorgesehen.

[34] Kraemer, Speidel 2004, S. 9

der Bundesagentur für Arbeit[35], durch Selbstständigkeit, Verbeamtung, Familienzeiten oder Vollzeit-Studium an einer Hochschule bedingt sein.

Die Berufsverläufe zunächst einer ausgewählten Absolventenkohorte[36] aus dualer Ausbildung sollen im Laufe der ersten drei Jahre nach Ausbildungsabschluss nicht nur in Tabellenanalysen, sondern auch in Längsschnittanalysen, wie z. B. der Ereignisanalyse[37], untersucht werden. Um nicht nur Aussagen über einzelne Ereignisse im Berufsverlauf der jungen Leute machen zu können, sondern um auch ähnliche Verläufe zusammenzufassen und zu vergleichen, werden wir eine Sequenzmusteranalyse durchführen. Zum Verfahren der Sequenzmusteranalyse sei auf den Schlussbericht des Vorhabens Nr. 2.0.531 (Übergänge und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten junger Fachkräfte) verwiesen.[38]

Ähnliche Verläufe werden zu Clustern zusammengefasst, die nach bestimmten Kriterien analysiert werden. Differenzen zwischen Berufsverläufen von männlichen und weiblichen Fachkräften, von Personen aus Ost- und Westdeutschland und aus Regionen mit unterschiedlicher Arbeitslosenquote sowie zwischen Fachkräften aus unterschiedlichen Berufsgruppen stehen hierbei im Mittelpunkt. Vergleiche mit zumindest einer weiteren Kohorte sollen Anhaltspunkte für das Ausmaß der Veränderungen in den Berufsverlaufsmustern geben.

Nicht erkennbar sind in den Datensätzen des IAB allerdings Absolvent/-innen rein schulischer und außerbetrieblicher Ausbildungsgänge, da hier die Auszubildenden nicht zugleich auch als Erwerbstätige gelten und deshalb in der Beschäftigten- und Leistungsempfänger-Historik nicht geführt werden.

Für die Analyse von Berufsverläufen schulisch außerhalb BBiG/HwO Ausgebildeter stehen Datensätze aus dem FP 1.1007 "Wege von Berufsfachschülern mit Ausbildungsabschluss" zur Verfügung. Dabei handelt es sich ebenfalls um Absolvent/-innen von 1998. Die Stichprobe entstand aus Befragungswilligen einer Vollabfrage in rund 30 Berufen kurz vor Ausbildungsabschluss in vier Bundesländern (Baden-Württemberg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen). Rund 2.500 Probanden aus kaufmännischen und technischen Assistentenberufen sowie Dienstleistungsberufen haben sich 1999 an einer standardisierten schriftlichen Umfrage beteiligt.[39]

Von diesen waren über 200 bereit, sich im Jahr 2000, zwei Jahre nach Abschluss, noch einmal telefonisch befragen zu lassen. 220 leitfadengestützte Interviews konnten geführt werden; sie sind quantitativ bzgl. einer Vielzahl von Struktur- und Kontextvariablen auswertbar sowie qualitativ nach den Kurzprotokollen zum Berufsverlauf.

Da sich eine Mehrzahl der Interviewten zu einer weiteren Umfrage in größerem zeitlichen Abstand bereit erklärte, sollen alle erreichbaren Probanden nunmehr erneut telefonisch befragt werden.

Für einen Zeit- bzw. Kohortenvergleich kommen Berufsfachschulabsolventinnen/-absolventen von 1994 in Betracht, die 1995 schriftlich, 1996 und 1998 in einer Auswahl telefonisch befragt wurden.

---

[35] hier gibt die Integrierte Erwerbstätigen-Stichprobe des IAB Auskunft

[36] Es ist geplant, zunächst die Berufseinstiegsprozesse des Abschlussjahrgangs 1998 zu analysieren; spätere Absolventenkohorten werden hinzugezogen, wenn die entsprechenden Daten vorliegen; zu Vergleichszwecken wird auch eine frühere Kohorte untersucht.

[37] In der Ereignisanalyse wird untersucht, wie lange Untersuchungseinheiten in einem bestimmten Zustand (z.B. Arbeitslosigkeit nach dem Ausbildungsabschluss) bleiben.

[38] Dorau, Höhns 2005

[39] Für Ergebnisse s. die Literaturhinweise zu Feller.

Für einen Vergleich der Berufsverläufe dual und nicht-dual ausgebildeter Jugendlicher kann zusätzlich der Mikrozensus herangezogen werden. Der Mikrozensus kann auch Hinweise für weitere Einflüsse auf den Übergang ins Beschäftigungssystem geben.

Für eine detailliertere Analyse bestimmter Gruppen mit Schwierigkeiten beim Berufseinstieg wird eine zusätzliche qualitative (u.U. auch quantitative) BIBB-eigene Befragung angestrebt.[40] Hierbei wird die Fragestellung handlungsleitend sein, inwieweit diese Personen ihre in der Ausbildung erworbenen berufsfachlichen und Schlüsselkompetenzen in ihrem weiteren Berufsverlauf nutzen, also die Bedeutung der genannten Kompetenzen im Hinblick auf die erwerbsbiografischen Strategien. Wie dies realisiert wird, ist von den Ergebnissen der vorangegangenen Auswertungen und den sich daraus ergebenden Fragen abhängig und außerdem von den Möglichkeiten des Zugangs zu den zu untersuchenden Gruppen.

Forschungsaufträge
Bis 2007 sind, um das zeitliche Ausmaß des Gastaufenthaltes am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zu begrenzen, Aufträge ans IAB zur Datenfernverarbeitung vorgesehen.
Im Anschluss sind weitere Dienstleistungen Dritter zu Interviewführung und Transkription bei der Durchführung der zusätzlichen qualitativen Erhebung eingeplant.

Kooperationen
Eine Zusammenarbeit mit anderen Instituten, die Berufsbiografien nach Ende der Ausbildung untersucht haben, wie z.B. dem Deutschen Jugendinstitut (DJI)), dem Lehrstuhl Wirtschaftspädagogik der TU Dresden oder dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wird derzeit geprüft. Außerdem streben wir einen Ergebnisaustausch mit dem CÉREQ (centre d'etudes et de recherches sur les qualifications) in Frankreich an.

Zeitrahmen / Zwischenbericht

Laufzeit: II/06 - II/09
Zwischenbericht: Ende 2007

Projektmitarbeiter/-innen

Dorau, Ralf (0228 / 107 - 1206); Dr. Feller, Gisela; Höhns, Gabriela; Schwerin, Christine; Schöngen, Klaus ; Dr. Uhly, Alexandra; N.N.

Begründung des Zeit- und Personalbedarfs
Als erstes sind methodische Vorarbeiten am Datensatz und Differenzierungen der beruflichen Status, die im Berufsverlauf nach Abschluss der Ausbildung auftreten können, zu leisten. Insbesondere wird eine angekündigte neue Imputationsvariable zur verbesserten Erfassung der Ausbildung in den Datensatz eingearbeitet und das Einkommen mit in unsere Statuspositionen integriert. Letzteres erfordert eine Vielzahl methodischer, aber auch vor allem inhaltlicher Überlegungen (z.B: ab welcher Höhe ist das Einkommen gering?). Falls dies datentechnisch möglich ist, wird zusätzlich die Beschäftigung in Leiharbeitsfirmen identifiziert, und es werden Plausibilitäten für fehlende Meldungen aufgestellt.

Für die Durchführung einer Sequenzmusteranalyse muss sodann das Maß der Unterschiedlichkeit aller definierten Status neu festgelegt werden, um alle Statuswechsel quantita-

[40] Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung eignet sich für die Bearbeitung nicht, da sie nur erwerbstätige Personen umfasst, die retrospektiv über ihren Berufsverlauf berichten. Arbeitslose werden nicht befragt

tiv bewerten zu können. Hierbei spielen inhaltliche Erwägungen ebenso eine große Rolle wie bei der nachfolgenden Bildung neuer Cluster.

Die Sequenzmusteranalyse wird mit mindestens zwei Ausbildungskohorten durchgeführt, um eine zeitliche Vergleichsmöglichkeit zu schaffen. Die Durchführung der Clusterbildung stellt einen Meilenstein in unserer Arbeit dar. Die vorbereitenden Arbeiten werden bis spätestens Anfang 2007 andauern.

Die gefundenen Cluster werden analysiert und nach Geschlecht, Region, Berufszweig usw. differenziert. Insbesondere zur Untersuchung unterschiedlicher Arbeitsmarktregionen sind aufwändige Rekodierungen nötig. Weiterhin werden die Ergebnisse mittels Ereignisanalysen überprüft und weiter differenziert. Um mit aktuelleren und vor allem in Bezug auf Maßnahmen der Arbeitsagentur umfangreicheren Daten, der IEBS, zu arbeiten, werden Gastaufenthalte beim IAB in Nürnberg angestrebt.

Auf Basis dieser Untersuchungen können nun die gefundenen Gruppen mit größeren Problemen beim Berufseinstieg herausgearbeitet werden. Dazu muss Literatur gesichtet und Theorien über mögliche Zusammenhänge entwickelt werden. Zu diesem Zeitpunkt (Ende 2007) ist als zweiter Meilenstein ein Zwischenbericht geplant, der auch eine Präzisierung des weiteren Vorgehens erlaubt.

Ab Mitte 2007 wird zusätzlich eine vergleichbare Population nicht-dual ausgebildeter Jugendlicher untersucht. Dies geschieht in erster Linie auf der Basis von Analysen aus dem Projekt 1.1007 ‚Wege von Berufsfachschülern mit Ausbildungsabschluss. Bestandsaufnahme und Vergleich zu Absolventen des dualen Systems'. Eine weitere Untersuchung der Population nicht-dual ausgebildeter Jugendlicher mittels Mikrozensusdaten soll ergänzend durchgeführt werden. Aus den Vergleichen dual und nicht-dual ausgebildeter Jugendlicher soll als dritter Meilenstein Anfang 2008 eine weitere Publikation entstehen.

Für das Jahr 2008 ist eine qualitative Zusatzstudie zur näheren Untersuchung der Problemgruppen geplant. Die Details sind von den bis dahin vorliegenden Ergebnissen abhängig und davon, wie einfach oder schwierig sich der Zugang zu diesen Gruppen gestaltet. Der Abschluss dieser Zusatzstudie und die Zusammenfassung der Ergebnisse in einer weiteren Veröffentlichung stellen einen vierten Meilenstein dar. Mitte 2009 wird der Schlussbericht fertiggestellt.

Anhang: Literaturhinweise:

Behringer, Friederike et al.: Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Baltmannsweiler 2004

Bender, Stefan; Haas, Anette: Die IAB-Beschäftigtenstichprobe. In: Kleinhenz, Gerhard (Hrsg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250 (2002), S. 3-12 (http://doku.iab.de/beitrab/2002/beitr250_101.pdf)

Bender, Stefan; Konietzka, Dirk; Sopp, Peter A.: Diskontinuität im Erwerbsverlauf und betrieblicher Kontext. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 52 (2000), Heft 3, S. 475-499

Berger, Peter A.; Konietzka, Dirk (Hrsg.): Die Erwerbsgesellschaft - neue Ungleichheiten und Unsicherheiten. Opladen 2001

Bertram, Barbara; Bien, Walter; Gericke, Thomas; Höckner, Marianne; Lappe, Lothar; Schröpfer, Haike: Gelungener Start - unsichere Zukunft? Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung. München 1994

Brinkmann, Ulrich; Dörre, Klaus; Kraemer; Klaus; Röbenack, Silke; Speidel, Frederic: Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2006

Büchel, Felix; Weißhuhn Gernot: Ausbildungsinadäquate Beschäftigung der Absolventen des Bildungssystems. Berichterstattung zur Struktur und Entwicklung unterwertiger Beschäftigung in Ost- und Westdeutschland. In: Volkswirtschaftliche Schriften. Heft 471. Berlin 1998

Büchel, Felix; Neubäumer; Renate. Ausbildungsinadäquate Beschäftigung als Folge branchenspezifischer Ausbildungsstrategien. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 34 (2001) 3, S. 269-285
http://doku.iab.de/mittab/2001/2001_3_MittAB_Buechel_Neubaeumer.pdf

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1998 ff Bonn.

Corsten, Michael; Hillmert, Steffen: Qualifikation, Berufseinstieg und Arbeitsmarktver-halten unter Bedingungen erhöhter Konkurrenz. Arbeitspapier Nr.1 des Projekts „Ausbildungs- und Berufsverläufe der Geburtskohorten 1964 und 1971 in Westdeutschland. Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin 2001
(http://www.mpib-berlin.mpg.de/dok/full/Corsten/corste11.htm)

Dorau, Ralf; Höhns, Gabriela: Schlussbericht zum BIBB-Vorhaben 2.0531 „Übergänge und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten junger Fachkräfte an der zweiten Schwelle“. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2005. Manuskript.
(http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_20531.pdf)

Engelhardt, Henriette, Mertens, Antje; SPENGEMANN, Petra; TRAPPE, Heike: Editionshandbuch zur IAB/MPI-Studie „Ausbildungs- und Berufsverläufe der Geburtskohorten 1964 und 1971 in Westdeutschland. Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin 1999

Erzberger, Christian; Prein, Gerald: Optimal-Matching-Technik: Ein Analyseverfahren zur Vergleichbarkeit und Ordnung individuell differenter Lebensverläufe. In: ZUMA-Nachrichten Jg. 21 (1997), Heft 40, S. 52 - 80

Erzberger, Christian: Sequenzmusteranalyse als fallorientierte Analysestrategie. In: Sackmann, R.; Wingens, M. (Hrsg.): Strukturen des Lebenslaufs. Übergang - Sequenz - Verlauf. Weinheim, Juventa 2001, S. 135-162

Falk, Susanne; Sackmann, Reinhold; Strick, Olaf; Weymann, Ansgar; Windzio, Michael; Wingens, Matthias: Gemeinsame Startbedingungen in Ost und West? - Risiken beim Berufseinstieg und deren Folgen im weiteren Erwerbsverlauf. SFB-Arbeitspapier Nr. 65, Bremen 2000 (http://www.sfb186.uni-bremen.de/download/paper65.pdf)

Feller, Gisela: "Ausbildungsabschluss an der Berufsfachschule - was bringt das? Absolventen gaben Auskunft". In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 25 (1996), Heft 3, S. 21-28

Feller, Gisela: "Vollqualifizierende Berufsfachschulen - Ausbildung mit Zukunft?
In: berufsbildung, Jg. 51 (1997), Heft 45, S. 12-15

Feller, Gisela: "Ausbildung an der Berufsfachschule - Qualifizierungslauf über Hürden und Stolpersteine". In: berufsbildung, Jg. 52 (1998) Heft 50, S. 41-43

Feller, Gisela: "Qualität und Nutzen einer Ausbildung an der Berufsfachschule".
In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 28 (1999), Heft 6, S. 28-31

Feller, Gisela: "Berufsfachschulen - Joker auf dem Weg in den Beruf?". In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 29 (2000), Heft 2, S. 17-23

Feller, Gisela: „Auf dem Schulweg zum Beruf. Befunde zur Ausbildung an Berufsfachschulen als Teil des deutschen Berufsbildungssystems“ In: Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 243. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung. Bonn 2001

Fitzenberger, Bernd; Osikominu, Aderonke; Völter, Robert: Imputation Rules to Improve the Education Variable in the IAB Employment Subsample. FDZ-Methodenreport Nr. 3/2005 (http://fdz.iab.de/pageText.asp?PageID=44)

Granato, Mona; Dorau, Ralf: Junge Fachkräfte an der zweiten Schwelle. In: informa-tionen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit. Heft 25 (2004), S. 34-29

Granato, Mona; Dorau, Ralf: Berufseinmündung junger Frauen und Männer im Ost-West-Vergleich: Duale Ausbildungsabsolventen an der zweiten Schwelle. In: Wirtschaft und Berufserziehung (2005), Heft 8, S. 20-23

Hall, Anja; Jansen, Rolf; Ulrich, Joachim Gerd: Berufliche Diskontinuitäten bei Erwerbstätigen - Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebungen. In: Behringer, Friederike et al.: Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Baltmannsweiler 2004

Hall, Anja; Schade, Hans-Joachim: Welche Ausbildung schützt besser vor Erwerbslosig-keit? Der erste Blick kann täuschen! Duale Berufsausbildung und Berufsfachschulen im Vergleich. In: Berufsbildung für Wissenschaft und Praxis (2005), Heft 2, S. 23-27

Hamann, Silke; Krug, Gerhard; Köhler, Markus; Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang; Hacket, Anne: Die IAB-Regionalstichprobe 1975 - 2001 - IABS-R01.
In: ZA-Information 55, (2004), S. 34-59

Han, Shin-Kap; MOEN, Phyllis: Clocking out: Temporal Patterning of Retirement. In: American Journal of Sociology, Band 105 (1999), Nr. 1, S. 191-236

Hecker, Ursula: Übergang von der Ausbildung in den Beruf - eine Längsschnittbetrach-tung. In: Jansen, Rolf (Hrsg.): Die Arbeitswelt im Wandel. Weitere Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 zu Qualifikation und Erwerbssituation in Deutschland. Bielefeld 2002

Hillmert, Steffen: Ausbildungs- und Berufsverläufe der Geburtskohorten 1964 und 1971 in Westdeutschland: Die jüngste Teilstudie der Lebensverlaufsstudie als Scientific Use File. In: ZA-Information 53 (2003), S. 167 - 177

Konietzka, Dirk: Hat sich das duale System in den neuen Ländern erfolgreich etabliert? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Jg. 53 (2001), Heft 1, S. 50-75

Konietzka, Dirk: Die soziale Differenzierung der Übergangsmuster in den Beruf. Die „zweite Schwelle“ im Vergleich der Berufseinstiegskohorten 1976 - 1995. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Jg. 54 (2002), Heft 4, S. 645-673

Kraemer, Klaus; Speidel, Frederic: Prekarisierung von Erwerbsarbeit. Zur Transformation eines arbeitsweltlichen Integrationsmodus. In: Heitmeyer, W.; Imbusch, P. (Hrsg): Desintegration in modernen Gesellschaften (Arbeitstitel), Wiesbaden 2004. (http://www.ruhr-uni-bochum.de/fiab/pdf/sonstiges/heitmeyer_theorieband.pdf)

Krekel, Elisabeth M.; Walden, Günter (Hrsg.): Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen. Ergebnisse der BIBB-Fachtagung am 4./5. November 2003 in Bonn. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 273. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung. Bonn 2004

Mayer-Ahuja, Nicole: Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen Normalarbeitsverhältnis zu prekärer Beschäftigung seit 1973, Berlin 2003: Ed. Sigma.

Müller, Kirstin: Beruflicher Verbleib von Berufsfachschulabsolventen. Technische Universität Dresden, Fakultät Wirtschaftswissenschaften (Hrsg), Dresdner Beiträge zur Wirtschaftspädagogik, Nr. 4 (2002)

Müller, Kirstin: Schlüsselkompetenzen nach drei verschiedenen Ausbildungswegen im Vergleich. Bundesinstitut für Berufsbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 80. Bonn 2006

OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development (Hrsg.): Education at a glance 2004. http://www.oecd.org/document/7/0,2340,en_2649_34515_33712135_1_1_1_1,00.html

Rasztar, Matthias; Windzio, Michael: „Berufsverlaufsstudie Ostdeutschland“: Feldbericht und Stichprobenevaluation der 1. und 2. Panelwelle (2000), Arbeitspapier Nr. 67 des SFB 186 (http://www.sfb186.uni-bremen.de/download/paper67.pdf)

Reinberg, Alexander; Hummel, Markus: Geringqualifizierte - In der Krise verdrängt, sogar im Boom vergessen. IAB Kurzbericht Nr. 19 vom 11.11.2003 http://www.iab.de/asp/internet/dbdokShow.asp?pkyDoku=k031107n04

Sackmann, Reinhold: Berufseintritt als Übergang und Sequenz. Methodische und theoretische Überlegungen. Koreferat zu den Vorträgen von Herzog, W. u.a.; Meyer, T. u.a.; U. Haeberlin, H. u.a. beim Workshop 3 des Forum Bildung und Beschäftigung (NFP 43), Bern 30.11.2001 (http://www.nfp43.unibe.ch/doku/299-305.pdf)

Schaeper, Hildegard: Erwerbsverläufe von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen - eine Anwendung der Optimal-Matching-Technik. Arbeitspapier Nr. 57 des Sonderforschungsbereichs 186 der Universität Bremen. 1999 (http://www.sfb186.uni-bremen.de/download/paper57)

Schaeper, Hildegard; Kühn, Thomas; Witzel, Andreas: Diskontinuierliche Erwerbskarrieren und Berufswechsel in den 1990ern: Strukturmuster und biografische Umgangsweisen betrieblich ausgebildeter Fachkräfte. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 33 (2000), Sonderdruck 1, S. 80-100

Schöngen, Klaus; esthoff, Gisela: Berufswege nach der Ausbildung - die ersten drei Jahre. Bielefeld 1992

Schöngen, Klaus; Westhoff, Gisela: Berufswege nach der Ausbildung - die ersten drei Jahre. Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär (Hrsg.). Berlin und Bonn 1992, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 156

Schöngen, Klaus (Hrsg.): Berufseinstieg unter schwierigen Rahmenbedingungen. Bielefeld 1994

Schöngen, Klaus et al: Von der Ausbildung zur Beschäftigung - Ergebnisse einer Befragung westdeutscher Fachkräfte. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 23 (1994), S. 22-26

Schöngen, Klaus; Huschke, Heidrun; Ulrich, Dr. Gerd-Joachim; Westhoff, Gisela: Abschlussbericht zum BIBB-Projekt 1.5008 „Ausbildung, berufliche Integration und Weiterqualifizierung von Berufsanfängern; BIBB-Panel: Absolventen 1990 - 1992 des dualen Systems“. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 1996.

Steiner, Christine et al.: Land unter - Ostdeutsche Jugendliche auf dem Weg ins Beschäftigungssystem. Forschungsberichte aus dem Zentrum für Sozialforschung Halle e.V., 2004. (http://www.ostmobil.de/pdf/Land_unter_format.pdf)

Wagner, Gerald: Arbeitsmarkt-Monitor Sachsen-Anhalt - Jugendliche an der "2. Schwelle" - Überblick über die Ergebnisse der Befragung von Berufsschulabsolventinnen und -absolventen der Abgangsjahrgänge 1997 und 2001; Projekt des Instituts für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung Halle-Leipzig e.V. (isw) im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt. 2002. (http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/fileadmin/Files/isw_jugendliche_monitor.pdf)

Westhoff, Gisela (Hrsg.): Übergänge von der Ausbildung in den Beruf. Die Situation an der zweiten Schwelle in der Mitte der neunziger Jahre. Bundesinstitut für Berufsbildung,

Der Generalsekretär (Hrsg.). Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung; Heft 23. Bielefeld 1995

Westhoff, Gisela: Konzepte zur beruflichen Integration junger Fachkräfte. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 23 (1994), Heft 5, S. 18-25

Westhoff, Gisela; Bolder, Axel (Hrsg.): Entwarnung an der zweiten Schwelle?: Übergänge von der Berufsausbildung ins Erwerbsleben. Ergebnisse eines gemeinsamen Workshops des Instituts zur Erforschung Sozialer Chancen und des Bundesinstituts für Berufsbildung im Juni 1989 in Köln: (Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung 12) Berlin u.a.: Bundesinstitut für Berufsbildung, 1991

Windzio, Michael; Grotheer Michael: „Bleiben die Erfolgreichen übrig? Die Kombination von Sequenzmusteranalyse und log-linearen Pfadmodellen bei der Analyse des Zusammenhangs von Berufserfolg und Panelmortalität“. In: Zeitschrift für Soziologie (2002), Heft 6, S. 514-528

Wingens, Matthias; Sackmann, Reinhold (Hrsg.): Bildung und Beruf - Ausbildung und berufsstruktureller Wandel in der Wissensgesellschaft. Weinheim 2002

Projekt-Nr.: 2.1.203

1. Titel: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung

Das im Rahmen des jährlichen Forschungsprogramms genehmigte BIBB-Projekt ist um ein Ergänzungsprojekt des BMBF erweitert worden. Das Ergänzungsprojekt ermöglicht die Analyse zusätzlicher Fragestellungen. Aus forschungsmethodischen und -ökonomischen Gründen werden beide Projekte im Folgenden als Einheit betrachtet und in einer beide Projekte verbindenden Projektbeschreibung dargestellt.

2. Forschungsbegründende Angaben

Problemdarstellung

Zur Sicherung der Leistungsfähigkeit der Wirtschaft und der Zukunftschancen der Jugendlichen leistet die duale Berufsausbildung in Deutschland einen wichtigen Beitrag. Für einen Großteil der Jugendlichen ermöglicht sie den Zugang zu einer qualifizierten Fachkräftetätigkeit und schafft eine wesentliche Grundlage für das lebensbegleitende Lernen. Auch für die Betriebe hat die duale Berufsausbildung nach wie vor eine bedeutende Rolle zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses und zum Erhalt ihrer Innovationsfähigkeit. Auf gesellschaftlicher Ebene ist die duale Berufsausbildung ein wichtiges Element zur Bewältigung des sozialen und wirtschaftlichen Wandels.

Zugleich steht das duale System jedoch vor mehreren Herausforderungen. Auf der einen Seite ist es in den letzten Jahren nicht gelungen, ein ausreichendes Angebot von Ausbildungsplätzen bereitzustellen. Zwar wird sich in Zukunft die Zahl der Schulabgänger/innen und damit der Nachfrager nach Ausbildungsplätzen verringern. Diese Entwicklung wird aber zunächst vor allem in Ostdeutschland eintreten – dort wird die Zahl der Jugendlichen, die 2010 die Schulen verlassen, nicht einmal die Hälfte der Abgangsstärke des Jahres 2000 erreichen. Im Westen wird die Zahl der Schulabgänger/innen dagegen bis 2014 steigen (Berufsbildungsbericht, 2006; Brosi/Troltsch/Ulrich, 2001). Dies bedeutet, dass zumindest die Jugendlichen im Westen auch in den kommenden Jahren mit einem relativ engen Lehrstellenmarkt rechnen müssen – sofern keine Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes gelingt. Dabei müssen sowohl leistungsschwächeren und benachteiligten Jugendlichen als auch Leistungsstärkeren geeignete Angebote eröffnet werden. Die Zahl der Jugendlichen in sogenannten Warteschleifen ist derzeit sehr hoch, d.h. zumindest ein Teil der Jugendlichen wird im Folgejahr erneut als Lehrstellenbewerber nach einem Ausbildungsplatz suchen (Ulrich, 2004).[41]

Auf der anderen Seite benötigen die Betriebe geeigneten Fachkräftenachwuchs, um ihre Wettbewerbsposition im Inland und auf internationaler Ebene zu behaupten. Qualifizierte Mitarbeiter/innen sind ein entscheidender Faktor für den unternehmerischen Erfolg auf sich schnell verändernden Märkten. Auch wenn erwartet wird, dass der Bedarf an Akademikern in Zukunft zunimmt, werden die Fachkräfte des mittleren Qualifikationsniveaus, die in Deutschland vor allem im dualen System ausgebildet werden, mit einem Anteil von etwa 60 % weiterhin das Rückgrat des Beschäftigungssystems bilden (Rauner, 2004; Schüssler et al., 1999; Reinberg/Hummel, 2002). In letzter Zeit wird vermehrt vor drohendem Fachkräftemangel gewarnt. Der demografische Wandel und die damit einhergehende sinkende Zahl jüngerer Menschen könnte langfristig – trotz zur Zeit hoher Arbeitslosenzahlen – zu einer rückläufigen Zahl an Fachkräften führen und damit die Wirtschaft vor ernste Probleme stellen. Verstärkt wird diese Gefahr, wenn es zu einem Stillstand der Bildungsentwicklung kommt (Reinberg/Hummel, 2003; Fuchs/Schnur/Zika, 2005; Bertelsmann-Stiftung, 2002)

Das duale System wird häufig als zu teuer und unattraktiv kritisiert, es sei den Herausforderungen der Wissensgesellschaft nicht mehr gewachsen (Innovations report, 2006). Die Zahl

[41] In der BIBB-Studie „Mangelware Lehrstelle“ werden die Lehrstellensituation und Ausweichstrategien erfolgloser Bewerber/innen um einen Ausbildungsplatz ausführlich dargestellt (Eberhard/Krewerth/Ulrich 2006).

der jungen Menschen, die in einen Ausbildungsgang außerhalb des dualen Systems einmünden, hat sich in den letzten Jahren deutlich erhöht (Berufsbildungsbericht, 2006, S. 177-186). Dies hängt allerdings stark mit der zu geringen Zahl an betrieblichen Ausbildungsplätzen zusammen. Viele Jugendliche nutzen daher die Alternative einer vollqualifizierenden schulischen Berufsausbildung. Angesichts zunehmender Bildungsansprüche der Wirtschaft müssen sich Jugendliche aber auch die Frage stellen, ob ihnen ein Abschluss im dualen System noch genügend berufliche Aufstiegs- und Entwicklungschancen ermöglicht. Vollzeitschulische bzw. universitäre Ausbildungen scheinen oft ein umfangreicheres Spektrum an beruflichen Tätigkeiten und potenziellen Arbeitgebern zu eröffnen und damit höhere Arbeitmarktchancen zu versprechen. Insbesondere der Ausbau von Bachelor-Studiengängen könnte zu Lasten der dualen Berufsausbildung gehen, wenn diese Hochschulabsolventen verstärkt mit Absolventen einer Ausbildung im dualen System konkurrieren. Untersuchungen hierzu stehen jedoch noch aus.

Auch von europäischer Seite gerät das duale Ausbildungssystem unter Druck - eine Entwertung des dualen Systems wird befürchtet. Die Europäische Kommission strebt die rasche Einführung eines Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) und eines Europäischen Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung (ECVET) an. Dies soll die europaweite Transparenz, Durchlässigkeit und Kompetenzorientierung von Qualifikationen unterstützen mit dem Ziel der wechselseitigen Anrechenbarkeit. Der EQR hat erhebliche Rückwirkungen auf Struktur und Verfasstheit des nationalen Systems. Qualifikationsrahmen machen nur Sinn, wenn nicht nur auf dem Papier, sondern auch in der Bildungspraxis die unterschiedlichen Stränge - Schule, duale und schulische Berufsausbildung, berufliche und allgemeine Weiterbildung, Hochschule, formales und informelles Lernen – vor allem an den Schnittstellen und Übergängen besser verknüpft und inhaltlich stärker aufeinander bezogen werden (Hanf/Rein, 2006; Kremer, 2006). Eine relativ geringe Einstufung der dualen Ausbildungsabschlüsse könnte sich hierbei längerfristig vor allem auf der Nachfragerseite auswirken, d.h. zu einem Rückgang der an einer betrieblichen Ausbildung interessierten leistungsstärkeren Jugendlichen beitragen.

Um gegen eine möglicherweise nachlassende Attraktivität des dualen Systems für die Betriebe anzugehen, sind Informationen zu den Kosten und dem Nutzen von elementarer Bedeutung, denn die erwartete Kosten-Nutzen-Relation der Ausbildung ist ein wesentlicher Bestimmungsfaktor für das betriebliche Ausbildungsplatzangebot. Je günstiger das Verhältnis von Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung aus Sicht der Unternehmen ausfällt, umso eher dürften diese bereit sein, in die berufliche Ausbildung zu investieren.

Forschungsstand

Zu den Kosten der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland sind in der Vergangenheit eine Reihe von einschlägigen Untersuchungen durchgeführt worden. Die Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung (Sachverständigenkommission, 1974) führte 1971 erstmalig eine Kostenuntersuchung mittels statistisch repräsentativer Betriebsbefragungen durch. Die Kostenuntersuchung der Sachverständigenkommission stellt seither die theoretische Grundlage und die Vergleichsbasis für alle nachfolgenden empirischen Kostenerhebungen der beruflichen Bildung in der Bundesrepublik Deutschland dar. Die Kosten der betrieblichen Ausbildung waren des Weiteren Gegenstand von zwei um 1980 entstandenen Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (Noll et al., 1983) und des Instituts der deutschen Wirtschaft (Falk, 1982). 1991 führte das BIBB eine repräsentative Untersuchung zu den Ausbildungskosten in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk durch (von Bardeleben/Beicht/Fehér, 1995). Diese Ergebnisse wurden für die Jahre 1995 (von Bardeleben/Beicht/Fehér, 1997) und 1997 (von Bardeleben/Beicht, 1999) fortgeschrieben. Zudem wurde vom Deutschen Kraftfahrzeuggewerbe für 1995 eine Kostenuntersuchung zum eigenen Wirtschaftszweig durchgeführt (Wirtschaftsgesellschaft des Kraftfahrzeuggewerbes, 1998).

Mit Bezugsjahr 2000 führte das BIBB die bisher letzte repräsentative Untersuchung zu den Kosten und zum Nutzen der betrieblichen Ausbildung durch (Beicht/Walden/Herget, 2004; Beicht/ Walden, 2004). Diese Untersuchung umfasste erstmals das gesamte Bundesgebiet und alle Ausbildungsbereiche (einschließlich Landwirtschaft, Freie Berufe und Öffentlicher Dienst). Darüber hinaus wurden zum ersten Mal ausführliche Angaben zum Gesamtnutzen für die Betriebe erhoben. Die Untersuchung liefert differenzierte Angaben zu den durchschnittlichen Bruttokosten, zu den Erträgen während der Ausbildung und zu den Nettokosten der betrieblichen Berufsausbildung pro Auszubildenden und Ausbildungsjahr und differenziert nach insgesamt 52 Ausbildungsberufen. Darüber hinaus wurden die Brutto- und Nettokosten für die Gesamtwirtschaft hochgerechnet. Zur Ermittlung des betrieblichen Nutzens der Ausbildung wurde eine Abschätzung der Größenordnung von Personalrekrutierungskosten, falls auf die Ausbildung verzichtet würde, sowie weiterer, nicht-monetär bewerteter Nutzendimensionen der betrieblichen Ausbildung vorgenommen. Einen wesentlichen Teil des betrieblichen Nutzens stellt dabei die Heranbildung von Fachkräftenachwuchs für den Einsatz im eigenen Betrieb dar.

Ein zentrales Ergebnis der Studie ist, dass bei einer Gegenüberstellung von Kosten und Nutzen der Ausbildung im Durchschnitt nur eine geringe Kostenbelastung für die ausbildenden Betriebe entsteht. Bei Berücksichtigung weiterer, nicht ohne weiteres quantifizierbarer Nutzenbestandteile, wie z.B. der vermiedenen Ausfallkosten bei Fachkräftemangel oder der durch die Ausbildungsbereitschaft des Betriebes gestiegenen Attraktivität für Kunden, ist im Durchschnitt sogar eine positive Kosten-Nutzen-Bilanz zu ziehen. Die Ergebnisse unterscheiden sich jedoch je nach Ausbildungsbereich, Betriebsgröße oder Region teilweise erheblich. Beicht/Walden/Herget (2004) folgern aus ihren Analysen, dass viele nicht-ausbildende Betriebe die günstige Kosten-Nutzen-Relation einer möglichen innerbetrieblichen Ausbildung unterschätzen dürften. Auch wenn die Voraussetzungen dieser Betriebe nicht immer mit denjenigen der ausbildenden Betriebe vergleichbar seien, so bestehe doch ein großes Potenzial an zusätzlichen Ausbildungsplätzen.

Die Untersuchungen zu den betrieblichen Ausbildungskosten wurden bisher im Abstand von etwa zehn Jahren durchgeführt. Angesichts rascher Veränderungen in der beruflichen Bildung, die Auswirkungen auf die Höhe und Struktur der Kosten haben, ergibt sich die Notwendigkeit, die Ergebnisse zur Höhe der betrieblichen Ausbildungskosten in kürzeren Zeitabständen als bisher zu aktualisieren. Hier ist insbesondere auf strukturelle Veränderungen im Bereich von Nachfrage nach und Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen, auf die Neuordnung von Berufen sowie auf Umgestaltungen in der betrieblichen Ausbildungsorganisation hinzuweisen. Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) hat in ihrem Bericht „Bildungsfinanzstatistik - Sachstand und Vorschläge zur Verbesserung“ (Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung, 2005) eine Empfehlung an das BIBB und das BMBF gerichtet, die Kostenerhebung künftig alle fünf Jahre zu wiederholen. Das Konsortium zur Erstellung eines nationalen Bildungsberichts hat diese Empfehlungen nachdrücklich unterstützt. Das BIBB hat die Empfehlung der BLK aufgegriffen und plant für das Bezugsjahr 2007 die hier beschriebene Folgeuntersuchung.

Aspekte der internationalen Berufsbildung

In Europa ist die betriebliche Berufsausbildung nur in wenigen Ländern so ausgeprägt wie in Deutschland. Vor allem in der Schweiz und in Österreich spielt die betriebliche Berufsausbildung allerdings eine ähnlich große Rolle wie in Deutschland. In Dänemark und in den Niederlanden wird zwar ebenfalls betrieblich ausgebildet, jedoch ist diese Form der dualen Ausbildung quantitativ weniger bedeutsam. Ergebnisse aus den bisherigen Untersuchungen lassen sich daher nur in begrenztem Umfang für internationale Vergleiche nutzen. Allerdings wurden in der Vergangenheit Kostenuntersuchungen für Österreich (Lassnigg/Steiner, 1997) und die Schweiz (zuletzt Schweri et al., 2003) durchgeführt. Für die Erhebung in der Schweiz, die mit Bezugsjahr 2000 stattfand, wurde das vom BIBB entwickelte Kostenmodell weitestgehend übernommen. Zur Zeit läuft dort eine weitere Erhebung mit dem Bezugsjahr

2005. Eine Kooperation mit den zuständigen Schweizer Kollegen zum Zwecke des Vergleiches der Forschungsergebnisse wird angestrebt.

International vergleichende Daten zu den betrieblichen Ausbildungskosten liefert die Erhebung des EU-Labour-Cost-Survey, eine europäische Betriebsbefragung, die Angaben zur Zahl der Auszubildenden enthält, zu den Arbeitsstunden, die von Auszubildenden geleistet werden, sowie zur Höhe der Vergütungen und Sozialleistungen, die Betriebe für Auszubildende zahlen. Der Differenzierungsgrad dieser Daten ist jedoch nicht mit demjenigen in der BIBB-Erhebung zu vergleichen. So werden im EU-Labour-Cost-Survey beispielsweise keine Kosten erhoben, die durch das betriebliche Ausbildungspersonal entstehen. Ferner werden die Befragten nicht um eine differenzierte Schätzung der Lern- und Unterweisungszeiten einerseits, der produktiven Arbeitszeiten der Auszubildenden andererseits gebeten, was eine Schätzung des Ertrags durch die produktive Tätigkeit der Auszubildenden unmöglich macht. Die größte Problematik resultiert daraus, dass nicht nur Auszubildende im Sinne des in Deutschland üblichen dualen Systems erfasst werden, sondern auch Praktikanten und Volontäre, deren Stellung im Betrieb nicht mit der von Auszubildenden vergleichbar ist. Insgesamt liegen auf europäischer Ebene für den Bereich der beruflichen Bildung wenig differenzierte Vergleichsdaten vor (Descy/Nestler/Tessaring, 2005, S. 70 sowie Leney et al., 2004, S. 63). Da das hier beschriebene Forschungsprojekt hohen Wert auf eine nach Berufen differenzierte Analyse legt, ist ein internationaler Vergleich aufgrund stark unterschiedlicher Berufsbilder und vor allem Berufsbildungssysteme kaum realisierbar. In der dritten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung, die in diesem Jahr mit Bezugsjahr 2005 durchgeführt wird, wurden erstmals die Kosten für die Erstausbildung erhoben. Die Kostenerhebung erfolgt dabei in stark vereinfachter Form und ohne Berücksichtigung der produktiven Leistungen der Auszubildenden. Mit ersten Ergebnissen ist im Verlauf des Jahres 2007 zu rechnen (Bundesinstitut für Berufsbildung et al., 2005).

Theoretische Basis

Aus streng ökonomischer Betrachtungsweise heraus müssen Kosten und Nutzen in einem günstigen Verhältnis zueinander stehen, um Betrieben Anreize für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen zu geben. Ausgangspunkt für eine theoretische Fundierung der Rolle von Kosten und Nutzen ist die von Becker (1964) ausformulierte Humankapitaltheorie, die an die neoklassische Wirtschaftstheorie anschließt. Unter Humankapital werden Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten verstanden, die Menschen im Laufe der Zeit erlangen und in den Produktionsprozess mit einbringen können. Die Entscheidung über eine Investition in Humankapital ist für die Betriebe eng damit verknüpft, ob die entstehenden Kosten durch den in Zukunft zu erwartenden Nutzen[42] mindestens ausgeglichen werden bzw. unter Berücksichtigung alternativer Investitionsmöglichkeiten eine höhere Rendite zu erwarten ist. Der Nutzen einer Investition in Humankapital besteht für den Betrieb dabei vornehmlich aus der erhöhten Produktivität der Mitarbeiter/innen während bzw. nach der Bildungsmaßnahme.[43]

Im Unterschied zu anderen Investitionen hat das Humankapital eine besondere Eigenschaft: Es ist mit dem jeweiligen Mitarbeiter bzw. der jeweiligen Mitarbeiterin im Betrieb verbunden und demzufolge mobil. Ein Mitarbeiter kann den Betrieb verlassen und seine (zusätzlichen) Kenntnisse mitnehmen. Dies erschwert die rationale Investitionsentscheidung von Betrieben. Becker unterscheidet in seinen Überlegungen zwischen zwei Formen des Humankapitals: Dem *allgemeinen*, d.h. von *vielen* Betrieben nutzbaren, und dem *spezifischen*, d.h. nur von *einem* Betrieb nutzbaren Humankapital. Betriebe vermeiden nach diesen theoretischen Überlegungen stets eine Investition in allgemeines Humankapital, da das Risiko besteht,

[42] Becker spricht hier von „Returns“, was im Deutschen eher mit „Erträgen“, als mit „Nutzen“ zu übersetzen ist. Im Folgenden wird jedoch weiterhin der Begriff „Nutzen“ verwendet.

[43] Im Falle der beruflichen Ausbildung unterscheiden u.a. Franz/Soskice (1995) und Neubäumer (1999) zwischen Investitionen, die schon während der Ausbildungsphase weitgehend durch produktive Leistungen der Auszubildenden ausgeglichen werden (Produktionsmodell) und Investitionen, die erst im Anschluss an die Ausbildung und im Falle einer Übernahme des Auszubildenden rentabel werden (Investitionsmodell).

dass bei vollkommenen Arbeitsmärkten der Mitarbeiter den Betrieb verlässt und dann seine zusätzlich gewonnenen Kenntnisse bei einem anderen Arbeitgeber einbringt. Profitieren würde in diesem Szenario nur der Mitarbeiter, da er durch sein erhöhtes Wissen und damit seine erhöhte Produktivität[44] auf dem externen Arbeitsmarkt einen höheren Lohn erzielen könnte. Der investierende Betrieb würde dagegen keine Möglichkeit mehr haben, den Nutzen aus den entstandenen Kosten zu internalisieren.

Eine Investition in *spezifisches* Humankapital hingegen erhöht zwar ebenfalls die Produktivität des Mitarbeiters für den investierenden Betrieb, nicht aber für die anderen Betriebe. Der Mitarbeiter würde auf dem externen Arbeitsmarkt keinen höheren Lohn erzielen können und hätte daher auch keinen Anreiz, den Betrieb aus diesem Grund zu verlassen. Becker erkennt allerdings, dass es dann zu einem Anreizproblem auf Seiten des Mitarbeiters kommen würde, überhaupt an Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Daher wird angenommen, dass sich Betrieb und Mitarbeiter die Kosten und den Nutzen der Investition teilen („Cost-Sharing"-Hypothese).

Die Annahmen der Humankapitaltheorie sind wiederholt in Frage gestellt worden, nicht zuletzt weil empirische Ergebnisse belegen, dass beträchtliche Teile der betrieblich finanzierten Aus- und Weiterbildung durchaus für andere Betriebe nutzbar, d.h. allgemeiner Natur sind[45]. Acemoglu/Pischke (1998) zeigen, dass unter der Annahme von unperfekten Arbeitsmärkten, die durch komprimierte Lohnstrukturen charakterisiert sind, durchaus Anreize für Betriebe bestehen, Investitionen in allgemeines Humankapital zu tätigen. Voraussetzung ist, dass die Produktivität des Mitarbeiters durch diese Investition in stärkerem Maße ansteigt als der Lohn, den er für seine Arbeit erhält. Zusätzliche Investitionen in das Humankapital vergrößern die Differenz zwischen Lohn und Produktivität, und dieser zusätzliche Abstand zwischen Lohn und Produktivität lässt, über die Zeit hinweg, die Investition des Betriebes rentabel werden.

Komprimierte Lohnstrukturen können mehrere Ursachen haben. Acemoglu/Pischke (1998, 1999) bzw. Pischke (2004) untersuchen die möglichen Folgen von Transaktionskosten für die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben. Unter Transaktionskosten werden dabei u.a. Kosten der Arbeitsplatzsuche und des Arbeitsplatzwechsels für den Arbeitnehmer verstanden. Obwohl in anderen Betrieben ein höherer Lohn zu erzielen wäre, hindern Transaktionskosten den Arbeitnehmer daran, diese Option wahrzunehmen. Der Betrieb hat dadurch eine monopsonistische Stellung am Arbeitsmarkt und kann den Arbeitnehmer unter seiner Produktivität entlohnen. Unter der Annahme, dass der Abstand zwischen Lohn und Produktivität bei höherqualifizierten Mitarbeitern größer ist als bei weniger gut Qualifizierten, würde für den Betrieb ein Anreiz bestehen, auszubilden.[46]

Dies leitet über zu der Frage, welche Faktoren Einfluss auf die (möglicherweise komprimierte) Lohnstruktur und damit auf die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben in einem Land haben. Acemoglu/Pischke (1998) diskutieren anhand der deutschen und der US-amerikanischen Situation verschiedene institutionelle Einflussfaktoren. Sie argumentieren,

---

[44] In der neoklassischen Wirtschaftstheorie entspricht, im Gleichgewicht, der Lohn dem Grenzprodukt der Arbeit. Im Folgenden ist zur Vereinfachung nur vom Lohn und der Produktivität die Rede.

[45] In der Literatur wurde die Frage, ob es sich bei der beruflichen Ausbildung um spezifisches oder allgemeines Wissen handelt, intensiv diskutiert. Während Blattner (1986) die Betriebsspezifität der Ausbildung betont, weist Kempf (1985) auf die im Berufsbildungsgesetz als Ziel formulierte „breit angelegte berufliche Grundbildung hin". Auch Acemoglu/Pischke (1998) gehen davon aus, dass ein Großteil der Ausbildungsberufe durch vornehmlich zumindest industriespezifisches und dadurch für viele Firmen nutzbares Wissen gekennzeichnet ist. Neuere Arbeiten von Lazear (2003) entwickeln einen „skill-weights-approach", bei dem zunächst alle Wissenskomponenten allgemeiner Natur sind. In jedem Betrieb wird aber eine bestimmte Kombination der einzelnen Komponenten benötigt. Die Frage ist hier nicht, ob eine Ausbildung allgemein oder spezifisch ist, sondern welcher Mix an Kenntnissen auf dem Arbeitsmarkt verwertbar ist. Backes-Gellner/Mure (2005) prüfen diesen Ansatz empirisch für die Weiterbildungssituation in Deutschland.

[46] Des Weiteren können asymmetrische Informationen und die Komplementarität zwischen allgemeinen und spezifischen Kenntnissen Ursache für komprimierte Lohnstrukturen sein.

dass der vorhandene Kündigungsschutz und die damit verbundenen hohen Entlassungskosten für Betriebe sowie die relativ geringe Lohnspreizung als Folge gewerkschaftlichen Wirkens in Deutschland komprimierte Lohnstrukturen und damit ein funktionierendes Berufsbildungssystem begünstigen. Sowohl hohe Entlassungskosten als auch eine geringe Lohnspreizung wirken zwar als Hemmnis für Mobilität auf dem Arbeitsmarkt. Mobilität wird jedoch ihrerseits als Hemmnis für die Investition in die berufliche Ausbildung gesehen, da langfristige Kosten-Nutzenkalkulationen sowohl von Betrieben als auch von Auszubildenden unsicherer werden.

Die Rolle von Institutionen sowie langfristige Erwartungen der im Ausbildungssystem agierenden Akteure spielen auch bei Neubäumers Untersuchung (1999) zur Erklärung des Phänomens der beruflichen Ausbildung über/unter Bedarf[47] eine entscheidende Rolle. Neubäumer geht von segmentierten Arbeitsmärkten aus, die eine Folge des rationalen Handelns der Akteure unter den gegebenen institutionellen Rahmenbedingungen sind. Bezogen auf Ausbildungsplatzangebot und –nachfrage existieren zumindest zwei unterschiedliche Sektoren: Der erste Sektor ist gekennzeichnet durch relativ hohe Ausbildungskosten für die Betriebe, eine hohe Übernahmequote und geringe spätere Mobilität der übernommenen Ausgebildeten, während im zweiten Sektor relativ niedrige Kosten für den Betrieb anfallen und/oder sich hohe Erträge in Form von produktiven Leistungen der Auszubildenden ergeben. In diesem zweiten Sektor ist die Übernahmequote niedriger und die Ausgebildeten sind später nicht nur vergleichsweise mobil, sondern häufig auch in einem ausbildungsfremden Beruf beschäftigt.

Den Zusammenhang zwischen Ausbildungssystem, institutionellen Rahmenbedingungen und internationaler Wettbewerbsfähigkeit stellen Estevez-Abe/Iverson/Soskice (2001) her. Auch sie argumentieren, dass Ausbildungssystem und andere institutionelle Rahmenbedingungen, z.B. das soziale Sicherungssystem, eng miteinander verwoben und aufeinander abgestimmt sind. Die Autoren gehen davon aus, dass bei individuellen Bildungsentscheidungen institutionelle Faktoren in die Kalkulation mit einbezogen werden. Somit wird seitens der Individuen, gemäß der Anreizlage, vor allem in *eine bestimmte* Form des Humankapitals[48] investiert. Gleichzeitig haben die Betriebe in dem jeweiligen Land Unternehmensstrategie und Produktionsprozess an den vorhandenen institutionellen Rahmenbedingungen und der damit einhergehenden Form des Humankapitals ausgerichtet. Angebot und (betriebliche) Nachfrage befinden sich, im Optimalfall, im Gleichgewicht. Jedes Land hat sich, was seine Humankapitalausstattung und die Produktion von Gütern angeht „spezialisiert“ und somit einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Ländern erlangt. Vor diesem Hintergrund haben institutionelle Reformen weitreichende Konsequenzen nicht nur für das Ausbildungssystem, sondern auch für die Wettbewerbsposition des Landes in einer globalen Wirtschaft.

Sowohl in der klassischen Humankapitaltheorie als auch in den anderen oben angerissenen ökonomischen theoretischen Ansätzen spielen Kosten- und Nutzenrelationen in der betrieblichen Ausbildung eine zentrale Rolle. Die Ergebnisse aus dem hier beschriebenen Projekt können auch für die nach wie vor intensiv geführte theoretische Diskussion um die duale Berufsausbildung einen wertvollen Beitrag leisten.

<u>Zentrale Forschungshypothesen</u>

- Der insgesamt negative Trend des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes seit der Jahrtausendwende ist, *ceteris paribus,* zumindest teilweise durch ein ungünstiger werdendes Kosten-Nutzen-Verhältnis zu erklären.[49]

[47] Untersucht wird die Frage, warum „in einer Reihe von Berufen die Zahl der Ausgebildeten die Zahl der später [in diesem Beruf] Beschäftigten erheblich übersteigt“ (S. 367).

[48] Hier unterscheiden Estevez-Abe/Iverson/Soskice zwischen betriebsspezifischem, industriespezifischem oder allgemeinem Humankapital.

[49] Bei der Bestimmung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses werden sowohl monetär bewertbare als auch nichtmonetär bewertbare Faktoren berücksichtigt.

- Dennoch leistet die Ausbildung nach wie vor einen wichtigen Beitrag zum ökonomischen Erfolg ausbildender Betriebe.
- Ausbildung wird von vielen ausbildenden Betrieben als Investition gesehen, deren Erträge zu großen Teilen erst in der Zukunft zu erwarten sind. Andere Betriebe bilden eher produktionsorientiert aus, d.h. eine Übernahme des Auszubildenden nach dem Ende der Ausbildungszeit ist nicht unbedingt Bestandteil der betrieblichen Ausbildungsentscheidung. Das Verhältnis zwischen investitions- und produktionsorientierter Ausbildung hat sich zugunsten der produktionsorientierten Ausbildung verschoben, da u.a. eine Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation und die Veränderungen der institutionellen Rahmenbedingungen für größere Unsicherheit bezüglich der zukünftigen Erträge sorgt.
- Betriebe berücksichtigen bei der Ausbildungsentscheidung neben Kosten- und Nutzenargumenten auch Faktoren, die nicht unmittelbar mit der Maximierung des einzelbetrieblichen ökonomischen Nutzens zusammenhängen. Hier sind insbesondere kooperative Verbindungen zu anderen Betrieben und die Beeinflussung des betrieblichen Verhaltens durch Empfehlungen und Appelle der Interessenvertretungen, aber auch Wertvorstellungen und Gemeinschaftsorientierung zu nennen.
- Die o.g. Faktoren werden angesichts des zunehmenden Wettbewerbsdrucks und sich verändernder betrieblicher Strategien, d.h. zunehmender Ausrichtung auf kurzfristige ökonomische Ziele, immer weniger wichtig bei der Entscheidung von Betrieben, auszubilden.

Forschungsziele

Ziel des Projektes ist die Erfassung der Kosten der betrieblichen Berufsausbildung und die Abschätzung zentraler Dimensionen des Ausbildungsnutzens für die Betriebe. Die Erhebung soll für den Gesamtbereich der deutschen Wirtschaft, d.h. für die Ausbildungsbereiche Industrie und Handel, Handwerk, Öffentlicher Dienst, die Freien Berufe und die Landwirtschaft durchgeführt werden. Im Hinblick auf die Erfassung der Ausbildungskosten werden im Einzelnen folgende Ziele verfolgt:

- Ermittlung der durchschnittlichen Bruttokosten und Erträge während der Ausbildung sowie Nettokosten der betrieblichen Berufsausbildung pro Auszubildenden und Ausbildungsjahr.
- Hochrechnung der Brutto- und Nettokosten für die Gesamtwirtschaft.
- Differenzierte Dokumentation der Höhe, Art und Struktur der Ausbildungskosten nach Ausbildungsbereichen, Betriebsgrößenklassen, Berufsgruppen, betrieblichen Bildungsstätten und nach einzelnen stark besetzten Ausbildungsberufen. Zentrale Kostengrößen sollen zudem für die einzelnen Ausbildungsbereiche auf Länderebene ausgewiesen werden.
- Analyse der Einflussgrößen von Kostenunterschieden in der Ausbildung.

Im Hinblick auf den betrieblichen Nutzen der Ausbildung nach Übernahme der Ausgebildeten in ein Beschäftigungsverhältnis sollen die Wirkungen der Ausbildung für zentrale Nutzenindikatoren abgeschätzt werden. Im Einzelnen werden folgende Ziele verfolgt:

- Abschätzung der Größenordnung von zusätzlichen Personalrekrutierungskosten, falls auf die Ausbildung verzichtet würde (z.B. Einarbeitungskosten, Fluktuationskosten);
- Wirkungen der Ausbildung auf Indikatoren des betrieblichen Erfolgs.

Mit Blick auf das Ziel, die Entwicklung der Kosten der betrieblichen Berufsausbildung nachzuzeichnen, werden große Teile der Fragenkomplexe der Vorgängeruntersuchungen übernommen. Vorgesehen sind jedoch auch verschiedene Ergänzungen und Veränderungen. Voraussetzung für die Modifikation des Erhebungsinstrumentariums ist, dass eine Vergleichbarkeit zwischen den Ergebnissen der geplanten und der bereits durchgeführten Erhebungen gewährleistet ist.

Folgende Veränderungen gegenüber der letzten Kosten- und Nutzenerhebung werden anvisiert:

- Es wird eine differenzierte Darstellung der Ergebnisse für den öffentlichen wie den nichtöffentlichen Bereich nach Bundesländern angestrebt.
- Es werden sowohl zur Ermittlung der Kosten als auch zur Ermittlung des Nutzens ergänzende Informationen erhoben. Im Bereich der Kostenermittlung wird eine weitere Optimierung der Kostenerfassung der nebenberuflichen Ausbilder angestrebt. Hier spiegelt die bisherige Schätzung auf Basis der Vollkostenmethode einen vergleichsweise hohen, die Schätzung auf Basis der Teilkostenmethode (bei der die Kosten nebenberuflicher Ausbilder nicht mit einbezogen werden) einen vergleichsweise niedrigen Wert wieder.
- Neben den quantifizierbaren Kostenelementen werden auch nicht unmittelbar quantifizierbare Kostenfaktoren berücksichtigt. Diese beziehen sich u.a. auf Anstrengungen von Betrieben, Wissen und Verhaltensregeln zu vermitteln, die von den Auszubildenden nicht (mehr) aus der Schule bzw. der Familie mitgebracht werden (Stichwort mangelnde Ausbildungsreife vieler Schulabgänger, siehe hierzu Ehrental/Eberhard/Ulrich, 2005).
- Kosten für Qualifikationen und Maßnahmen, die über die in der Ausbildungsordnung enthaltenen Bestandteile hinaus gehen (sogenannte Zusatzqualifikationen), sollen geschätzt und ggf. bei der Berechnung der Bruttokosten berücksichtigt werden.

Bei der Nutzenerfassung werden, wie bei der Erhebung aus dem Jahr 2001, neben den Erträgen durch produktive Tätigkeiten der Auszubildenden während der Ausbildung, auch weitere Nutzendimensionen berücksichtigt. Diese umfassen u.a. Größen wie eingesparte Rekrutierungskosten und die bereits oben erwähnten vermiedenen Ausfallkosten bei Fachkräftemangel oder die durch die Ausbildung des Betriebes gesteigerte Attraktivität für Kunden. Noch stärker als bisher soll der Zusammenhang zwischen der Ausbildungsentscheidung, dem Erfolg des einzelnen Betriebes und systemischen Faktoren untersucht werden. Welche Rolle spielt die Ausbildung in der kurz- und langfristigen Unternehmensstrategie? Stehen bei der Ausbildungsentscheidung ausschließlich Kosten-Nutzen-Abschätzungen für den einzelnen Betrieb im Vordergrund oder gibt es Einflussfaktoren, die über eine für den einzelnen Betrieb angestrebte Nutzenmaximierung hinausgehen? Inwiefern lässt sich der Betrieb als Mitglied von Organisationen und Interessenvertretungen bei seinen Entscheidungen durch deren Maßgaben und Empfehlungen beeinflussen und welche Rolle spielen Kooperationen (auch über die Organisation der Ausbildung hinaus) zu anderen Betrieben? Kurz: Sehen sich Betriebe auch als Teil eines kooperativen Systems und spielt dies für die Ausbildungsentscheidung eine Rolle? Darüber hinaus müssen auch Wertvorstellungen und Gemeinschaftsorientierung als entscheidungsrelevante Faktoren berücksichtigt werden. Es ist zu untersuchen, ob sich einige der genannten Faktoren über die Zeit hinweg verändern.

Die Ergebnisse des Projektes sollen zum einen die Informationsbasis für Entscheidungen berufsbildungspolitischer Maßnahmen verbessern. Zum anderen sollen sie einen Beitrag zur aktuellen Theoriediskussion leisten. Insbesondere die Erkenntnisse zum Einfluss von betrieblichen Kosten-Nutzen-Relationen auf Höhe und Struktur des betrieblichen Ausbildungsstellenangebotes sollen im Kontext theoretischer Fragestellungen diskutiert werden. Im Rahmen des Projektes sollen aber auch Vorschläge formuliert werden, die auf eine Erhöhung der Anreize für Betriebe hinwirken.

<u>Transfer</u>
Die Kosten- und Nutzen-Analysen des BIBB finden hohes Interesse sowohl in der Berufsbildungspraxis (hier sind u.a. Arbeitgeberorganisationen, Gewerkschaften, Fachverbände, Ministerien in Bund und Ländern und auch Betriebs- und Unternehmensleitungen bzw. Betriebs- und Personalräte zu nennen) als auch in der wissenschaftlichen Öffentlichkeit. Sie sind eine wichtige Grundlage für bildungspolitische Strategien zur Gewinnung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze. Zwischen- und Endergebnisse werden zielgruppengerecht

in der Form von Aufsätzen, Vorträgen, Präsentationen und einer Gesamtpublikation aufgearbeitet.

3. Begründete Zuordnung zu den Forschungsschwerpunkten

Das Projekt ist dem Forschungsschwerpunkt Ausbildungsmarkt und Beschäftigung zugeordnet. Die Kosten und der Nutzen der beruflichen Ausbildung für Betriebe sind wichtige Determinanten für die Angebotsseite auf dem Ausbildungsmarkt.

4. Konkretisierung des Vorgehens

Forschungsmethoden

Neben quantitativen Methoden soll aufgrund der Komplexität des Forschungsgegenstandes auch der Einsatz von qualitativen Verfahren erwogen werden. Einzelne Aspekte der aus den standardisierten Betriebsbefragungen gewonnenen Ergebnisse könnten z.B. in Form von betrieblichen Fallstudien vertieft werden. Der Schwerpunkt des Projektes liegt jedoch zunächst auf der Vorbereitung, Durchführung und Datenanalyse einer quantitativen Erhebung.

Zunächst müssen die in vorausgegangenen Untersuchungen entwickelten Erhebungsinstrumentarien zu den Kosten der Ausbildung überarbeitet und weiterentwickelt werden. Zur Erfassung und Bewertung zusätzlicher Nutzendimensionen soll auf Basis theoretischer und methodischer Vorarbeiten ein geeignetes Konzept erarbeitet werden.

Bei der Ermittlung der Kosten stehen generell zwei methodische Vorgehensweisen zur Verfügung: die direkte und die indirekte Methode. Bei der direkten Methode werden die Ansprechpartner in den Betrieben schriftlich oder mündlich darum gebeten, die Kosten der Ausbildung nach bestimmten Vorgaben unmittelbar anzugeben. Diese Methode führt aber nur dann zu befriedigenden Ergebnissen, wenn die befragten Betriebe über eine geeignete Kostenrechnung verfügen. Da aufgrund bisheriger Erfahrungen davon ausgegangen werden muss, dass nur ein kleiner Teil der Ausbildungsbetriebe über ein differenziertes System zur Erfassung der Ausbildungskosten verfügt, ist es notwendig, die Kosten der Ausbildung nach der indirekten Methode zu ermitteln. Hierbei werden in den Betrieben die einzelnen Mengen- und Wertangaben erfasst, mit denen nach einem einheitlichen Prinzip die Bruttokosten und Erträge berechnet werden. Die mit dem im BIBB erarbeiteten Erhebungsinstrumentarium gewonnenen Erfahrungen sollen systematisch ausgewertet und für eine Weiterentwicklung genutzt werden.

Zur Erfassung des Nutzens kann auf Arbeiten zur Kosten- und Nutzenerhebung 2001 aufgebaut werden. Damals wurden insbesondere amerikanische Studien zur Ermittlung des Nutzens betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen sowie theoretische Arbeiten zum Humankapitalkonzept bei der Weiterentwicklung der Nutzenerfassung betrieblicher Ausbildung herangezogen. Auch in diesem Projekt werden neuere theoretische und methodische Erkenntnisse in die Vorarbeiten zur Erhebung mit einfließen und zu einer Aktualisierung verschiedener Fragenkomplexe führen.

Das im methodisch-theoretischen Teil des Projektes zu erarbeitende Erhebungsinstrumentarium soll dann in einer repräsentativen Betriebsbefragung eingesetzt werden. Das Instrumentarium muss vor Beginn der Haupterhebung im Rahmen eines intensiven Pretests auf seine Einsatztauglichkeit hin überprüft und überarbeitet werden. Insbesondere ist hier zu klären, wie eine genügend hohe Antwortbereitschaft bzw. Rücklaufquote der Betriebe erreicht werden kann. Zu klären ist dabei, ob die Durchführung der Befragung bei den Ausbildungsbetrieben wegen der hohen Komplexität und Vielfalt der Fragen nur über eine persönliche Erhebung erfolgen kann, oder ob zumindest für einen Teil der Fragen nicht auch eine andere Erhebungsmethode oder ein Mix an Erhebungsmethoden erfolgversprechend wäre. Priorität

haben dabei jedoch eine möglichst hohe Rücklaufquote und qualitativ hochwertige Antworten seitens der Betriebe.

Insgesamt wird eine Stichprobengröße von etwa 4000 Betrieben angestrebt. Ein Großteil der Betriebe sind ausbildende Betriebe, die sowohl die Fragen zu den Kosten, als auch zu dem Nutzen der Ausbildung beantworten. Zur Beurteilung des gesamten Nutzenspektrums der Ausbildung ist zusätzlich zur Befragung von Ausbildungsbetrieben auch eine Befragung in bisher nicht ausbildenden Betrieben erforderlich. Gegenstand dieser Befragung sind die Gründe für das fehlende Ausbildungsengagement, eingesetzte alternative Methoden der Personalrekrutierung sowie die Erfassung wesentlicher qualitativer Merkmale des betrieblichen Erfolgs der betreffenden Unternehmen.

Projektbeirat
Es ist nicht geplant, für dieses Projekt einen Projektbeirat einzurichten. Da jedoch im Projektverlauf alle Facetten des Forschungsprozesses bearbeitet werden, kann an verschiedenen Stellen externer Sachverstand hilfreich und notwendig sein.

Dienstleistungen Dritter
Die Durchführung der repräsentativen Betriebsbefragung wird an ein externes Befragungsinstitut vergeben.

Kooperationen
Wie bereits unter den „Aspekten der internationalen Berufsbildung“ angesprochen, wurden für das Bezugsjahr 2000 parallel zu der letzten vom BIBB durchgeführten Erhebung auch in der Schweiz Untersuchungen zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung durchgeführt. Damals wurde der Kontakt zu den Schweizer Kollegen hergestellt und es fand ein intensiver Erfahrungs- und Ergebnisaustausch statt. Derzeit läuft dort die Folgeerhebung mit dem Bezugsjahr 2005. Da beide Erhebungen nach wie vor auf vergleichbaren Konzepten beruhen, sind weitere Vergleiche zwischen beiden Ländern möglich und sinnvoll. Eine Kooperation mit den Schweizer Kollegen wurde bereits auf informellem Wege vereinbart.

Zeitrahmen

Laufzeit: IV/2006 – IV/2009

Projektmitarbeiter/-innen

Pfeifer, Harald (0228 / 107-1335); Beicht, Ursula; Dionisius, Regina; Walden, Dr. Günter; N.N.

Anhang: Literaturhinweise

Acemoglu, Daron; Pischke, Jörn-Steffen: Beyond Becker: Training in Imperfekt Labor Markets. National Bureau of Economic Research. Working Paper 6740. Cambridge 1998.

Acemoglu, Daron; Pischke, Jörn-Steffen: Why Do Firms Train? Theory and Evidence. Quarterly Journal of Economics. Harvard 1998.

Backes-Gellner, Uschi; Mure, Johannes: The Skill-Weights Approach of Firm-specific Human Capital: Empirical Results for Germany. Working Paper. Zürich 2005.

Bardeleben, Richard von; Beicht, Ursula; Fehér, Kálmán: Betriebliche Kosten und Nutzen der Ausbildung. Repräsentative Ergebnisse aus Industrie, Handel und Handwerk. Bielefeld 1995 (Berichte zur beruflichen Bildung Heft 187)

Bardeleben, Richard von; Beicht, Ursula; Fehér, Kálmán: Was kostet die betriebliche Ausbildung? Fortschreibung der Ergebnisse 1991 auf den Stand 1995. Bielefeld 1997 (Berichte zur beruflichen Bildung Heft 210)

Bardeleben, Richard von; Beicht, Ursula: Betriebliche Ausbildungskosten 1997. Schätzung auf der Basis der Erhebungsergebnisse 1991. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 1 (1999), S. 42-44

Becker, Gary S.: Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Reference to Education. Chicago, London 1964.

Beicht, Ursula; Walden, Günter: Empirische Ergebnisse zum Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung: Ein Vergleich zwischen technischen und anderen Berufen. Gutachten im Rahmen der Berichterstattung zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands. Bonn 2004 (Studien zum deutschen Innovationssystem, Nr. 2-2004)

Beicht, Ursula; Walden, Günter; Herget, Hermann: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland. Bonn 2004 (Berichte zur beruflichen Bildung Heft 264)

Bertelsmann-Stiftung: Neue Strategien gegen den Fachkräftemangel. Memorandum. Gütersloh 2002. URL: http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_13742_13743 _2.pdf [Abrufdatum: 21.10.2006]

Blattner, Nikolaus: Ein Modell des betrieblichen Ausbildungsverhaltens. In: Schelbert-Syfrig et al. 1986.

Brosi, Walter; Troltsch, Klaus; Ulrich, Joachim Gerd: Nachfrage Jugendlicher nach Ausbildungsplätzen. Analysen und Prognosen 2000 – 2015. Bonn 2001 (Forschung spezial Heft 2)

Bundesinstitut für Berufsbildung u.a.: Development of a methodology for a long term strategy on the Continuing Vocational Training Survey (CVTS). Final report. Unveröffentlichtes Manuskript. Bonn 2005

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2006. Bonn 2006

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Die Reform der beruflichen Bildung. Berufsbildungsgesetz 2005. Bonn, Berlin 2005. URL: http://www.bmbf.de/pub/die_reform_beruflichen_bildung.pdf [Abrufdatum: 24.10.2006]

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung: Bildungsfinanzstatistik – Sachstand und Vorschläge zur Verbesserung. Bonn 2005 (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung Heft 128)

Descy, Pascaline; Nestler, Katja; Tessaring, Manfred: International vergleichbare Statistiken zu Bildung, Ausbildung und Kompetenzen: Sachstand und Aussichten. In: Europäische Zeitschrift Berufsbildung 36 (2005), S. 68-79

Estevez-Abe, Margarita; Iverson, Torben; Soskice, David: Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State. In: Hall, Peter; Soskice, David: Varieties of Capitalism. Oxford 2001.

Eberhard, Verena; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd: Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland. Bielefeld 2006 (Berichte zur beruflichen Bildung Heft 279)

Ehrental, Bettina; Eberhard, Verena; Ulrich, Joachim Gerd: Ausbildungsreife – auch unter Fachleuten ein heißes Eisen – Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors. Bonn 2005. URL: http://www.bibb.de/de/21840.htm [Abrufdatum: 26.10.2006]

Falk, Rüdiger: Kosten der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Repräsentative Erhebung für 1980. In: Göbel, Uwe und Schlaffke, Winfried (Hrsg.): Berichte zur Bildungspolitik 1982/83 des Instituts der deutschen Wirtschaft. Köln 1982

Franz, Wolfgang; Soskice, David: The German Apprenticeship System. In: Buttler; Franz; Schettkat; Soskice: Institutional Frameworks and Labour Market Performance. Comparative Views on the U.S. and German Economies. London, New York 1995.

Fuchs, Johann; Schnur, Peter; Zika, Gerd: Arbeitsmarktbilanz bis 2020 – Besserung langfristig möglich. IAB Kurzbericht 24/8.12.2005

Hall, Peter und Soskice, David (Hrsg.): Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford 2001

Hanf, Georg und Rein, Volker: Auf dem Weg zu einem Nationalen Qualifikationsrahmen. Überlegungen aus der Perspektive der Berufsbildung. Bonn 2006. URL: http://www.bibb.de/de/25722.htm [Abrufdatum 23.10.2006]

Hanhart, Siegfried; Schulz, Hans-Rudolf: Lehrlingsausbildung in der Schweiz. Kosten und Finanzierung. Chur, Zürich 1998

Innovations report – Forum für Wissenschaft, Industrie und Wirtschaft: Duale Berufsbildung im internationalen Vergleich: Renaissance eines deutschen Traditionssystems. 13.4.2006. URL: http://www.innovations-report.de/html/berichte/bildung_wissenschaft/bericht-57931.html [Abrufdatum: 17.10.2006]

Kempf, Theo: Allokationspolitische Ursachen und Implikationen externer Effekte auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Eine theoretische Darstellung. In: König. 1983.

Kremer, Manfred: Demografischer Wandel – Herausforderung für die Berufsbildung. Rede des Präsidenten des Bundesinstituts für Berufsbildung Manfred Kremer anlässlich des Christiani Ausbilderinnen- und Ausbildertages 2006 am 28. September 2006 in Konstanz. URL: http://www.bibb.de/de/27300.htm [Abrufdatum: 23.10.2006]

Lassnig, Lorenz; Steiner, Peter: Die betrieblichen Kosten der Lehrlingsausbildung. Wien 1997 (Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 67)

Lazear, Edward P.: Fiem-spezific Human Capital: A Skill-Weights Approach. IZA Discussion Paper Nr. 813. Bonn 2003.

Leney, Tom u.a.: Achieving the Lisbon goal: The contribution of VET. Final report to the European Commission (15.10.2004). URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a13_lisbon_goals_final_1-11-04_en.pdf [Abrufdatum: 24.10.2006]

Neubäumer, Renate: Der Ausbildungsstellenmarkt der Bundesrepublik Deutschland. Sozialpolitische Schriften, Heft 77. Berlin 1999.

Noll, Ingeborg u.a.: Nettokosten der betrieblichen Berufsausbildung. Berlin 1983 (Schriften zur Berufsbildungsforschung Bd. 63)

Pischke, Jörn-Steffen: Labor Market Institutions, Wages and Investment. CEP Discussion Paper No 652. London 2004.

Rauner, Felix: Betriebliche Arbeitsprozesse als Gegenstand beruflicher Bildung. Wohin soll sich das System entwickeln? Wo liegen die Blockaden einer Berufsbildungsreform, die Perspektiven für alle Jugendlichen bietet? In: Der berufliche Bildungsweg 9 (2004), S. 3-12

Rauner, Felix: Reform der Berufsausbildung. Expertise im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie Nordrhein-Westfalen. Bremen 2004

Reinberg, Alexander; Hummel, Markus: Zur langfristigen Entwicklung des qualifikationsspezifischen Arbeitskräfteangebots und –bedarfs in Deutschland – Empirische Befunde und aktuelle Projektionsergebnisse. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 4 (2002), S. 580-600

Reinberg, Alexander; Hummel, Markus: Steuert Deutschland langfristig auf einen Fachkräftemangel zu? IAB Kurzbericht 9/7.7.2003

Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung: Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlußbericht). Bielefeld 1974

Schüssler, Reinhard u.a.: Quantitative Projektion des Qualifikationsbedarfs bis 2010. Nürnberg 1999 (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 221)

Schweri, Jürg u.a.: Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe. Chur; Zürich 2003

Ulrich, Gerd: Wege zwischen dem Verlassen der allgemein bildenden Schule und dem Beginn einer beruflichen Ausbildung Ein Rückblick auf die Entwicklung der vergangenen Jahre. In: ibv 23 (24.11.2004)

Wirtschaftsgesellschaft des Kraftfahrzeuggewerbes mbH (Hrsg.): Kosten und Erträge der Ausbildung im Kraftfahrzeughandwerk. Ergebnisse einer Umfrage unter Betriebsinhabern ausbildender Kfz-Betriebe. Bonn 1998

Wolter, Stefan C.: Schweizer Lehrlinge sind billiger als deutsche. In: Panorama 2 (2005), S. 20-21

Wolter, Stefan C.; Schweri, Jürg: Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe. Zusammenfassung und Einzelaspekte der Studienergebnisse. Bern 2003 URL: http://www.vwi.unibe.ch/content/e2071/e2251/e5211/e5213/ e5234/e5235/kosten-nutzen_ d_ger.pdf [Abrufdatum: 24.10.2006]

Projekt-Nr.: 2.1.204

1. Titel: Wirksamkeit und Perspektiven staatlich geförderter Ausbildungsstrukturen in Ostdeutschland

2. Forschungsbegründende Angaben

Problemstellung

Mit dem dramatischen Rückgang der Schulabgängerzahlen bis Ende des Jahrzehnts[50] wird in Ostdeutschland ein Ende des chronischen Ausbildungsplatzdefizits und damit auch ein Ende des staatlichen Förderbedarfs erwartet. Damit würde die Notwendigkeit für die bereits schon in den letzten Jahren degressiv angelegten Förderprogramme zur Schaffung zusätzlicher außerbetrieblicher Ausbildungsstellen und mit ihr die Finanzierungsgrundlage für die im Rahmen dieser Programme entwickelten Ausbildungsmodelle in absehbarer Zeit wegfallen. In diesen Ausbildungsmodellen teilen sich meist außerbetriebliche Ausbildungsträger, Kooperationsbetriebe und berufliche Oberstufenzentren in unterschiedlichen Varianten die Ausbildungsverantwortung. Zwar zielen diese Ausbildungsformen in erster Linie darauf ab, das quantitative Ausbildungsplatzdefizit zu verringern, nicht selten wurden dabei jedoch auch qualitative Probleme des dualen Ausbildungssystems aufgegriffen, die auch nach Rückgang der quantitativen Ausbildungsplatzprobleme weiterbestehen oder künftig an Bedeutung gewinnen dürften.

Für das duale Ausbildungssystem in Ostdeutschland zeichnen sich in den kommenden Jahren Herausforderungen ab, die in einer vorrangig kleinbetrieblichen Wirtschaftsstruktur mit stark spezialisierten Betrieben, einer teilweise schwachen betrieblichen Basis des Dualen Systems, einem demografisch bedingten Rückgang der Ausbildungsplatznachfrage bei gleichzeitig zunehmenden Bedarf für Nachwuchskräfte begründet liegen. In der Debatte um die Zukunft des dualen Systems wird die These vertreten, dass das betriebliche Interesse an einer dualen Ausbildung aufgrund künftiger sozioökonomischer Entwicklungen zurückgehe. Nicht zuletzt wird die weitere Konkretisierung der berufsbildungspolitischen Vorhaben der Europäischen Union (EQF, ECVET) die Rahmenbedingungen für das duale Ausbildungssystem verändern.
In diesem Zusammenhang soll daher der Frage nachgegangen werden, ob die bisher öffentlich geförderten Ausbildungsstrukturen und neuen Lernortkombinationen über die quantitative Ausbildungskrise hinaus, weiterreichende Ansätze und Potenziale für die künftige Entwicklung des dualen Ausbildungssystems besitzen.

Forschungsstand

Seit den 1970er Jahren wird die Bedeutung unterschiedlicher Lernorte, Lernortkombinationen und -kooperationen und die damit verbundene Ausbildungsqualität intensiver untersucht. Bereits in der Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung galt das Untersuchungsinteresse auch den Lernorten beruflicher Bildung als kostenverursachende bzw. -beeinflussende Faktoren. Im Anschluss hieran gingen Münch, Müller, Oesterle und Scholz (1981) der Frage nach, ob es für die angestrebten Ausbildungsergebnisse (Output-Qualitäten) optimale Lernortkombinationen (Inputstrukturen) gibt. Die Ergebnisse bestätigten schließlich weder diejenigen, die für eine Verschulung der beruflichen Bildung eintraten noch diejenigen, die den Lernort Arbeitsplatz favorisierten. Die Autoren verweisen darauf, dass unterschiedliche Lernorte und Lernortkombination zur Verbesserung der Ausbildungsqualität beitragen können. Welche Lernortkombination den Vorzug erhält, sei letztlich „eine normative Entscheidung, die je nach gesellschaftspolitischem, bildungspolitischem und wirtschaftspolitischem Standort anders ausfallen kann“ (Münch u.a. 1981: 618).

Die optimale Gestaltung von Lernorten beruflicher Bildung war schließlich auch Thema einer Modellversuchsreihe „Dezentrales Lernen“ in den neunziger Jahren. Die Erprobung und wis-

[50] Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 18, S. 94

senschaftliche Begleitung von neuen Kombinationen betrieblicher, aber auch Arbeitsplatz unabhängiger Lernorte stand bei diesen Modellversuchen im Mittelpunkt (Dehnbostel, Holz, Novack 1996).

Die Kombinationen verschiedener Lernorte zur Erreichung eines Ausbildungsziels setzt Abstimmung, Koordination und möglichst auch Zusammenarbeit zwischen den Lernorten voraus (Vgl. Walden 2006). Dies dürfte insbesondere auch für neue Lernortkombinationen unter Einschluss eines weiteren außerbetrieblichen Lernorts gelten. Das Spannungsfeld zwischen diesen zentralen normativen Setzungen und der Realität der Lernortkooperation in der dualen Berufsausbildung wurde in den neunziger Jahren vom Bundesinstitut für Berufsbildung in Kooperation mit dem Institut für Allgemeine, Vergleichende und Berufspädagogik der Universität Dortmund untersucht (vgl. Pätzold, Walden 1995 und 1999). Die Ergebnisse verdeutlichten, dass eine erhebliche Diskrepanz zwischen Kooperationsanspruch und -praxis besteht. Eine Auswertung von BLK- bzw. Wirtschaftsmodellversuchen mit unterschiedlichen Ansätzen zur Verbesserung der Lernortkooperation zwischen Betrieb und Berufsschule analysierte Gründe, Ziele, institutionelle und personelle Rahmenbedingungen für Lernortkooperation (Euler, Berger u.a. 1999).

Lernortkombinationen, deren Konstellationen und institutionelle Zuordnungen von der traditionellen Aufgabenteilung zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule abweichen, haben unterschiedliche Intentionen:

- Modernisierung der Berufsschule

In den letzten Jahren wird die Zusammenarbeit von Betrieben und Schulen in vollzeitschulischen Berufsbildungsgängen als eine „bedeutende Reformoption“ (Wilbers 2003: 65) verstanden. Im Rahmen der Ausbildungsplatzprogramme Ost wurden hier in verschiedenen ostdeutschen Bundesländern schulisch-kooperative Ausbildungsformen z.B. in den Medien- und IT-Berufen entwickelt. Diese Modelle verbinden schulische und außerbetriebliche Ausbildungsphasen ergänzt durch mehrwöchige Betriebspraktika. Bei einer Evaluation des schulisch-kooperativen Modells in Brandenburg in den Jahren 2000 bis 2003 (Felfe, Liepmann 2003: 37ff) zeigten die kooperativ schulischen Ausbildungsabsolventen gegenüber den dual Ausgebildeten allerdings ungünstigere Prüfungsergebnisse und waren sechs Monate nach Prüfungsabschluss zu einem geringeren Anteil (40 %) in Arbeit als die dualen Ausbildungsabsolventen (64 %). Nicht berücksichtigt wurde jedoch bei diesen Ergebnissen, dass die dualen Absolventen häufiger höhere allgemein bildende Schulabschlüsse hatten als die kooperativen Absolventen. Steiner (2006) bestätigt in einer Untersuchung zur Integration von Jugendlichen an der 2. Schwelle noch einmal, dass „der vor der Ausbildung erworbene Schulabschluss von entscheidender Bedeutung ist“.

- Ausbildung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf

Wegen ihres erhöhten individuellen Förderbedarfs wurden benachteiligte Jugendliche vorrangig außerbetrieblich ausgebildet. Die Krise am Ausbildungsmarkt führte zur Zunahme außerbetrieblicher Ausbildung und in Folge auch zu einer Verschiebung der Übergangsprobleme auf die zweite Schwelle. Durch kooperative Ausbildungsformen, bei denen der Lernort Betrieb stärker in die außerbetriebliche Ausbildung einbezogen wurde, sollten die Probleme der benachteiligten Jugendlichen beim Übergang in den Arbeitsmarkt vermieden werden. Im Rahmen eines BIBB-Forschungsvorhabens wurden Ausbildungsqualität und Erfolgsfaktoren dieser kooperativen Ausbildungsmaßnahmen untersucht (vgl. Zimmermann 2004). Es zeigt sich, dass einerseits die Motivation der Auszubildenden durch die betrieblichen Ausbildungsphasen gesteigert werden konnte, andererseits die erforderliche Kooperation von Betrieb und außerbetrieblichem Träger meist nicht stattfand. Zentral waren auch Fragen der Finanzierung beim Übergang der Auszubildenden vom Träger in die betriebliche Ausbildung. Welche Möglichkeiten es für Träger der Jugendberufshilfe gibt, Ausbildungsbetriebe bei der Ausbildung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf zu unterstützen, untersuchte auch Gericke (2003).

- Ausbildung von „marktbenachteiligten“ Jugendlichen

Da sowohl Jugendliche mit besonderem Förderbedarf als auch sogenannte Marktbenachteiligte in Ostdeutschland zu Beginn der neunziger Jahre über das gleiche Benachteiligtenprogramm ausgebildet wurden, traf die Kritik an der außerbetrieblichen Ausbildungsorganisation auch auf die Fördermaßnahmen für „Marktbenachteiligte“ zu. Ab Mitte der 1990er Jahre führte dies auch bei den „Marktbenachteiligten“ zu einer Neukonzeption der Förderung (vgl. Berger, Walden 2002). Zwei grundlegende Ausbildungsformen wurden von nun an gefördert: Die *betriebsnahe* Ausbildung, die nicht mehr nur in einer außerbetrieblichen Ausbildungsstätte z.B. des Trägers stattfand, sondern die überwiegend in Praktikumbetrieben erfolgt und die *schulisch-kooperative* Ausbildung in BBiG-Berufen, die die theoretische Ausbildung in der berufsbildenden Schule mit einer fachpraktischen Ausbildung in außerbetrieblichen Bildungsstätten und Praktikumbetrieben verbindet.

Eine Evaluation der betriebsnahen Gemeinschaftsinitiative Sachsen (GISA 1995 und 1996) konzentrierte sich in erster Linie auf den Implementierungsprozess und auf unerwünschte Nebeneffekte (Hild, Mohri, Schnabel 1997). Ende der 1990er Jahre führten Ermischer, Neufeldt (2001) eine Untersuchung zum Verbleib von jungen Fachkräften durch, die in diesen betriebsnahen Fördermaßnahmen ihren Berufsabschluss erworben haben. Hier mündete in den Jahren 1997 – 1999 durchschnittlich jeder Zweite (rd. 48 %) unmittelbar nach der Ausbildung in ein betriebliches Arbeitsverhältnis ein. Unterschiedliche Übernahmechancen werden allerdings nicht allein durch die Ausbildungsform, sondern - wie Ermischer und Neufeldt betonen - „wesentlich durch die Situation auf dem Arbeitsmarkt bestimmt“ (2001: 13).

Auch in Berlin wurden im Rahmen der Ausbildungsplatzprogramme Ost neue Verbundformen der Ausbildung entwickelt. Strategien zur Qualitätssicherung in dieser Verbundausbildung standen im Mittelpunkt einer input- und prozess-, aber auch outputorientierten Evaluation, die von der Humboldt-Universität zu Berlin 2000/2001 durchgeführt wurde (vgl. Seeber, Buer 2003). In der Untersuchung wurden „bedeutsame pädagogische Qualitätsunterschiede und somit deutlich unterschiedliche Chancen der Jugendlichen“ (S. 118) in der Verbundausbildung von Trägern und Kooperationsbetrieben sichtbar. Seeber und van Buer (2003: 118) verwiesen darauf, dass die Verbundauszubildenden in den Kooperationsbetrieben aufgrund der „vorauseilenden Qualifizierung“ beim Träger eher als Arbeitskräfte eingesetzt wurden als „klassische“ Auszubildende.

Ergebnisse aus der Evaluation der Ausbildungsplatzprogramme Ost deuten darauf hin, dass die Betriebe z.B. im IT-Bereich den Nutzen der außerbetrieblichen bzw. schulischen Ausbildungsphasen positiv sehen, während traditionelle Ausbildungsbetriebe z.B. im Kfz-Bereich diesen eher gering bewerten (vgl. Drinkhut 2006). Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Ausbildungsabsolventen die Verwendbarkeit des außerbetrieblich Gelernten am späteren Arbeitsplatz ebenfalls gering einschätzen. Die Ergebnisse einer Befragung von Ausbildungsabsolventen des Jahres 2005 (Berger 2006) deuten vielmehr darauf hin, dass betriebliche Absolventen eine systematische, vom betrieblichen Zeitdruck unabhängige überbetriebliche Ausbildung ebenso als sinnvolle Bereicherung der betrieblichen Ausbildung einschätzen, wie betriebsnahe Absolventen die Ausbildung in betrieblichen Arbeitsprozessen für eine sehr wichtige Ergänzung der außerbetrieblichen Ausbildung halten. In der Debatte um das Verhältnis von arbeitsplatzunabhängigen Lernorten und arbeitsprozessbezogener Ausbildung vertritt Rauner (2004) allerdings den Standpunkt, dass eine arbeitsprozessbezogene Ausbildung im Betrieb „eine höhere Ausbildungsqualität verspricht“ als die „Entwicklung hin zu einer kontextfreien Ausbildung in Lehrwerkstätten“ (Rauner 2004: 11). Dass auch hier eine differenzierte Betrachtung erforderlich ist, zeigen wiederum die Ergebnisse der bereits zitierten Absolventenbefragung. Hiernach ließ sich die Verwendungsbreite des in einer kleinbetrieblichen Ausbildung Gelernten dann steigern, wenn die Ausbildung mit außerbetrieblichen Ausbildungsphasen verknüpft wurde.

Dieses Beispiel verdeutlicht, dass die im Rahmen der außerbetrieblichen Ausbildungsplatzprogramme Ost und ähnlicher Förderprogramme entwickelten neuen Ansätze zur Kombina-

tion und Kooperation verschiedener institutioneller Lernorte nicht nur zur Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes beitragen, sondern ihre Potenziale auch „im Hinblick auf die Veränderung der Qualifikationsanforderungen in der sich abzeichnenden Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft“ (Kutscha 1999: 118) zu untersuchen sind. Nach Kutscha „könnte und sollte das Potenzial vorhandener Lernortkombinationen für das berufliche Bildungssystem insgesamt und die Entwicklung des Einzelnen effizienter und flexibler genutzt werden als bisher. Dies gilt ... auch für die Erprobung neuer Formen der Kombination von Lernorten mit dem Ziel, die Selbststeuerung und Eigenverantwortung der Lernenden zu fördern“ (ebenda).

Das Ziel, auch bei eingeschränkter Ausbildungseignung ausbilden zu können, die Ausbildungsqualität zu sichern oder zu erhöhen und Ausbildungskosten zu senken, verfolgen betriebliche Ausbildungsverbünde. Hierbei haben sich vier grundlegende Organisationsformen herausgebildet: der Leitbetrieb mit Partnerbetrieben, die Auftragsausbildung gegen Kostenerstattung außerhalb des Stammbetriebes, der Ausbildungsverein, der alle organisatorischen Aufgaben übernimmt, während die Mitgliedsfirmen die Ausbildung durchführen. Beim Ausbildungs-Konsortium geben einzelne Stammbetriebe bestimmte Ausbildungsanteile, die sie selbst nicht abdecken können, an ein Ausbildungszentrum oder einen der übrigen Betriebe zur Durchführung ab (vgl. Schlottau 2003). Wichtige Rahmenbedingungen für eine „tragfähige dauerhafte Selbstfinanzierung für die Verbünde“ wurden in einem BIBB-Forschungsprojekt identifiziert (Schlottau 2004: 35, aber auch Drinkhut, Schlottau 2006). Anders als staatlich finanzierte Ausbildungsverbünde arbeiten viele selbstfinanzierte Verbünde auf der Basis informeller Absprachen. Persönliche Kontakte und gegenseitige Wertschätzung der Verbundpartner sind eine wichtige Voraussetzung für diese betrieblichen Ausbildungs- und Verbundpartnerschaften. Sie finanzieren sich z.B. über Mitgliedsbeiträge an Ausbildungsvereine, die ehrenamtliche Durchführung von organisatorischen Aufgaben, Übernahme von verbundbedingten Zusatzkosten durch finanzstarke Stammbetriebe; kleinere Auftragsarbeiten werden von beteiligten Bildungsträgern durchgeführt. Insbesondere dann, wenn auch nicht betriebliche Lernorte in die Verbundstruktur einbezogen werden, sind die Ergebnisse des Forschungsprojektes zu den selbstfinanzierten Ausbildungsverbünden auch für das vorgeschlagene Projekt von Bedeutung[51].

Da bei den neuen Lernortkombinationen insbesondere die außerbetrieblichen Bildungsträger mit ihren Lernortangeboten durch den absehbaren Rückgang der Schulabgängerzahlen und dem damit verbundenen wahrscheinlichen Wegfall der öffentlichen Förderung betroffen sind, stellt sich die Frage, wie diese Träger ihre künftigen Aktivitäten im Bereich der Berufsausbildung und damit auch die Perspektiven der neuen Lernortkombinationen sehen. Van Buer, Seeber und Arnold (2004: 13) rechnen beispielsweise mit einer vermehrten Orientierung auf Weiterbildungsangebote. Da die öffentliche Förderung auch im Weiterbildungsbereich stark rückläufig ist, dürften sich diese allerdings stärker an privatwirtschaftliche Partner bzw. Privatpersonen richten (vgl. Grünert 2006). In einer Befragung ostdeutscher Bildungsträger (Wiekert 2006) im Jahr 2004 sahen zwei Drittel der Bildungsträger die Ausbildung auch weiterhin für die nächsten Jahre als ein Erfolg versprechendes Tätigkeitsfeld an. Ein gutes Drittel der befragten Bildungsträger versteht sich dabei als „*'moderner Ausbildungsdienstleister'*, (und) plant eine quantitative wie qualitative Ausweitung seiner Aktivitäten in der beruflichen Erstausbildung“ (Grünert 2006). Danach geht offenbar ein erheblicher Teil der außerbetrieblichen Bildungsträger davon aus, dass die neuen Ausbildungsformen, die sich im Rahmen der Förderprogramme auch unter ihrer Beteiligung herausgebildet haben, selbst bei rückläufiger öffentlicher Förderung noch eine Zukunft haben.

Theoretische Bezüge

Mit dem Forschungsprojekt soll auf mögliche Potenziale dieser Ausbildungsformen bei veränderten Anforderungen an die duale Ausbildung, auf Zusammenhänge zwischen den unterschiedlichen Ausbildungsformen und den Arbeitsmarktchancen der Ausbildungsabsolventen

[51] Hierbei muss jedoch berücksichtigt werden, dass das Projekt nur auf 20 Fallstudien basierte.

sowie auf die betriebliche Akzeptanz dieser Ausbildungsformen bei der Gewinnung von Fachkräften eingegangen werden.

Veränderte Rahmenbedingungen
Die häufig unter Zeitdruck entstandenen Ausbildungsangebote mit ihren neuen Lernortkombinationen weisen auf Probleme des betrieblichen Ausbildungssystems hin, die über das rein quantitative Ausbildungsplatzdefizit in Ostdeutschland hinausreichen. Grünert und Wiekert (2005: 131) sehen dabei die demografische Entwicklung in Ostdeutschland, aber auch die Besonderheiten der ostdeutschen Betriebs- und Wirtschaftsstruktur als wichtigen Hinweis darauf, „dass sich das gesamte duale System der Berufsausbildung in Zukunft auf größere Instabilität seiner Rahmenbedingungen einstellen muss“. Nach ihren Berechnungen werden die Abgänge aus dem Beschäftigungssystem voraussichtlich ab 2012 nicht mehr durch die Neuzugänge ausgeglichen werden können, so dass ein Mangel an qualifizierten Fachkräften absehbar ist. Diesen Berechnungen steht jedoch auch ein prognostizierter Rückgang der ostdeutschen Erwerbstätigenzahlen insgesamt gegenüber.

Die Prognosen des IAB gehen unter „Status-quo-Bedingungen“ davon aus, dass die Beschäftigtenzahl Ostdeutschlands im Zeitraum 2005 bis 2010 von 7,4 Mio. auf 6,8 Mio. zurückgehen wird. Im darauf folgenden Jahrzehnt bis zum Jahr 2020 rechnen sie noch einmal mit einen Rückgang um weitere 400.000 Beschäftigte auf 6,4 Mio. (vgl. Schnur, Zika 2005: 5). Da zwischen der Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und dem betrieblichen Ausbildungsplatzangebot eine hohe positive Korrelation besteht - Ulrich, Eberhard und Krewerth (2006: 16ff) ermittelten für den Zeitraum 1996 bis 2005 einen Korrelationskoeffizienten von r=+0,83 -, kann auch in den kommenden Jahren mit einem weiteren Lehrstellenrückgang am ostdeutschen Ausbildungsmarkt gerechnet werden.

Angenommen das betriebliche Ausbildungsangebot würde im Zeitraum 2005 - 2010 im gleichen Maß wie die prognostizierte Beschäftigtenzahl um 8 % zurückgehen, dann läge das betriebliche Ausbildungsangebot 2010 in Ostdeutschland bei nur rd. 80.500 Lehrstellen[52]. Bei einer geschätzten Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus allgemein bildenden Schulen im Jahr 2010 von 117.120 (Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 18) und einer ebenfalls geschätzten Nachfragequote von 69,2 %[53] (vgl. Brosi 2001: 30) wäre die Zahl der betrieblichen Lehrstellen pro 100 Ausbildungsplatzsuchenden im Jahr 2010 trotz dramatischem Nachfragerückgang erst auf 99,2 angestiegen. Ein ab 2010 konstantes betriebliches Ausbildungsangebot vorausgesetzt, überstiege das Lehrstellenangebot die Nachfrage erst im Jahr 2011 mit 106,0 Plätzen pro 100 Ausbildungsplatzsuchenden. In den Folgejahren gäbe es praktisch nur noch einen rechnerischen Ausgleich (2012: 100,4 / 2013: 103,6 / 2014: 100,1) und 2015 gäbe es wieder mehr Bewerber als Lehrstellen (94,4). Auch wenn es sich hier nur um grobe Schätzungen handelt, deuten diese doch darauf hin, dass in den kommenden Jahren selbst bei stark rückläufiger Ausbildungsplatznachfrage in Ostdeutschland zumindest regional weiterhin betriebliche Ausbildungsplatzdefizite auftreten können. Gleichwohl dürfte es in Ostdeutschland auch in den kommenden Jahren einen erhöhten Bedarf an qualifizierten Fachkräften geben. So prognostizieren Schnur und Zika eine gemessen am Bundesdurchschnitt (0,8 % p.a.) überdurchschnittlich hohe Steigerungsrate der ostdeutschen Erwerbstätigenproduktivität (2,0 % p.a.), die einerseits auf einer Rationalisierung von Arbeitsprozessen und andererseits aber auch auf einem hohen Qualifikationsniveau der dann noch Beschäftigten beruhen dürfte. Bereits jetzt liegt, auch wegen der eher kleinbetrieblichen Wirtschaftsstruktur in Ostdeutschland, der Anteil der Facharbeiter und Angestellten in den ostdeutschen Betrieben „deutlich höher“ als im Westen (Grünert, Wiekert 2005: 135). Hieran dürfte sich auch in den kommenden Jahren wenig ändern. Dabei ist davon auszugehen, dass die Erwerbstätigenanteile in den Dienstleistungssektoren - vor allem in den

[52] Berechnungsbasis: Zum 30.9.2005 wurden 86.614 betriebliche Ausbildungsverhältnisse und 850 unbesetzte Ausbildungsstellen gezählt (Berufsbildungsbericht 2006, Übersicht 18 und Statistik der Bundesagentur für Arbeit).

[53] Die Altnachfrager werden hier „implizit über erfahrungsgestützte Übergangsquoten“ einbezogen (Brosi 2001: 30).

unternehmensbezogenen Dienstleistungen - zu Lasten von Forst- Landwirtschaft und den warenproduzierenden Sektoren wie im gesamten Bundesgebiet anwachsen werden.

Während die häufig damit einhergehenden steigenden Anforderungen an die Berufsausbildung und deren Umsetzungen in den Ausbildungsordnungen sich vorrangig an großbetrieblichen Ausbildungsarrangements orientieren, sehen sich hoch spezialisierte Kleinbetriebe vielfach nicht in der Lage, ihren Fachkräftebedarf entsprechend den Erfordernissen in der Ausbildungsordnung auszubilden. Darauf deuten auch Ergebnisse einer repräsentativen Befragung hin, die das BIBB Ende des Jahres 2004 bei 2.000 Ausbildungsbetrieben durchgeführt hat (vgl. Troltsch, Krekel 2006). Hiernach sah sich die Mehrzahl der Betriebe bei ihrer Ausbildung nicht ausreichend durch Fördermittel und Hilfen unterstützt. Noch schlechter fiel die Bewertung dieser Unterstützung in Ostdeutschland und bei kleineren Betrieben aus. Insgesamt geben 33 % der Betriebe an, dass ausbildungsbegleitende Hilfen für Betriebe und Auszubildende ihr Ausbildungsengagement stark bis sehr stark erhöhen würde. Dabei legen die Betriebe allerdings großen Wert auf die betriebliche Anwesenheit der Auszubildenden.

Euler und Severing (2006: 22f) greifen die seit langem durchaus kontrovers diskutierte These auf, nach der die duale Ausbildung im Zuge des sozioökonomischen Strukturwandels für die Betriebe an Bedeutung verlieren wird. Da der Rückgang von Arbeits- und Ausbildungsstellen im ausbildungsintensiven industriellen Sektor „durch eine entsprechende Steigerung der Ausbildungsplätze im Dienstleistungssektor bei weitem nicht ausgeglichen“ wird, gewinnen hiernach andere Bildungsgänge für die betriebliche Personalgewinnung an Bedeutung. So sind in den letzten Jahren die Zahlen vollzeitschulischer Ausbildungsplätze vor allem im personenbezogenen Dienstleistungssektor deutlich gestiegen. Insgesamt wird vermutet, dass die Einführung des berufsbezogenen Hochschulabschlusses zum Bachelor eine verstärkte Konkurrenz für duale betriebliche Ausbildungsabschlüsse darstellt, während am unteren Ende der betrieblichen Hierarchie kurzfristig auf un- und angelernte Beschäftigte zurückgegriffen werden wird. Diese Entwicklung führe künftig dazu, dass das Inter-esse der Betriebe an einer mehrjährigen Ausbildung, die sich erst langfristig amortisiert, zurück gehen wird. Weiterhin verweisen sie auf die von vielen Unternehmen beklagte Diskrepanz zwischen betrieblichen Ausbildungsanforderungen und den Bewerbereignungen (vgl.: Eberhard 2006), die dazu führten, dass Ausbildungsplätze nicht besetzt würden.

Von entscheidender Bedeutung für die künftige Entwicklung des dualen Systems wird auch der europäische Prozess zur Schaffung eines europäischen Bildungsraumes sein (Lissabon 2000). Zur Förderung von Transparenz und Mobilität innerhalb und zwischen den nationalen Bildungs- und Beschäftigungssystemen beschloss der Europäische Rat mit seiner Maastrichter Erklärung vom Dezember 2004 die Entwicklung eines Europäischen Qualifizierungsrahmens (EQR) und damit eng verknüpft auch die Schaffung eines Europäischen Leistungspunktesystems (ECVET). Ebenso sollte die Qualität beruflicher Bildung gesichert und die Gleichwertigkeit gegenüber der schulisch-akademischen Bildung gefördert werden (vgl. BIBB 2006). Zur beabsichtigten Entwicklung eines nationalen Qualifizierungsrahmen für die berufliche und allgemeine Bildung in Deutschland hat der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung eine Reihe von Fragen und Entscheidungshilfen formuliert (vgl. BIBB 2005) und verweist insbesondere darauf, dass bewährte Formen beruflicher Qualifizierung und umfassender beruflicher Handlungsfähigkeit (Berufsprinzip) stärker zu verankern sind. Diese Vorgabe ist insofern entscheidend, als insbesondere auch mit dem Leistungspunktesystem eine Lockerung zwischen Zertifizierung und vorgegebenen Bildungswegen, festen Lernorten und Bildungszeiten einhergeht. Einen Schritt in diese Richtung geht auch das reformierte Berufsbildungsgesetz, in dem es z.B. die Zulassungsmöglichkeiten zur Abschlussprüfung nach einer vollzeitschulischen Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf verbessert. Während hierbei jedoch noch ein definierter Qualitätsinput vorausgesetzt wird, wird mit der Einführung des ausschließlich outcome-orientierten Europäischen Qualifizierungsrahmens (EQR) bzw. eines Europäischen Leistungspunktesystems (ECVET) ein Systemwechsel befürchtet, mit dem künftig auch in der beruflichen Erstausbildung ein Markt entsteht, bei dem Bildungsanbieter zu Lasten einer geregelten vollständigen betrieblichen Ausbildung im

Dualen System zertifizierbare bzw. zertifizierte Teilqualifikationen für Individuen und Betriebe kostenpflichtig anbieten (vgl. Drexel 2005).

Die konkreten Vorhaben der europäischen Bildungspolitik haben daher die Diskussion um das Für und Wider von Modernisierungsansätzen im dualen Ausbildungssystem erheblich belebt (vgl. Drexel 2005, Euler/Severing 2006, Ehrke 2003 und 2006, Kremer 2006, Weiß 2006). Modernisierungsvorschläge konzentrierten sich dabei auch schon in den letzten Jahren auf eine Neubestimmung des *Berufsprinzips* und des *Prinzips der Dualität* in der beruflichen Bildung (z.B. Euler 2000, Kutscha 1999, Baethge/Haase 1999, Zimmer 2000). Bei der Neuordnung von Ausbildungsberufen schlug sich dies in stärkeren Differenzierungs- und Flexibilisierungsmöglichkeiten nieder z.B. durch die Entwicklung gestaltungsoffener Ausbildungsberufe. Auch wurde die Prüfung und Zertifizierung von Zusatzqualifikation im neuen Berufsbildungsgesetz (§ 49) bundeseinheitlich geregelt. Die Diskussion um eine weitere Modularisierung der Ausbildung im Rahmen des Berufsprinzip verläuft dabei allerdings äußerst kontrovers (Euler/Severing 2006, Ehrke 2003, IG Metall 2006, Weiß 2006).

Die Dualität von Arbeiten und Lernen ist das zentrale didaktische Prinzip des dualen Ausbildungssystems. Eng verknüpft hiermit ist die Frage, an welchen Lernorten dies zu geschehen hat. Eine „Neudefinition von Dualität“ (Baethge/Haase 1999: 183) zielt dabei auf die Pluralisierung der Lernorte (vgl. Kutscha 1999). Unter didaktischen Gesichtspunkten meint Pluralisierung - bedingt durch veränderte Formen der Arbeitsorganisation - häufig die Ausdifferenzierung von Lernorten innerhalb des Ausbildungsbetriebs. Weitere Ansätze zielen auf eine Modernisierung vollzeitschulischer Berufsausbildung, indem sie diese stärker an die betriebliche Praxis anbinden (vgl. Zimmer 2001) oder eine Entwicklung der Berufsschulen zu „Kompetenzzentren in regionalen Berufsbildungsnetzwerken“ vorantreiben (vgl. Wilbers 2003: 61f).

Lernortkonzept
Der Begriff „Lernort“ und „Pluralität der Lernorte“ wurde zu Beginn der 1970er Jahre von der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates eingeführt (vgl. Dehnbostel; Holz, Novack 1996: 14). „Unter Lernort ist eine im Rahmen des öffentlichen Bildungswesens anerkannte Einrichtung zu verstehen, die Lernangebote organisiert. Der Ausdruck Ort besagt zunächst, dass das Lernen nicht nur zeitlich ..., sondern auch lokal gegliedert ist. Es handelt sich aber nicht allein um räumlich verschiedene, sondern in ihrer pädagogischen Funktion unterscheidbare Orte“ (zitiert nach: Dehnbostel u.a. 1996: 14). Diese Unterscheidung verdeutlicht, dass der Lernortbegriff unterschiedliche Dimensionen hat. Münch verweist neben der pädagogisch-didaktischen auf eine rechtlich-institutionelle sowie auf eine politische Dimension der Lernorte. Zimmer (1995: 333) unterscheidet insgesamt fünf Lernortdimensionen: eine institutionelle (Betrieb, Schule usw.), organisatorische (Ausbildungswerkstatt, Arbeitsplatz, Klassenzimmer, Lerninsel usw.), die personelle (Ausbilder, Lehrer, Kunden usw.), didaktische (Fertigkeiten, Motivation, Verantwortung usw.) und schließlich eine psychische Dimension (angeleitetes Lernen, selbstorganisiertes Lernen usw.) von Lernorten in der Berufsausbildung. Diese Unterscheidungen waren erforderlich, weil „ähnlich strukturierte Lernorte, wie die Lehrwerkstatt, unter unterschiedlichen institutionellen Voraussetzungen in Schule und Betrieb zu verschiedenen Ausbildungsergebnissen führen“ (Kutscha 1985: 57). Wegen seiner inkonsistenten Definition und fehlenden pädagogischen Begründung kritisierte Beck (1984) den Lernortbegriff als letztlich untaugliche pädagogische Idee, zumal die Adressaten der Berufsausbildung in diesem Konzept kaum eine Rolle spielten. Gleichwohl setzte sich das Lernortkonzept als Bestandteil der Berufsbildungsforschung durch (vgl. Dehnbostel, Holz, Novack 1996: 15, Euler 2004).

In Anlehnung an das sozial-ökologische Mehrebenen-Modell von Bronfenbrenner (1981) zur Analyse der Lernumwelten von Individuen stellt die konkrete Ausbildungs- bzw. Unterrichtssituation die Mikroebene eines Lernortes dar. Auf der Mesoebene wird der Lernort als pädagogisch-didaktisches Konzept betrachtet. Die Exoebene richtet den Fokus auf rechtlich-institutionelle und die Makroebene auf bildungspolitische Aspekte des Lernortes. Die jeweils

„niedrigere“ Ebene ist dabei in die nächst „höhere“ eingebunden und wird durch das Geschehen auf den jeweils anderen Ebenen beeinflusst.

Hatte der Deutsche Bildungsrat bei seinem Konzept der „Pluralität der Lernorte“ noch die Verbindung der allgemeinen und beruflichen Bildung in der Sekundarstufe II im Blick (Münch 1995: 98), so entwickelte sich dieses Konzept schließlich zu einem „Optimierungsparadigma“ für alle Bildungs- und Ausbildungsbereiche. Kutscha (1984) verwies jedoch schon damals darauf, dass der Nachweis optimaler Lernortkombinationen kaum möglich ist. So ist der Input wegen der Interdependenz der Lernfelder kaum ausreichend erfassbar, ebenso wenig lassen sich die Lernsituationen als triviale Input-Output-Modelle darstellen (Backes-Haase 1998: 68f).

Lernorte und Lernortkombinationen entwickeln sich im Berufsbildungssystem denn auch weniger auf der Grundlage lerntheoretischer Überlegungen, sondern sind historisch gewachsen. Dabei dominieren Pragmatismus und ökonomische Interessen z.B. von einzelnen Ausbildungsbetrieben (Exoebene), von Wirtschaftsverbänden (Makroebene) oder bildungspolitische Erfordernisse z.B. Programme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze (Makroebene). Die Pluralisierung der Lernorte erfolgt dabei auf unterschiedliche Weise. Während Großbetriebe auf veränderte Ausbildungsanforderungen eher mit einem erhöhten Systematisierungsgrad des Lernens am Arbeitsplatz antworten, sind spezialisierte kleinere Ausbildungsbetriebe häufiger auf eine Auslagerung von Lernprozessen z.B. in überbetrieblichen Ausbildungsstätten angewiesen (vgl. Walden 1999: 81f). Die Notwendigkeiten und Bedingungen für die Kooperation dieser Lernorte sind insbesondere in den 1990er Jahren theoretisch ausgeleuchtet worden (vgl. Euler 2004). In der Praxis reduziert sich Lernortkooperation nach wie vor häufig auf formale Abstimmungen z.B. bei Prüfungen oder auf Kontakte bei Disziplinproblemen. Zlatkin-Troitschanskaja (2005, Kapitel 4) weist darauf hin, dass es „bislang weder theoretisch elaborierte Konstrukte noch operationalisierte Analysemodelle zu Effekten von ‚Kooperation’ bzw. ‚Nicht-Kooperation’“ gibt.

Gleichwohl kann davon ausgegangen werden, dass die Anforderungen an die Abstimmung der lernortspezifischen Ausbildungsinhalte mit der Zahl der beteiligten Lernorte steigt. Diese Abstimmung kann letztlich erst dann als gelungen bezeichnet werden, wenn die Auszubildenden selbst den Zusammenhang zwischen den „teilweise widersprüchlichen, teilweise unverbundenen Erfahrungen“ aus der betrieblichen, außerbetrieblichen und schulischen Ausbildung herstellen (Euler 1998: 67).

Betriebliche Akzeptanz neuer Ausbildungsformen
Es kann davon ausgegangen werden, dass Fachkräfte suchende Betriebe die tatsächliche Ausbildungsqualität der hier interessierenden, außerbetrieblich bzw. schulisch-kooperativen Ausbildungsformen und damit auch die berufliche Eignung der Ausbildungsabsolventen mangels Erfahrungen nicht richtig einschätzen können. Die Signaling-Theorie (vgl. Spence 1972; Solga 2005: 64ff) geht nun davon aus, dass Betriebe Wahrscheinlichkeitsannahmen über die Leistungsfähigkeit, -bereitschaft und -motivation der Arbeitsplatzbewerber treffen. Dies geschieht auf der Basis leicht zugänglicher Indikatoren (Signale: veränderbare Personeneigenschaften und Indizes: nicht veränderbare Personeneigenschaften), mit denen die Betriebe Bewerber bestimmten Gruppen mit bestimmten Gruppeneigenschaften zuordnen. Für das Bewerber-Screening ist Bildung ein wichtiges Signal. Das Signal „außerbetriebliche Ausbildung“ kann dabei zum einen mit Stereotypen der Zielgruppen außerbetrieblicher Ausbildung (z.B. fehlende Ausbildungsreife, Scheitern am ersten Ausbildungsmarkt) und zum anderen auch mit stereotypen Einschätzungen zur außerbetrieblichen Ausbildung (z.B. Betriebs- und Praxisferne) assoziiert werden. Dieser sozialpsychologische Prozess führt dazu, dass nicht (nur) die individuellen Bewerbermerkmale und Eigenschaften die Einstellungsentscheidung beeinflussen, sondern eine „soziale Kategorisierung“ auf der Grundlage von Stereotypen über Verhaltenswahrscheinlichkeiten von Mitgliedern bestimmter sozialer Gruppen.

Zentrale Forschungshypothesen

1. Hypothese: Die Ausbildungsplatzprogramme für „marktbenachteiligte“ Ausbildungsplatzbewerber/-innen verfolgten zwar in erster Linie das Ziel mit zusätzlichen Ausbildungsplätzen das Lehrstellendefizit zu mindern, bei ihrer Ausgestaltung wurden teilweise jedoch auch qualitative Probleme des dualen Systems berücksichtigt.

2. Hypothese: Die bei der Ausgestaltung dieser Förderprogramme entwickelten Ausbildungsformen mit ihren neuen Lernortstrukturen beinhalten Ansätze und Potenziale, die der Weiterentwicklung des dualen Systems positive Impulse geben können.

3. Hypothese: Trotz der rückläufigen Schulabgängerzahlen wird es in Ostdeutschland auch in den kommenden Jahren zumindest in einzelnen Regionen weiterhin ein betriebliches Ausbildungsplatzdefizit geben. Der künftige Fachkräftebedarf wird daher ohne kooperative Ausbildungsformen, wie sie bisher aufgebaut wurden, nicht gedeckt werden können.

4. Hypothese: In kleinbetrieblichen Ausbildungsstrukturen steigert die stärkere Einbeziehung schulischer und außerbetrieblicher Lernorte gerade auch in der Ausbildung theoriehaltiger Berufen die berufsspezifische Verwendungsbreite des erworbenen Ausbildungsabschlusses.
5. Hypothese: In Wachstumsbranchen mit derzeit noch geringer Ausbildungstradition besteht eine größere Akzeptanz als in traditionellen Ausbildungsbetrieben gegenüber betriebsnahen Ausbildungsformen und gegenüber hier ausgebildeten Fachkräften.

6. Hypothese: Die Ursachen für geringere Arbeitsmarktchancen von Absolventen betriebsnaher Ausbildungsformen beruhen eher auf stereotypen Einschätzungen als auf realistischen Informationen über die Ausbildungsqualität dieser Ausbildungsformen.

Weitere Hypothesen werden im Projektverlauf formuliert.

Forschungsziele / Forschungsfragen

Bei der Evaluierung der Ausbildungsplatzprogramme Ost lag der Schwerpunkt auf der Programmwirksamkeit vor dem Hintergrund der aktuell angespannten Ausbildungsplatzsituation. Angesichts der veränderten Herausforderungen an das Duale System in Ostdeutschland und dem erwarteten Substitutionsbedarf bei zunehmend aus dem Arbeitsleben ausscheidenden Fachkräften soll nun der Frage nachgegangen werden, ob diese neuen Kooperationsstrukturen innerhalb des Dualen Systems künftig Bestand haben können und falls ja, welche Bedeutung ihnen angesichts der künftigen Herausforderungen zukommen wird.

Im Einzelnen sollen folgende Fragen geklärt werden:

- Welche Ausbildungsformen und Lernortkombinationen wurden im Rahmen der Ausbildungsförderung für „marktbenachteiligte“ Ausbildungsplatzbewerber/-innen entwickelt?
- In welchem Maße gehen diese Ausbildungsformen auch auf Strukturprobleme ein, auf die das Duale System künftig eine Antwort finden muss?
- Gibt es unter diesen Ausbildungsformen Modelle, für die auch nach Rückgang der hohen Ausbildungsplatznachfrage ein Bedarf besteht?
- Wie ist die betriebliche Akzeptanz dieser Ausbildungsformen?
- Welche Chancen haben Absolventen dieser Ausbildungsmodelle am Arbeitsmarkt?
- Welche Finanzierungsmodelle bestehen bzw. welche Finanzierungsalternativen halten die beteiligten Akteure für realisierbar?

Transfer
Mit dem Projekt soll ermittelt werden, welche der im Rahmen staatlicher Förderung entwickelten Ausbildungsmodelle mehr sind als nur eine Notlösung in Zeiten fehlender Ausbildungsplätze. Hinweise für künftige Förderprogramme und Potenziale für die Weiterentwicklung des dualen Ausbildungssystems unter sich ändernden Rahmenbedingungen sollen ausgelotet werden. Erkenntnisse hierzu sind für Wissenschaft, Bildungspolitik und Berufsbildungspraxis von Bedeutung. Die Ergebnisse sollen veröffentlicht sowie auf Tagungen bzw. Workshops einem Fachpublikum zur Diskussion gestellt werden.

5. Begründete Zuordnung zu den Forschungsschwerpunkten

Das Forschungsprojekt befasst sich mit den Potenzialen von Ausbildungsformen mit neuen Lernortkombinationen, mit ihrer betrieblichen Akzeptanz und mit den Arbeitsmarktchancen von Absolventen dieser Ausbildung. Es ist daher dem Forschungsschwerpunkt „Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem“ zuzuordnen.

4. Konkretisierung des Vorgehens

Forschungsmethoden
Auf der Grundlage einer schriftlichen Befragung der ca. 250 Bildungsträger im Ausbildungsplatzprogramm Ost soll für jeweils ca. sechs exemplarisch ausgewählte Ausbildungsberufe[54] das Spektrum der derzeit praktizierten Lernortkombinationen ermittelt werden. Die Art des Ausbildungsvertragsverhältnisses, Stellung des Praktikums-/Ausbildungsbetriebes, Finanzierungsregelungen und weitere Strukturmerkmale sollen nach Möglichkeit zur Entwicklung einer Typologie der ermittelten Lernortkombinationen genutzt werden. Es soll ferner beleuchtet werden, ob es über das quantitative Ausbildungsplatzdefizit hinaus noch weitere Auslöser für die Ausgestaltung der Ausbildungsmodelle gab, wie die Träger die Zukunft der von ihnen praktizierten Ausbildungsformen sehen und welche Bedeutung sie den Entwicklungen in der europäischen Bildungspolitik (EQF, ECVET) in diesem Zusammenhang beimessen.

Die betriebliche Akzeptanz der Ausbildungsmodelle soll auf der Grundlage von qualitativen Betriebsinterviews untersucht werden. Für einige ausgewählte Ausbildungsmodelle liegt bereits umfangreiches qualitatives Interviewmaterial aus 34 Betrieben vor, das im Vorhaben 2.0.516 „Evaluierung der Ausbildungsplatzprogramme Ost 2002 - 2004“ im Jahr 2006 erhoben wurde und noch weitere Auswertungsmöglichkeiten bietet. Dieses Material soll einer eingehenderen Inhaltsanalyse unterzogen werden. Neben der Inhaltsanalyse soll nach entsprechender Kodierung von betrieblichen Strukturmerkmalen und von zentralen Aussagen eine Typenbildung durchgeführt werden, um Hinweise dafür zu finden, von welchen Rahmenbedingungen die betriebliche Akzeptanz der untersuchten Ausbildungsmodelle abhängt. Auf der Grundlage des ermittelten Spektrums der derzeit praktizierten Lernortkombinationen soll dieses Interviewmaterial ggf. durch weitere Interviews bei Betrieben und Programmzuständigen ergänzt werden.

Die Ergebnisse der qualitativen Interviews sollen mit einer quantitativen schriftlichen Erhebung auf eine repräsentative Grundlage gestellt werden. Für eine differenzierte Beantwortung der beschriebenen Fragen soll eine Nettostichprobe von 1.000 Betrieben erzielt werden.

Es liegt ein Datensatz für rd. 1.500 Programmabsolventen und rd. 500 betrieblichen Ausbildungsabsolventen vor, die im Jahr 2005 ihre Ausbildung beendet hatten und ein halbes Jahr später zu ihrer Beschäftigungssituation befragt wurden. Diese Interviewdaten wurden bisher erst deskriptiv ausgewertet. Sie sollen mit geeigneten statistischen Verfahren noch einge-

[54] Es soll sich jeweils um zwei stark besetzte kaufmännische und gewerblich-technische Ausbildungsberufe sowie um zwei neue Berufe z.B. aus dem IT-Bereich handeln.

hender auf Unterschiede der Arbeitsmarktchancen der Programm- und Vergleichsgruppe hin analysiert werden.

Dienstleistungen Dritter
Die schriftliche Befragung der Ausbildungsträger, ggf. ergänzende Interviews sowie die Durchführung der Betriebsbefragung sollen von Dritten erbracht werden.

Kooperationen
Die Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, die bisher einen gemeinsam durchgeführten Workshop und eine gemeinsame Veröffentlichung zum Ergebnis hatte, soll auch in diesem Projekt weitergeführt werden.

Zeitrahmen / Zwischenbericht

Laufzeit: IV /06 bis IV/08

Zwischenbericht: I/2008

Projektmitarbeiter/-innen

Berger, Klaus (0228 / 107 - 1320); Adam, Tanja; N.N

Anhang: Literaturhinweise

Backes-Haase, A.: Semantische Innovation oder theoretische Kontinuität? Kritische Anmerkungen zur Diskussion um den innovativen Gehalt konstruktivistisch fundierter Lernkonzepte in der Theorie beruflicher Bildungsgänge. In: Euler, D. (Hrsg.): Berufliches Lernen im Wandel - Konsequenzen für die Lernorte? Dokumentation des 3. Forums Berufsbildungsforschung 1997 an der Friederich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung BeitrAB 214 zugleich Beiträge zur Berufsbildungsforschung der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz Nr. 3, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, S. 63 - 72.

Baethge, M.; Haase, P.: Plädoyer für eine Berufsbildungsreform. In: Expertisen für ein Berliner Memorandum zur Modernisierung der Beruflichen Bildung. Berlin 1999, S. 167 - 186

Beck, K.: Zur Kritik des Lernortkonzepts - Ein Plädoyer für die Verabschiedung einer untauglichen pädagogischen Idee. In: Georg (Hrsg.): Schule und Berufsausbildung. Bielefeld 1994, S. 247 - 262

Berger, K.: Evaluierung der Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramme Ost – Erwerbssituation der Programmabsolventinnen und Absolventen ein halbes Jahr nach Ausbildungsabschluss. Ergebnisse einer computergestützten Telefonbefragung von Absolventinnen und Absolventen des Jahres 2005 im Ausbildungsplatzprogramm Ost und einer betrieblichen Vergleichsgruppe. Bonn im August 2006. ULR: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Ergebnisbericht_Absolv_18_10_06fin.pdf

Berger, K.; Grünert, H. (Hrsg.):Zwischen Markt und Förderung – Wirksamkeit und Zukunft von Ausbildungsplatzstrukturen in Ostdeutschland. Ergebnisse des Workshops des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Zentrums für Sozialforschung Halle e.V. Veröffentlichung in Vorbereitung

Berger, K.; Walden, G. (Hrsg.): Öffentliche Ausbildungsförderung in Ostdeutschland unter der Lupe. Ergebnisse aktueller Evaluationsstudien. Berichte zur beruflichen Bildung Heft 258. Bonn – Bielefeld 2003

Berger, K.; Walden, G.: Evaluierung der Bund-Länder-Programme zur Ausbildungsförderung in den neuen Bundesländern 1996 – 1999. Bestandsaufnahme, Schlussfolgerungen und Empfehlungen. Berichte zur beruflichen Bildung Heft 255. Bielefeld 2002

BIBB Pressemitteilung: Europäischer Qualifizierungsrahmen (EQR). Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. 74/2005 Bonn, den 16.12.2005

BIBB: Nationaler Qualifikationsrahmen (NQR). ULR: http://www.bibb.de/de/25724.hml. Stand: 20.10.2006

Bronfenbrenner, U.: Die Ökologie der menschlichen Entwicklung. Stuttgart 1981

Buer, J. van; Seeber, S.; Arnold, U.: Qualität in der beruflichen Berufsausbildung. Berlin 2004

Brosi, W. (2001): Vorausschätzung der Nachfrage nach Berufsausbildungsstellen 2001 bis 2015. In: Brosi, Troltsch, Ulrich: Nachfrage Jugendlicher nach Ausbildungsplätzen. Analysen und Prognosen 2000 - 2015. Forschung Spezial Heft 2. Bonn, S. 16 - 36

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2006. Bonn 2006

Dehnbostel, P.; Holz, H.; Novack, H. (Hrsg.): Neue Lernorte und Lernortkombinationen. Erfahrungen und Erkenntnisse aus dezentralen Berufsbildungskonzepten. Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 195. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär. Bielefeld 1996

Drexel, I.: Europäische Berufsbildungspolitik: Deregulierung, neoliberale Reregulierung und die Folgen - für Alternativen zu EQR und ECVET. 2005. ULR: http://www.gew-hamburg.de/Binaries/Binary1021/Drexel%202.pdf (Aufruf: 4.10.2006)

Drinkhut, V.: Evaluierung der Ausbildungsplatzprogramme Ost 2002 – 2004: Explorative Interviews. Bericht. Bonn, August 2006

Drinkhut, V.; Schlottau, W.: Ausbildungspartnerschaften fördern die Einführung (neu) geordneter Berufe. Ergebnisse aus Fallstudien in innovativen Branchen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 4/2006, S. 16 - 20

Eberhard, V.: Das Konzept der Ausbildungsreife - ein ungeklärtes Konstrukt im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen. Ergebnisse aus dem BIBB. Wissenschaftliche Diskussionspapiere Nr. 83 (2006)

Ehrke, M.: Modularisierung contra Beruflichkeit. IG Metall Vorstand Frankfurt a.M., Oktober 2003. ULR: http://web.web.uni-oldenburg.de/symposium/files/literatur/IGM_Modularisierung.pdf

Ehrke, M.: Kurzkommentar zur Vorlage Euler/Severing: Flexible Ausbildungswege. 19.9.2006

Ermischer, I.; Neufeldt, M.: Untersuchung der Erwerbsverläufe von jungen Fachkräften im Anschluss an die berufliche Erstausbildung – eine Untersuchung des Verbleibs von Jugendlichen nach einer staatlich geförderten Berufsausbildung. Abschlussbericht. Institut für Wirtschafts- und Sozialforschung Chemnitz e.V. WISOC. März 2001

Euler, D. (Hrsg.): Handbuch der Lernortkooperation. Band 1: theoretische Fundierungen. Bielefeld 2004

Euler, D.: Zwischen Engagement und Exkulpation - über die (fehlenden) Bedingungen einer Lernortkooperation. In: Holz, Rauner, Walden (Hrsg.): Ansätze und Beispiele der Lernortkooperation. Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 226. Bielefeld 1998, S. 63 - 77

Euler, D.; Berger, K. u.a.: Kooperation der Lernorte im dualen System der Berufsbildung. Bericht über eine Auswertung von Modellversuchen. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung Heft 73. Hrsg.: BLK Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und zur Forschungsförderung. Bonn 1999

Euler, D.; Severing, E.: Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung. Nürnberg, St. Gallen: September 2006

Felfe, J.; Liepmann, D.: Evaluation des Kooperativen Modells. Abschlussbericht. Ergebnisse der Befragungen und Verbleibsanalysen in den Erhebungszeiträumen 2000 - 2003. Hrsg.: Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg. Potsdam März 2004

Gericke, T.: Duale Ausbildung für Benachteiligte. Eine Untersuchung zur Kooperation von Jugendsozialarbeit und Betrieben. Übergänge in Arbeit, Band 3. Deutsches Jugendinstitut. München 2003

Grünert, H.: Zukunftsaussichten ostdeutscher Bildungsträger. In: Berger, Grünert (in Vorbereitung)

Grünert, H.; Wiekert, I.: Ostdeutschland als Labor zur Weiterentwicklung des dualen Systems der Berufsbildung? In: Jacob, Kupka (Hg.): Perspektiven des Berufskonzepts. Die Bedeutung des Berufs für Ausbildung und Arbeitsmarkt. (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; BeitrAB 297): Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg 2005, S. 123-142

Hild, P.; Mohri, M. Schnabel, A.: Wirtschaftsnahe Ausbildungsförderung: „Gemeinschaftsinitiative Sachsen“. Implementation, Programmwirkungen, Nebeneffekte. Evaluation im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Berichte des ISO 56. ISO Institut zur Erforschung sozialer Chancen. Köln 1998

IG Metall: Modularisierung zerstört Strukturen ohne bessere aufzubauen. Frankfurt im November 2006

Kutscha, G.: „Lernorte“ oder die Umwelt, mit der wir leben. Zur Kritik der Lernortforschung in der Berufspädagogik und Rekonzeptualisierung aus ökologischer Sicht. In: Kath, Spöttl, Zebisch (Hrsg.): Problematik der Lernorte - Rechnereinsatz im Unterricht - CNC-Technik in der beruflichen Bildung. Schriftenreihe: Diskussionsfeld technische Ausbildung Band 1. Alsbach 1985, S. 53 - 64

Kutscha, G.: Gestaltung von Vielfalt und Pluralität als Modernisierungsaufgabe der Aus- und Weiterbildung in Deutschland und im Hinblick auf die Entwicklungen in der Europäischen Union. In: Expertisen für ein Berliner Memorandum zur Modernisierung der Beruflichen Bildung. Berlin 1999, S. 101 -125

Münch, J.: Die Pluralität der Lernorte als Optimierungsparadigma. In: Pätzold, Walden 1995, S. 95 - 106

Münch, J.; Müller, H.-J.; Oesterle, H.; Scholz, F.: Interdependenz von Lernort-Kombinationen und Output-Qualitäten betrieblicher Berufsausbildung in ausgewählten Berufen. Darmstadt 1981

Pätzold, G.; Walden, G. (Hrsg.): Lernorte im dualen System der Berufsbildung. Berichte zur beruflichen Bildung Heft 177. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär. Bielefeld 1995

Pätzold, G.; Walden, G. (Hrsg.): Lernortkooperation - Stand und Perspektiven. Berichte zur beruflichen Bildung Heft 225. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär. Bielefeld 1999

Rauner, F.: Betriebliche Arbeitsprozesse als Gegenstand beruflicher Bildung. Wohin soll sich das System entwickeln? Wo liegen die Blockaden einer Berufsbildungsreform, die Per-

spektiven für alle Jugendlichen bietet? In: Der berufliche Bildungsweg, Heft 9, 2004, S. 3 - 12

Schlottau, W.: Verbundausbildung sichert hochwertige Ausbildungsplätze. In: Verbundausbildung: Organisationsformen - Förderung - Praxisbeispiele – Rechtsfragen / Bundesinstitut für Berufsbildung [Hrsg.]. - Bonn, 2003. (Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB). ULR: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/pr_pr-material_2003_verbundausbildung.pdf

Schlottau, W.: Selbstfinanzierte Verbünde als Modelle konjunkturunabhängiger Ausbildung. Ergebnisse aus Fallstudien erfolgreicher Ausbildungsverbünde, In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3/2004, S. 32 - 35

Seeber, S.; Buer, van J.: Qualitätssicherung in der Verbundausbildung – Rahmendaten und ausgewählte Befunde eines empirischen Evaluationsprojektes. In: Berger, Walden 2003, S. 103 - 121

Schnur, P.; Zika, G.: Projektion des Arbeitskräftebedarfs bis 2020. Nur zögerliche Besserung am deutschen Arbeitsmarkt. IAB Kurzbericht Ausgabe Nr. 12 / 27.7.2005

Solga, H.: Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive. Opladen 2005

Spence, A. M.: Market Signaling. Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes. Cambridge 1974

Steiner, C.: Von Problemfällen und Hoffnungsträgern. Integrationsprobleme ostdeutscher Jugendlicher an der 2. Schwelle. In: Berger, Grünert (in Vorbereitung)

Troltsch, K. ; Krekel, E. M.: Zwischen Skylla und Charybdis. Möglichkeiten und Grenzen einer Erhöhung betrieblicher Ausbildungskapazitäten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis BWP Sonderdruck: Jugendliche in Ausbildung! 2006, S. 16 - 21

Ulrich, J. G.; Eberhard, V.; Krewerth, A.: Die Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt von 1992 bis 2005. In: Ulrich, Eberhard, Krewerth (Hrsg.): Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland. Berichte zur beruflichen Bildung Heft 279. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bielefeld 2006, S.5 - 28

Walden, G.: Lernortkooperation und Ausbildungspartnerschaften. In: Rauner (Hg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld 2006, S. 255 - 262

Walden, G.: Lernortkooperation und zukünftige Anforderungen an das duale System der Berufsausbildung. In: Pätzold, Walden 1999, S. 64 - 82

Weiß, R.: Beruflichkeit und Modularisierung schließen sich nicht aus: Die Alpenländer machen es vor! In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis Heft 4/2006, S. 3 - 4

Wiekert, I.: Wild blühende Landschaften? Strukturelle Merkmale der ostdeutschen Bildungsträgerlandschaft. In: Berger, Grünert (in Vorbereitung)

Wilbers, K.: Zur Gestaltung regionaler Berufsbildungsnetzwerke. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 99. Band, Heft 1. Stuttgart 2003, 61 - 106

Zimmer, G: Lernortkonkurrenz statt Lernortkooperation! Multimediales Lernen führt die Berufsschule in die Krise - Neue Formen der Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Berufsschule sind gefragt. In: Pätzold, Walden 1995, S. 329 - 344

Zimmer, G.: „Wir haben die Pflicht zur Ausbildung!“ - Notwendigkeiten einer zweiten Modernisierung der Berufsbildung. In: Zimmer, G. (Hrsg.): Zukunft der Berufsausbildung. Zweite Modernisierung der Berufsbildung unter Beteiligung der beruflichen Vollzeitschulen. Bielefeld 2001, S. 7 - 48

Zimmermann, H. (Hrsg.): Kooperative Berufsausbildung in der Benachteiligtenförderung. Ein Ansatz zur Verzahnung außerbetrieblicher und betrieblicher Berufsausbildung. Berichte zur beruflichen Bildung Heft 266. Bielefeld 2004

Zlatkin-Troitschanskaia, O.: Kooperation zwischen Ausbildungsinstitutionen und Lernorten in der beruflichen Bildung - eine multidisziplinäre Betrachtung. In: bildungsforschung, Jahrgang 2, 2005 Ausgabe 1, URL: http://www.bildungsforschung.org/Archiv/2005-01/kooperation/document_view?format=print (Stand 14.11.2006)

Projekt Nr.: 2.2.101

1. Titel: BIBB/BAuA – Erwerbstätigenbefragung 2005/2006
Arbeit im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen

2. Forschungsbegründende Angaben

Problemdarstellung

Nach dem Berufsbildungsförderungsgesetz (§ 2, Abs.1) hat das BIBB „Grundlagen für eine abgestimmte und den technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Anforderungen entsprechende Entwicklung der beruflichen Bildung zu schaffen“. Eine der Voraussetzungen für die Erfüllung dieser gesetzlichen Aufgabe ist eine hinreichend genaue Kenntnis der beruflichen Realitäten in der Arbeitswelt und der wesentlichen Entwicklungsfaktoren auf dem Arbeitsmarkt. Hierzu dienten u.a. die BIBB/IAB-Erhebungen, die als „kleiner Mikrozensus“ konzipiert waren, um Lücken in der amtlichen Statistik zu schließen. Der Bedarf an einer solchen systematischen Beobachtung beruflicher Veränderungen ist nach wie vor gegeben, die Ausgangssituation der BIBB/IAB-Erhebungen hat sich in der Zwischenzeit jedoch verändert. Inzwischen gibt es Auswertungsmöglichkeiten im Rahmen anderer empirischer Erhebungen, die zu Beginn der Studien noch nicht existierten. Deshalb sollte das Konzept aus den 90er Jahren entsprechend modifiziert werden.

Eine zentrale Lücke in der amtlichen Statistik, auf der die Konzeption der bisherigen BIBB/IAB-Erhebungen basierte, die fehlende Erfassung des Ausbildungsberufs, ist mit dem neuen Mikrozensusgesetz in Zukunft geschlossen. Ab 2005 wird der Beruf des höchsten Ausbildungsabschluss sowie der letzten Lehrveranstaltung zur beruflichen Weiterbildung erfasst und signiert. Der Mikrozensus ist heute aktueller und vollständiger zu nutzen (z.B. durch das kontrollierte Fernrechnen). D.h., der MZ bietet nun die Möglichkeit, den beruflichen Verbleib und Erfolg differenziert nach einzelnen Ausbildungsberufen zu analysieren. Die Möglichkeiten des Mikrozensus für die Forschungspraxis im BIBB werden zur Zeit im Rahmen des Vorhabens 2.0.526 analysiert.

Zu erwähnen sind des Weiteren die Neuerungen im Sozioökonomischen Panel (SOEP): Zum einen wird seit 2001 der Beruf des Ausbildungsabschlusses im Klartext erfasst, zum anderen wurde die Stichprobe auf ca. 24.000 Befragte aufgestockt. Somit bietet das SOEP nun vielfältige Möglichkeiten, Ausbildungs- und Erwerbsverläufe zu analysieren.

Die BIBB/BAuA – Erwerbstätigenbefragung wird sich deshalb im Zuge der fünften Befragungswelle seit 1979 auf die nach wie vor bestehenden Lücken im Mikrozensus und im SOEP konzentrieren.

Forschungsziele

Aufgrund der veränderten Datenlage (siehe Einleitung) will sich die Erhebung noch stärker als bisher auf den Arbeitsplatz und die Erwerbstätigkeit fokussieren und sich damit von dem

Konzept einer „Mehrthemenbefragung“ (Arbeitsplatzinformationen und individuelle Verlaufsinformationen) lösen.

Ziel der Erhebung ist es *zum einen*, Veränderungen in der Arbeit, im Arbeitsumfeld und in den Arbeitsanforderungen möglichst detailliert zu erfassen.[1] Im Zentrum stehen daher Erwerbstätigkeiten, die beruflichen und berufsübergreifenden Anforderungen, die aktuell zur Ausübung dieser Tätigkeiten notwendig sind, sowie Veränderungen beruflicher Anforderungen in den letzten Jahren (z.B. job enlargement). Qualifikationen, die bereits an Personen gebunden sind und in der Erwerbstätigkeit benötigt werden, allerdings ohne dass diese Personen dafür speziell ausgebildet wurden, können z.B. Hinweise auf neue Tätigkeitsprofile und damit verbundene Qualifikationsanforderungen liefern (z.B. neue Wissensfeldkombinationen zwischen technischem und kaufmännischen Wissen, zwischen Produktion und Dienstleistung oder die Übernahme von fachspezifischen IT-Qualifikationen in Berufen außerhalb der IT-Kernberufe). Bei der Erfassung dieser Merkmale sollen die Möglichkeiten der computerunterstützten Befragung (Abstimmung des Fragenprogramms auf Teilgruppen durch Filterführung) deutlich stärker als bisher genutzt werden, indem ein *hierarchisches Tätigkeits- und Anforderungssystem* entwickelt wird. Unter anderem sollen folgende zentrale Fragen beantwortet werden:

- Welche Tätigkeiten werden in der Beschäftigung ausgeübt (Tätigkeitsprofile), welche Kenntnisanforderungen werden dort gestellt und wie unterscheiden sich diese nach Berufen, Branchen, Betriebsgröße und Qualifikationsniveau?
- In welchen Bereichen müssten aus Sicht der Erwerbstätigen für die Ausübung der Tätigkeit Kenntnisse durch Weiterbildung ergänzt bzw. erneuert werden?

Zum anderen wird der Frage nachgegangen, welcher Zusammenhang zwischen der Beschäftigung und der Qualifikation der Befragten besteht.[2] Durch einen Abgleich zwischen den für die Tätigkeit geforderten Qualifikationen und den Qualifikationen der Stelleninhaber können Fragen zu Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen beantwortet werden, z.B.:

- Welche Qualifizierungswege führen in die verschiedenen Berufstätigkeiten?
- Wo wurde das für die Ausübung der Tätigkeit notwendige Wissen erworben (in der Ausbildung, in der Weiterbildung oder in der Arbeit)?
- Haben die Beschäftigten in den letzten Jahren an beruflicher Weiterbildung teilgenommen[3] bzw. sehen sie zukünftig Weiterbildungsbedarf (in verschiedenen Kenntnisgebieten)?
- Inwieweit können berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten, die in der Ausbildung vermittelt wurden, in der aktuellen Tätigkeit verwertet werden?

Für die Erfassung der Verwertung beruflicher Qualifikationen im Hinblick auf Berufserfolg sind subjektive und objektive Indikatoren (Einkommen, berufliche Stellung, Arbeitszufriedenheit, Niveauadäquanz etc.) heranzuziehen. Neben der Niveauadäquanz (hierarchische Dimension) soll dabei auch die Inhaltsadäquanz von Ausbildung und Beruf (inhaltliche Dimension) erfasst werden. Diese Analysen sind systematisch mit solchen der Statusadäquanz zu verknüpfen. Es geht z.B. um das Ausmaß, in dem Erwerbstätige nicht mehr in ihrem Ausbildungsberuf beschäftigt sind, welche Konsequenzen dies hat und in welche Berufe hinein die Wechsel stattfinden.

---

[1] Die BAuA wird des Weiteren Fragen zum Thema Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation, Arbeitsanforderungen und gesundheitliche Beschwerden einbringen.

[2] Neben formalen Abschlüssen sind dabei auch Kompetenzen zu erfassen, die nicht in einer Ausbildung erworben wurden. Denn ein großes Defizit der amtlichen Statistik ist die Einengung des Merkmals Qualifikation auf formale Abschlüsse, meist den höchsten beruflichen Ausbildungs- oder Hochschulabschluss, und damit die Gleichsetzung individueller Fähigkeiten mit Bildungszertifikaten. Dies beschreibt die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten nur unzureichend.

[3] Differenzierte Fragen zur beruflichen Weiterbildung wie Inhalte, Dauer und Ziele der Weiterbildung wurden aufgrund des 1993 beginnenden Berichtssystems Weiterbildung in der Erhebung von 1998/99 nicht mehr erfasst.

Die Ergebnisse sollen nach Merkmalen des Arbeitsplatzinhabers (Geschlecht, Alter, Nationalität, Bildungsniveau, Ausbildungsberuf etc.), des Arbeitsplatzes (Erwerbsberuf, Tätigkeit, berufliche Stellung etc.) sowie des Betriebes (Branche, Betriebsgröße etc.) differenziert werden.[4] Die im Klartext erfassten Berufsangaben und die Berufs- bzw. Fachrichtungsangaben sämtlicher Ausbildungsgänge sollen nach verschiedenen Berufssystematiken klassifiziert werden. Neben den bereits in der letzten BIBB/IAB-Erhebung verwendeten nationalen Klassifikationen sollen auch internationale verwendet werden (ISCO88, NACE). Durch die Vergleichbarkeit mit Daten der amtlichen Statistik können so über die Kategorien Beruf und Branche sozio-ökonomische Aggregatdaten wie z.B. Arbeitslosenquoten, Branchenindikatoren etc. hinzugespielt werden.

3. Begründete Zuordnung zu den Forschungskorridoren/Forschungsschwerpunkten

Das Projekt ist dem Forschungskorridor 2 zugeordnet: „Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen“. Im Entwurf des Mittelfristigen Forschungsprogramms 2005 des BIBB wird als ein Forschungsthema der nächsten Jahre beschrieben, dass anhand verschiedener Indikatoren der Wandel der Arbeitswelt aus Sicht der Beschäftigten abzubilden ist, indem Informationen über veränderte Tätigkeitsprofile, Arbeitsanforderungen, Kenntnisdefizite sowie den Zusammenhang zwischen Ausbildung und Beschäftigung (Forschungsschwerpunkt 1) bereit gestellt werden.

4. In Aussicht genommene Methoden, vorgesehene Fachausschüsse/-beiräte, etwaige Fremdforschungsaufträge

Den beschriebenen Zielen zu Folge liegt der primäre Focus der Erhebung auf den Arbeitsplätzen. Das konsequente Erhebungsdesign ist demzufolge eine repräsentative Zufallsstichprobe von Erwerbstätigen[5] in Deutschland. Als erwerbstätig gelten Personen ab 15 Jahren mit einer regelmäßigen, bezahlten Beschäftigung von mindestens 10 Stunden pro Woche. Von der Erhebung bleiben ausgenommen: Auszubildende und andere Personen in einem Beschäftigungsverhältnis, das in erster Linie der Erstausbildung dient sowie Ausländer ohne ausreichende deutsche Sprachkenntnisse. Angestrebt wird eine Nettostichprobe von mindestens 15.000 Erwerbstätigen.

Die Interviews sollen telefonisch und computerunterstützt durchgeführt werden, da komplizierte Verzweigungen im Erhebungsinstrument oder sich wiederholende Fragenkomplexe nur so fehlerfrei bewältigt werden können. Die bei Umfragen auf Freiwilligkeitsbasis auftretenden üblichen Verzerrungen im Vergleich zum Mikrozensus sollen durch ein mehrstufiges, iteratives Gewichtungsprogramm korrigiert werden.

Zur Jahreswende 2004/2005 werden verschiedene Pretests (Problem-Coding) durchgeführt: Zum einen kognitive Pretests zur Validität einzelner Fragen durchgeführt werden. Zum anderen wird es Pretests zur Telefontauglichkeit, zur Dauer und Umsetzbarkeit des neuen Instrumentes geben. Des Weiteren sollen spezifische „Problemanalysen“ mit der BIBB/IAB-

[4] D.h. weiterhin sind soziodemografische und betriebliche Rahmendaten sowie Rahmendaten der Tätigkeit zu erfassen.

[5] Über ein Erwerbspersonenkonzept wurde nochmals intensiv diskutiert. Drei wichtige Argumente sprechen dafür, sich nach wie vor auf Erwerbstätige zu beschränken: Erstens müssten sich alle arbeitsplatzbezogenen bei Arbeitslosen auf die letzte Erwerbstätigkeit beziehen, die aufgrund von Erinnerungsproblemen nicht länger als ein Jahr zurückliegen sollte. D.h. die problematische Gruppe der Langzeitarbeitslosen könnte man mit diesem Konzept nicht erfassen. Zweitens kommt nur ca. jeder zweite Arbeitslose überhaupt aus der Erwerbstätigkeit, d.h. Differenzierungen nach dem Beruf, eine für die Frage nach den Arbeitsmarktschancen zentrale Variable, wären für diese Gruppe nicht mehr möglich. Drittens würde das zusätzliche Screening der Arbeitslosen und der zusätzliche Befragungsaufwand auf Kosten der Qualität (z.B. Fallzahl) der eigentlichen Erwerbstätigenbefragung gehen.

Erhebung 1998/99 Hinweise auf Erfassungsprobleme beim Interview liefern (insbesondere bei der Erfassung schulischer Ausbildungsabschlüsse).

Analysemethoden: Deskriptive Verfahren (Tabellenanaylse), Klassifizierungsverfahren (Clusteranalyse, Diskriminanzanalyse), Regressionsmodelle (linear und logistisch), Methoden der Ereignisanalyse.

5. Beabsichtigte interne und externe Kooperation

Das Projekt wird in der Abteilung 2 abgewickelt werden. Interne Kooperationen sind mit Abteilung 4 geplant. Für die konkrete Ausgestaltung des Fragebogens sind insbesondere die Erfahrungen der bisherigen internen und externen Nutzer der BIBB/IAB-Datensätze zu nutzen. Externer Kooperationspartner ist, wie oben bereits ausgeführt wurde, die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), die die arbeitsplatzbezogenen Daten für ihre Zwecke auswerten will. Die Ergebnisse zum Thema „Zentrale Trends in der Arbeitswelt und Qualifikationswandel“ sollen auch in das Netzwerk zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen (FreQueNz) einfließen. Für Analysearbeiten wird auch eine Zusammenarbeit mit der Universität Bonn im Rahmen des 2001 geschlossenen Kooperationsvertrags angestrebt. Dem Zentralarchiv für empirische Sozialforschung werden die Daten so früh wie möglich übergeben, um sie der wissenschaftlichen Fachöffentlichkeit für sekundäranalytische Zwecke zugänglich zu machen. Das IAB hat finanzielle Mittel für die Durchführung spezifischer Analysen zugesagt (Arbeitsbereich 7, Herr Dr. Bellmann).

Zeitrahmen / Zwischenbericht

Laufzeit: I/2005 bis IV/2009[6]

Zwischenbericht: IV/2006

Projekmitarbeiter/-innen

Hall, Anja (0228 / 107 - 1103); Braun, Uta; Dr. Krekel, Elisabeth M.; Leppelmeier, Ingrid; Schade, Hans-Joachim; Troltsch, Klaus; Dr. Ulrich, Joachim Gerd

Anhang: Literaturhinweise

Alex, Laszlo: Die duale Ausbildung in ständiger Bewährungsprobe. In: Liesering, Sabine u.a. (Hrsg.): Die Zukunft der dualen Ausbildung. Nürnberg, 1994 (BeitrAB 186)

Alex, Laszlo: Qualifikationen und Erwerbstätigkeit 1979 – 1999. In: BMBF (Hrsg.): "Qualifikationsstrukturbericht 2000", Bonn

Alex, Laszlo.: Diskrepanzen zwischen Ausbildung und Beschäftigung insbesondere im Facharbeiterbereich. In: Jansen, R. (Hrsg.): Die Arbeitswelt im Wandel - Weitere Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 zu Qualifikation und Erwerbssituation in Deutschland, Bielefeld: W. Bertelsmann 2002

Baethge, Martin, Baethge-Kinsky, Volker: Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? - Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. In: MittAB 3/1998, S. 461 – 472

[6] Laufzeit der letzten BIBB/IAB-Erhebung I/1998-IV/2003

Behringer, Friederike: Berufswechsel als eine Form diskontinuierlicher Erwerbsbiographien: Ursachen, Häufigkeiten und Folgen. In: Behringer, F. u.a. (Hrsg.): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien - Realität oder Konstrukt? Perspektiven aus Sozialwissenschaft und Erwachsenenbildung. Hohengehren: Schneider, 2004

Büchel, Felix: Zuviel gelernt? Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann 1998

Büchel, Felix; Neubäumer, Renate: Ausbildungsinadäquate Beschäftigung als Folge branchenspezifischer Ausbildungsstrategien. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 34. Jg. (2001) H.3, S. 269-285

Büchel, Felix; Neubäumer, Renate: Ausbildungsberuf und inadäquate Beschäftigung. In: Backes-Gellner, Uschi; Schmidtke, Corinna (Hg.): Bildungssystem und betriebliche Beschäftigungsstrategien in internationaler Perspektive, Berlin: Duncker & Humblot, 2002, S.107-137

Dostal, Werner: Lernort Arbeitsplatz: Übung macht den Meister. In: IAB Materialien (2000) Nr. 2, S.9

Dostal, Werner: Die Informatisierung der Arbeitswelt – Ein erster Blick auf die Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung. In: Dostal, Werner; Jansen, R., Parmentier, K., (Hrsg.): Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung. Nürnberg, 2000 (BeitrAB 231), S. 151-167

Dostal, Werner, Jansen, Rolf: Qualifikation und Erwerbssituation in Deutschland – 20 Jahre BIBB/IAB-Erhebungen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 35, (2002) H. 2, S. 232-253

Dostal, Werner; Stooß, Friedemann; Troll, Lothar: Beruf - Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 31 (1998) H. 3, S. 438-460

Erpenbeck, John; von Rosenstiel, Lutz (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung, Schäffer-Poeschel 2003

Fitzenberger, Bernd; Spitz, Alexandra: Die Anatomie des Berufswechsels: Eine empirische Bestandsaufnahme auf Basis der BIBB/IAB-Daten 1998/1999. Universität Mannheim, IFS und ZEW Mannheim 2004

Geser, Hans: Arbeitsqualifikationen im Spannungsfeld des ökonomischen, technischen und organisatorischen Wandels.,1999 (online-Publikation: http://socio.ch/work/geser/04.htm)

Granato, Nadia: Ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Opladen: Leske + Budrich, 2003 (Schriftenreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung; 33)

Hall, Anja: Bank- und Versicherungskaufleute: Qualifikationen und berufliche Anforderungen. In: Rolf Jansen (Hrsg.): Die Arbeitswelt im Wandel. Weitere Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 zur Qualifikation und Erwerbssituation in Deutschland. Bielefeld 2002, S. 117-143

Hall, Anja; Jansen, Rolf; Ulrich, Joachim-Gerd: Berufliche Diskontinuitäten bei Erwerbstätigen. Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebungen. In: Friederike Behringer u.a. (Hrsg.): Diskontinuierliche Erwerbsbiografien - Realität oder Konstrukt? Perspektiven aus Sozialwissenschaft und Erwachsenenbildung. Hohengehren: Schneider, 2004

Hecker, Ursula: Berufliche Mobilität und Wechselprozesse. In: Dostal, W., Jansen, R., Parmentier, K., (Hrsg.) (2000): Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung. BeitrAB 231, S.67-98

Jansen, Rolf: Der strukturelle Wandel der Arbeitswelt und seine Auswirkung auf die Beschäftigten. In: Jansen, R. (Hrsg.): Die Arbeitswelt im Wandel - Weitere Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 zu Qualifikation und Erwerbssituation in Deutschland. BIBB. Der Generalsekretär (Hrsg.). Bielefeld: W. Bertelsmann 2002, S.7-31

Konietzka, Dirk: Ausbildung und Beruf. Die Geburtsjahrgänge 1919-1961 auf dem Weg von der Schule in das Erwerbsleben. Opladen: Westdeutscher Verlag, 1999

Matheus, Sylvia: Wechselmöglichkeiten aus industriellen Berufen in Dienstleistungsberufe. Eine Analyse mit Daten des Sozioökonomischen Panels. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), 28. Jg./1995, S.224-238

Plicht, Hannelore; Schober, Karin; Schreyer, Franziska: Zur Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen und –absolventen. Versuch einer Quantifizierung anhand der Mikrozensen 1985 bis 1991. In: MittAB 27, 1994, H. 3, S. 177-204.

Plath, Hans-Eberhard: Arbeitsanforderungen im Wandel, Kompetenzen für die Zukunft – Eine folgenkritische Auseinandersetzung mit aktuellen Positionen. In: MittAB 4/2000, S. 583ff

Schaeper, Hilde; Briedis, Kolja: Kompetenzen von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, berufliche Anforderungen und Folgerungen für die Hochschulreform. Hannover: Hochschul-Informations-System, 2004 (HIS-Projektbericht).

Schumann, Michael: Struktureller Wandel und Entwicklung der Qualifikationsanforderungen, SOFI-Mitteilungen Nr. 31, 2002

Szydlik, Marc: Zur Übereinstimmung von Ausbildung und Arbeitsplatzanforderungen in der Bundesrepublik Deutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 29, 1996, S.295-306

Troll, Lothar: Die Arbeitsmittellandschaft in Deutschland im Jahre 1999. In: Dostal, Werner; Jansen, R., Parmentier, K., (Hrsg.) (2000): Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung. BeitrAB 231, S. 125-150

Ulrich, Joachim-Gerd: Sind wir ausreichend für unsere Arbeit gerüstet? – Besondere Kenntnisanforderungen am Arbeitsplatz und Weiterbildungsbedarf der Erwerbstätigen in Deutschland. In: Dostal, W., Jansen, Rolf; Parmentier, Klaus (Hrsg.): Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung. Nürnberg, 2000 (BeitrAB 231)

Ulrich, Joachim-Gerd: Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung: nur eine Utopie oder vielleicht schon Realität? - Differenzielle Analysen zu den Verwertungsmöglichkeiten einer Lehre. In: Jansen, Rolf (Hrsg.): Die Arbeitswelt im Wandel - Weitere Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 zu Qualifikation und Erwerbssituation in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann 2002

Velling, Johannes; Bender, Stefan: Berufliche Mobilität zur Anpassung struktureller Diskrepanzen am Arbeitsmarkt. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), 27. Jg./1994, S. 212-231

Volkholz, Volker; Köchling Annegret: Lernen und Arbeiten. In: Kompetenzentwicklung 2001, Tätigsein - Lernen -Innovation, Münster/N.Y./München/Berlin 2002

Voß, Günter G.; Pongratz, Hans J.: Der Arbeitskraftunternehmer. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50, 1998, S.131-158.

Weidig, Inge; Hofer, Peter; Wolff, Heimfried: Arbeitslandschaft 2010 nach Tätigkeiten und Tätigkeitsniveau. Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Nürnberg 1999 (BeitrAB 227)

Witte, James C.; Kalleberg, Arne L.: Matching training and jobs: the fit between vocational education and employment in the German labour market. In: European Sociological Review, Vol.11 (1995) S. 293-315

Projekt Nr.: 2.3.105

1. Titel: Formalisierte berufliche Weiterbildung – Sekundäranalysen auf Basis des SOEP und anderer international vergleichbarer Erhebungen (BENEFIT)

2. Forschungsbegründende Angaben

Problemdarstellung

Berufliche Weiterbildung[57] ist ein wichtiges Element lebenslangen Lernens und für die Bewältigung der technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen von großer Bedeutung. In zunehmendem Maße wird auch der Beitrag beruflicher Weiterbildung zum Bestand an Humankapital und zum Wirtschaftswachstum eines Landes gewürdigt (Arnal et al., 2001; de la Fuente/Ciccone, 2002; Expertenkommission *Finanzierung Lebenslangen Lernens*, 2004). Dies ist gerade in solchen Ländern und Branchen von besonderer Bedeutung, in denen sich rapider technologischer Wandel vollzieht und die Unternehmen schnell reagieren müssen, um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können.

In Deutschland ist jedoch eine vergleichsweise geringe Beteiligung an Weiterbildung zu verzeichnen.[58] Eine mögliche Ursache hierfür liegt in der geringeren Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung angesichts eines soliden Fundaments beruflicher Ausbildung, das auch im späteren Berufsleben noch „vorhält"; berufliche Weiterbildung wäre folglich weniger notwendig und brächte auch weniger ein (Komplementarität von Aus- und Weiterbildung; Brunello, 2004). Weitere institutionelle Gegebenheiten, wie beispielsweise die Charakteristika des Arbeitsmarktes sowie die konjunkturelle Lage können Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung in einem Land haben.

Das Projekt wird der Frage nach den Ursachen unterschiedlicher Weiterbildungsbeteiligung aus der Perspektive der Individuen nachgehen. Entsprechend humankapitaltheoretischer Überlegungen ist davon auszugehen, dass der erwartete Nutzen infolge der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung die Entscheidung eines Individuums für oder gegen die eigene Teilnahme an einem Kurs oder Lehrgang stark beeinflusst - unter Berücksichtigung der entstehenden Kosten. Anschließend an frühere Arbeiten des BIBB[59] analysiert BENEFIT die Weiterbildungsbeteiligung und konzentriert sich dabei auf den objektiv beobachtbaren individuellen Nutzen beruflicher Weiterbildung in Deutschland und – unter Berücksichtigung der jeweiligen institutionellen und konjunkturellen Situation - im internationalen Vergleich. Bei den dazu vorgesehenen Sekundäranalysen soll die formalisierte berufliche Weiterbildung im Zentrum der Forschungsaktivität stehen. Aus den möglichen Ergebnissen des Projekts können Hinweise auf geeignete bildungspolitische Ansätze zur Förderung des lebenslangen Lernens abgeleitet werden.

---

[57] In Deutschland ist keine Definition des Begriffes „Weiterbildung" allgemein anerkannt. Häufig wird auf die vom Deutschen Bildungsrat (1970) formulierte Definition zurückgegriffen, nach der Weiterbildung als „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Ausbildungsphase" (S. 197) abgegrenzt wird. Diese Definition ist wegen ihrer Einschränkung auf die „organisierte" bzw. formalisierte Weiterbildung kritisiert worden. In der Praxis stellt sich jedoch das Problem, dass andere Lernformen empirisch schwer abzugrenzen sind. In diesem Projekt liegt der Forschungsschwerpunkt auf der formalisierten beruflichen Weiterbildung, da sowohl das SOEP als auch andere international vergleichbare Erhebungen informelles Lernen nicht in der für die Analysen notwendigen Genauigkeit erfassen.

[58] Sowohl bei der europäischen Arbeitskräfteerhebung (LFS 2002) wie bei der europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS 1999) nimmt Deutschland bei der Weiterbildungsbeteiligung nur den Rangplatz 10 von 15 ein, die Weiterbildungsbeteiligung in Großbritannien und in den skandinavischen Ländern beträgt ein Mehrfaches der in Deutschland erhobenen Vergleichswerte. Zu den empirischen Befunden und zur Vergleichbarkeit der Daten vgl. Lisbon-to-Copenhagen-to-Maastricht Consortium Partners, 2004.

[59] Zuletzt BIBB Forschungsprojekt 2.3.005: „Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung für Individuen" von I/2001 bis II/2003.

Theoretischer Ausgangspunkt

Die Humankapitaltheorie, die vor allem auf Theodore W. Schultz (1961) und Gary S. Becker (1964) zurückgeht, formuliert Thesen zu den Bestimmungsgründen der Investition in Bildung. Hiernach wird die Entscheidung *für* eine Teilnahme an Weiterbildung dann fallen, wenn der Gegenwartswert der erwarteten Investitionserträge höher ist als die monetär bewerteten selbst zu tragenden Kosten und Opportunitätskosten. Neben dem erwarteten Nutzen und den direkten und indirekten Kosten der Teilnahme an Weiterbildung spielen folglich auch die Länge der Auszahlungsperiode der Investition und die Zeitpräferenz des entscheidenden Individuums (die sich im Diskontierungsfaktor niederschlägt) eine Rolle. Das Individuum strebt danach, den aus verschiedenen Handlungsalternativen erwarteten Nutzen zu maximieren – also unter Berücksichtigung der Wahrscheinlichkeit des Eintretens der positiven Folgen und unter Abwägung der ihm möglichen Handlungsalternativen. Neuere Ansätze haben das traditionelle Modell erweitert und dessen Annahmen gelockert. Präferenzen können danach z.B. durch individuelle Gewohnheiten und soziale (auch gruppenspezifische) Einflüsse geprägt sein (Becker 1996).

Nicht nur die Individuen, auch der Staat und die Betriebe investieren in Humankapital, wobei für die Investitionsentscheidungen der Arbeitgeber grundsätzlich das Erklärungsmodell der Humankapitaltheorie Anwendung finden kann. Bei der Investition in Humankapital entsteht neben dem privaten Nutzen für Individuen und Betriebe auch sozialer Nutzen. Bildung kann starke externe Effekte haben, nicht nur auf das Wirtschaftswachstum, sondern auch auf soziale Kohäsion, politisches und soziales Engagement, Gesundheit und subjektives Wohlbefinden, Inanspruchnahme von Sozialleistungen, Kriminalität, um nur einige zu nennen; die empirische Evidenz ist hier aber noch lückenhaft (OECD 2001a; Green et al. 2004). In diesem Forschungsprojekt wird jedoch weniger der soziale sondern vielmehr der individuelle Nutzen formalisierter beruflicher Weiterbildung im Vordergrund stehen.

Berufliche Weiterbildung für alle?

Die Bildungsminister der OECD-Staaten haben sich (unter dem Vorsitz der deutschen Bildungsministerin) 2001 auf eine gemeinsame Aufgabe verständigt: „In Kompetenzen für alle investieren“. Das gemeinsam angestrebte Ziel ist ein höheres Qualifikationsniveau der Bevölkerung in den einzelnen Ländern, verbunden mit einer sozial gerechteren Verteilung (OECD 2001b). Auch im Rahmen des Lissabon-Prozesses spielen die Weiterbildung und die Möglichkeit des Zugangs zu Weiterbildung eine bedeutende Rolle.[60] Die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung ist jedoch nicht über alle Bevölkerungsgruppen gleich verteilt. Die Ergebnisse aktueller Repräsentativbefragungen zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland zeigen erneut, dass Personen mit niedrigem Bildungsabschluss sich nicht annähernd so oft beruflich weiterbilden wie diejenigen mit höherem Bildungsabschluss. Auch ältere Erwerbstätige, Frauen und in Deutschland lebende Ausländer sind vergleichsweise selten an Weiterbildung beteiligt (Beicht/Schiel/Timmermann 2004; Kuwan et al. 2003).

Ein Grund dafür könnten Zugangsbarrieren und Restriktionen für Individuen sein (wie zum Beispiel ein unzureichendes Angebot an Weiterbildungsangeboten), aber auch unterschiedlich ausgeprägte Erfordernisse der Anpassung der Qualifikationen und Kompetenzen, beispielsweise in Abhängigkeit von technologischen Innovationen am Arbeitsplatz. Schließlich kann eine unzureichende Basisqualifikation des teilnehmenden Individuums die Aussichten auf eine erfolgreiche Teilnahme negativ beeinflussen. Den Implikationen des humankapitaltheoretischen Ansatzes folgend kann die ungleiche Weiterbildungsteilnahme verschiedener soziodemographischer Gruppen aber auch dadurch begründet sein, dass der erwartete individuelle monetäre und nicht monetäre Nutzen in diesen Gruppen unterschiedlich ausfällt.[61]

---

[60] Vgl. Lisbon-to-Copenhagen-to-Maastricht Consortium Partners 2004. Das BIBB ist Partner im Konsortium.

[61] Kosten und Nutzen werden in den entsprechenden Analysen überwiegend monetär betrachtet. Zwar wird zumeist darauf hingewiesen, dass auch nicht-monetäre Kosten und Nutzen entstehen, die explizite theoretische Analyse und die Mehrzahl der empirischen Arbeiten konzentrieren sich aber auf das Einkommen bzw. die erhöhte Produktivität (Kaufman, 1986).

Internationale Perspektive

In Erweiterung der nationalen Perspektive ist zu fragen, warum in Deutschland die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung im Vergleich mit anderen europäischen und einigen entwickelten nicht-europäischen Ländern relativ gering ist. Mit Blick auf die formalisierte berufliche Weiterbildung stellt sich also die Frage, ob ein Grund für die beobachteten Ungleichheiten der Teilnahme zwischen verschiedenen Ländern in den jeweils erzielten unterschiedlichen Nutzen liegt. Hierbei werden als zu kontrollierende Bedingungen auch andere Einflussfaktoren der Weiterbildungsbeteiligung in die Analysen einbezogen.

Forschungsstand

Bei der Bestandsaufnahme bisheriger empirischer Arbeiten zur Kosten- und Nutzendimension beruflicher Weiterbildung wird zunächst zwischen der individuellen und der betrieblichen Ebene unterschieden. Die Berücksichtigung der Kostenseite der beruflichen Weiterbildung ist dabei deswegen von großer Bedeutung, weil die Humankapitaltheorie den Nettonutzen als die entscheidende Größe ansieht - für Arbeitgeber wie für Individuen. Wie bereits angesprochen, liegt in diesem Forschungsprojekt der Fokus jedoch auf dem Nutzen der Individuen.[62]

Zu den *Kosten* beruflicher Weiterbildung für die Individuen kann auf die Ergebnisse der vom BIBB durchgeführten Erhebungen verwiesen werden. Beicht, Krekel und Walden (2004) stellten auf der Grundlage der letzten Erhebung fest, dass Privatpersonen in hohem Maße eigene Verantwortung für ihre berufliche Weiterbildung übernehmen und in zum Teil beträchtlichem Umfang Zeit und Geld investieren.[63]

Bei der Analyse des *individuellen* Nutzens beruflicher Weiterbildung können zwei Ansätze unterschieden werden: der subjektive Ansatz der Nutzenmessung, der mit Hilfe der direkten Befragung von Teilnehmern deren persönliche Einschätzung zugrunde legt, und der objektive Ansatz der Nutzenmessung, bei dem verschiedene Dimensionen des Nutzens, wie z.B. Einkommen, Erwerbstätigkeit, Erwerbslosigkeit, Arbeitsplatzsicherheit und Aufstiegschancen über einen angemessenen Beobachtungszeitraum (beispielsweise 1 bis 3 Jahre nach dem Ende der Weiterbildung) betrachtet werden.

Zum *subjektiven* Nutzen beruflicher Weiterbildung hat das BIBB kürzlich Ergebnisse veröffentlicht, nach denen „die Teilnehmer den Nutzen ihrer Weiterbildung im Hinblick auf die verfolgten Zielsetzungen insgesamt gesehen sehr positiv bewerten und sich die Investitionen insofern für sie ausgezahlt haben“ (Beicht/Krekel/Walden 2004a, S. 9). Viele, aber nicht alle, der neueren nationalen Studien auf der Grundlage des objektiven Ansatzes der Nutzenmessung weisen auf einen positiven Zusammenhang zwischen der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung und der Entwicklung des Lohnes hin.[64] In einer international vergleichenden Studie hat die OECD (1999) für sieben Länder (darunter Deutschland und vier andere europäische Länder) einen positiven Zusammenhang zwischen der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung und der Lohnentwicklung festgestellt. Auf der Grundlage multivariater Analyseverfahren zeigt sich dagegen, dass nicht durchgängig von einem positiven *Effekt* der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung gesprochen werden kann. Festzuhalten bleibt, dass die empirische Literatur hinsichtlich der Einkommenseffekte von Weiterbildung nicht zu einhelligen Ergebnissen kommt. Allerdings wird bei diesen Untersuchungen nicht berücksichtigt, dass Arbeitgeber in erheblichem Maße zur beruflichen Weiterbildung ihrer Beschäftigten

---

[62] Zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung für die Betriebe hat das BIBB mehrfach empirisch fundierte Analysen durchgeführt; vgl. zuletzt Beicht/Walden/Herget (2004). Zur betrieblichen Weiterbildung liegen BIBB-Veröffentlichungen vor, die sich auf Ergebnisse der europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung „Continuing Vocational Training Survey“ (CVTS) sowie der dazu vom BIBB durchgeführten Zusatzerhebungen für Deutschland stützen; Grünewald/Moraal (1996); Grünewald/Moraal/Schönfeld (2003).

[63] Zu früheren Ergebnissen vgl. von Bardeleben et al., 1996

[64] Siehe z.B. Becker/Schömann (1999, für Deutschland) sowie Blundell/Dearden/Meghir (1999, für Großbritannien). Einen eher schwachen positiven Zusammenhang stellen dagegen Behringer (1999) und Pischke (2000) fest. Büchel/Pannenberg (2004) kommen für jüngere Erwerbstätige, für ältere jedoch nur in Ostdeutschland, zu nennenswerten individuellen Erträgen der Weiterbildung, die kausal interpretiert werden können.

beitragen und daher Nutzen sowohl bei Arbeitgebern wie bei Arbeitnehmern zu erwarten ist.[65] Die Konzentration auf Lohnsteigerungen berücksichtigt nur einen Teil des Gesamtnutzens (für Arbeitgeber und Arbeitnehmer) und führt somit zu systematischen Unterschätzungen. Empirische Studien deuten darauf hin, dass bei betrieblicher Weiterbildung der Nutzen wie zu erwarten überwiegend den Arbeitgebern zufließt. Darüber hinaus ist auch bei den Weiterbildungsteilnehmern Nutzen zu verzeichnen (Dearden/Reed/Van Reenen 2000; Hansson/Johanson/Leitner 2004).

Über den monetären Nutzen hinaus haben einige Autoren auch nicht-monetäre Nutzendimensionen, wie die Partizipation am Erwerbsleben, die Vermeidung von Arbeitslosigkeit oder die Verringerung ihrer Dauer (Bassanini 2004) oder berufliche Veränderungen infolge der Weiterbildungsteilnahme untersucht (Behringer 1999).[66]

Forschungsziele

Der individuelle Nutzen beruflicher Weiterbildung ist eine fundamentale Größe in dem Entscheidungsprozess von Menschen, an einer beruflichen Weiterbildung teilzunehmen. Aus theoretischer Sicht wird sich das Individuum nur dann für die Teilnahme entscheiden, wenn der erwartete Nutzen die entstehenden Kosten übersteigt.[67] Die Entscheidung, nicht an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen, kann eine rationale Folge der Erwartung sein, dass der (Netto-)Nutzen gering ausfallen wird.[68] Die Erwartungen hinsichtlich des durch berufliche Weiterbildung erzielbaren Nutzens werden durch den bisher erzielten Nutzen eigener beruflicher Weiterbildung und durch die Beobachtungen bei anderen, als vergleichbar angesehenen Personen beeinflusst. Hinzu kommen die vom Individuum wahrgenommenen Zugangsbarrieren und Realisierungschancen, also die Möglichkeit, an gewünschter Weiterbildung teilzunehmen, sowie das subjektiv wahrgenommene Risiko, mit der Weiterbildung nicht den gewünschten Erfolg zu erzielen.

Auf der Makroebene ist daher die Frage relevant, ob für verschiedene Personengruppen die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung unterschiedliche Effekte hinsichtlich monetärer und nicht-monetärer Nutzendimensionen nach sich zieht, die einhergehen mit Unterschieden in der Teilnahmequote. Das Ziel der Forschungsaktivität ist es, anhand von Längsschnittanalysen die Nutzeneffekte der formalisierten beruflichen Weiterbildung für die einzelnen Gruppen zu ermitteln und, gestützt auf die theoretischen Implikationen des Humankapitalansatzes, festzustellen, ob die Unterschiede in der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung durch Nutzenunterschiede zu erklären sind. Anknüpfend an diese Analysen soll mit Hilfe von vergleichbaren Datensätzen aus dem Ausland bestimmt werden, ob Unterschiede im durch formalisierte berufliche Weiterbildung erzielten Nutzen auch als mögliche Ursache für Disparitäten der Weiterbildungsbeteiligung zwischen Deutschland und dem jeweiligen Vergleichsland herangezogen werden können. Ergänzend sollen Informationen über nicht-formalisierte Weiterbildung in die Analyse mit einfließen.

Das Projekt hat damit zunächst das Ziel, zur Erklärung der Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung, gerade auch im internationalen Vergleich, beizutragen. Bislang ist unklar,

[65] Dies gilt auch für die Studie von Büchel/Pannenberg (2004), die Nutzeneffekte der Weiterbildung für die Individuen unabhängig von den von ihnen zu tragenden Kosten untersucht.

[66] Bassanini (2004) kommt auf Grundlage von Daten des Europäischen Haushaltspanels (ECHP) für 12 europäische Länder zu dem Ergebnis, dass besonders bei Personengruppen, deren Teilnahme an beruflicher Weiterbildung *nicht* durch anschließende Lohnsteigerungen gekennzeichnet ist, der Nutzen bezüglich Arbeitsplatzsicherheit höher ausfällt als bei den Gruppen mit deutlichen Lohnsteigerungen. In den Analysen von Behringer (1999) waren konkrete berufliche Verbesserungen kaum nachweisbar.

[67] Die empirischen Analysen des Projektes stützen sich auf vorhandene Datenquellen; insofern ist die Ermittlung der Kosten nicht so umfassend wie in den BIBB-Forschungsprojekten, die sich speziell den Kosten der Weiterbildung widmen.

[68] In einer Studie des ISO konnte auf der Grundlage einer umfassenden empirischen Analyse unter Einschluss qualitativer Methoden gezeigt werden, dass die Teilnahme an beschäftigungsnaher Weiterbildung von solchen individuellen Kosten-Nutzen-Bilanzierungen abhängt (Bolder/Hendrich, 2000).

ob die an formalisierter Weiterbildung nur selten teilnehmenden Gruppen, wie beispielsweise die gering Qualifizierten oder Personen mit Migrationshintergrund, aus einer Beteiligung nur vergleichsweise geringen individuellen Nutzen ziehen können. Ausgehend von dem bildungspolitischen Ziel der Förderung des lebenslangen Lernens für alle ergeben sich aus den möglichen Ergebnissen des Projekts auch unterschiedliche Hinweise auf geeignete bildungspolitische Konzepte. Kostenentlastung und finanzielle Förderung der Teilnahme kann vor allem dann eine Steigerung der Weiterbildungsteilnahme bewirken, wenn Kostenargumente die Kosten-Nutzen-Relation für bestimmte Gruppen ungünstig werden lassen. Fehlende Transparenz des Weiterbildungsangebots für die Interessenten kann die Auswahl geeigneter Angebote stark erschweren und sich gar als Zugangsbarriere erweisen, die durch Verbesserung der Beratungsangebote gemildert werden könnte. Auf Seiten der Arbeitgeber können fehlende oder schwer zugängliche Informationen über den betrieblichen Nutzen der beruflichen Weiterbildung bestimmter Arbeitnehmergruppen dazu führen, dass diese Gruppen weniger in den Blick betrieblicher Bildungsarbeit genommen werden. Ein möglicher Ansatzpunkt wäre dann die Erhöhung der Transparenz der Erträge aus der Weiterbildung dieser Gruppen auf Seiten der Arbeitgeber.

Zentrale Forschungshypothesen

- Die geringere Teilnahme verschiedener soziodemographischer Gruppen an formalisierter beruflicher Weiterbildung steht in Zusammenhang mit Unterschieden des durch die Weiterbildung erzielbaren individuellen Nutzens.
- Die im internationalen Vergleich beobachtbaren Unterschiede der Teilnahme an formalisierter beruflicher Weiterbildung gehen mit entsprechenden Differenzen des durch die Weiterbildung zu erzielenden Nutzens einher.
- Nationale institutionelle Gegebenheiten üben einen eigenständigen Effekt auf den durch formalisierte berufliche Weiterbildung erzielten Nutzen aus.

3. Begründete Zuordnung zu den Forschungskorridoren

Das Projekt ist dem Forschungskorridor 3 zugeordnet: „Qualifizierungsangebote und Bildungsverhalten; Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten“.

Im Entwurf des *Mittelfristigen Forschungsprogramms 2005* des Bundesinstituts für Berufsbildung (Stand 31.08.2004) wird zum künftigen Forschungsbedarf ausgeführt: „Der Nutzen beruflicher Bildung kann auf verschiedenen Ebenen entstehen, bei den Individuen, den Betrieben und der Gesellschaft insgesamt; Unterinvestition kann eine (rationale) Folge geringer Anreize, d.h. geringer Nutzenerwartungen sein. Vor dem Hintergrund der großen Bedeutung des lebensbegleitenden Lernen stellt sich diese Frage insbesondere hinsichtlich der Beteiligung an Weiterbildung. Es ist daher – über bisherige Arbeiten des BIBB hinausgehend – zu analysieren, welchen individuellen Nutzen Erwachsene aus ihrer Bildungsbeteiligung ziehen können. Dabei sollen auch längere Zeiträume (mittels Längsschnittanalysen) beobachtet werden“ (S. 11).

Im selben Entwurf wird unter den prioritär zu behandelnden Forschungsthemen der nächsten Jahre beschrieben, dass „in Fortführung der bisherigen Analysen von Kosten und Nutzen der Weiterbildung der Aspekt des individuellen Nutzens intensiver beleuchtet werden soll. Während bislang vor allem der subjektive Nutzenansatz verfolgt wurde, sollen nun anhand objektiver Indikatoren verschiedene Dimensionen des Nutzens (materieller und nicht-materieller Art) untersucht werden. Es soll also der Frage nachgegangen werden, welchen Effekt Weiterbildung u.a. auf das Einkommen, die Erwerbstätigkeit, Erwerbslosigkeit, Arbeitsplatzsicherheit und die Aufstiegschancen eines Individuums hat. Auf der Grundlage von Paneldaten werden Längsschnittanalysen darüber Aufschluss geben, welchen Nutzen die Teilnahme an Weiterbildung mit sich bringt. Als ein weiterer Schritt ist vorgesehen, Vergleiche mit anderen europäischen und nicht-europäischen Ländern auch unter der Berücksichtigung der jeweiligen institutionellen Gegebenheiten vorzunehmen“ (S. 12/13).

4. In Aussicht genommene Methoden, vorgesehene Fachausschüsse/-beiräte, etwaige Fremdforschungsaufträge

Voraussetzung für den objektiven Ansatz der Nutzenmessung sind Längsschnittdaten, die es ermöglichen, Entwicklungen der als relevant angesehenen Sachverhalte wie z.B. Lohn, berufliche Position oder Arbeitsplatzsicherheit nachzuzeichnen und zeitlich präzise zu verorten. Zugleich sind Informationen zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung und zur zeitlichen Lage der beruflichen Weiterbildung erforderlich. Auf Grundlage solcher Paneldaten kann bei Befragten, die an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben, untersucht werden, welche Änderungen sich nach einer solchen Teilnahme ergaben. Dazu ist es erforderlich, die Individuen über einen längeren Zeitraum mehrfach zu befragen. Allerdings werden neben den Angaben der Weiterbildungsteilnehmer auch Angaben einer Vergleichsgruppe - der Nicht-Teilnehmer - benötigt, um der Frage nachzugehen, ob die eingetretenen Veränderungen *infolge* der beruflichen Weiterbildung eingetreten sind oder durch andere Faktoren verursacht wurden. Mögliche Verzerrungen als Folge von Selektionsmechanismen bei der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung sollen durch geeignete statistische Verfahren kontrolliert werden.

In Deutschland bietet sich für die Fragestellungen des Projekts das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) an, in dem den Befragungspersonen in Abständen (zuletzt im Erhebungsjahr 2004) Zusatzfragen zur beruflichen Weiterbildung gestellt werden. Im Vereinigten Königreich ist der „British Household Panel Survey“ (BHPS) ein möglicher Ansatzpunkt für eine über die nationale Betrachtung hinausgehende Analyse. Auch im BHPS wird die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung detailliert abgefragt. Beide Panelerhebungen, das SOEP und das BHPS, sind in das European Community Household Panel (ECHP) eingeflossen, das für 12 (bzw. 14) europäische Länder Daten von 1994 (bzw. 1997) bis 2001 zur Verfügung stellt. Es ist zu prüfen, ob auch Panelerhebungen in Ländern außerhalb der Europäischen Union, wie beispielsweise den USA, in die Analyse des objektivierbaren Nutzens mit einbezogen werden können. Die Analyseergebnisse werden in den Kontext nationaler und internationaler Studien zur betrieblichen Weiterbildung sowie der nationalen Rahmenbedingungen gestellt.

Das Projekt soll auf der Grundlage *verfügbarer* Längsschnitt-Datensätze auf Individualebene durchgeführt werden; es entstehen keine Erhebungskosten. Allerdings entstehen Nutzungsgebühren, Kosten für die Kooperation am Ort des jeweiligen Datengebers und möglicherweise Kosten für die Durchführung von Auswertungsprogrammen, wenn die datenhaltende Organisation keinen direkten Zugang zu den Daten ermöglicht.

5. Beabsichtigte interne und externe Kooperation

Das Projekt baut auf bisherigen Forschungsarbeiten der Abteilung 2 auf und soll im Wesentlichen im Arbeitsbereich 2.3 bearbeitet werden. Für die beabsichtigte international vergleichende Forschung ist die Zusammenarbeit mit den möglichen „Datengebern“ angestrebt. Dabei geht es nicht nur um Unterstützung beim Zugang zu den Daten, sondern auch um den Austausch hinsichtlich institutioneller Besonderheiten und, soweit möglich, um gemeinsame Bearbeitung von Forschungsfragen. Angestrebt werden Kooperationen mit dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW, Datengeber SOEP) und mit dem „Institute for Social and Economic Research“ (ISER), das für die Durchführung der Britischen Haushaltsbefragung (BHPS) zuständig ist. Weiterhin streben wir eine Zusammenarbeit mit dem Centre for the Study of Populations, Poverty and Socio-Economic Policy (CEPS/INSTEAD) an, das den Zugang zu den Mikrodaten des Europäischen Haushaltspanels (ECHP) und die Zusammenarbeit mit dortigen Forschern ermöglicht. Vorgesehen ist ein etwa dreiwöchiger Forschungsaufenthalt (entweder in Berlin beim DIW oder in Luxemburg bei CEPS/INSTEAD).

Zeitrahmen / Zwischenbericht

Laufzeit: I/2005 bis II/2007

Zwischenbericht: II/2006

Projektmitarbeiter/-innen

Pfeifer, Harald (0228/107-1335)**;** Adam, Tanja; Dr. Behringer, Friederike

Anhang: Literaturhinweise

Acemoglu, D.; Pischke, J.-S. (1996): Why do Firms Train? Theory and Evidence, NBER Working Paper Series, No. 5605

Arnal, E.; Ok, W.; Torres, R. (2001): Knowledge, Work Organisation and Economic Growth. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No. 50, June

Bassanini, A. (2004): Improving Skills for More and Better Jobs: Does Training Make a Difference? – Preliminary Draft, OECD, Paris

von Bardeleben, R.; Beicht,U.; Herget, H.; Krekel, E. M. (1996): Individuelle Kosten und individueller Nutzen beruflicher Weiterbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Bielefed: W. Bertelsmann (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 201)

Becker, G. S. (1964): Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Reference to Education. Chicago, London

Becker, G. S. (1996): Accounting for Tastes. Cambridge, London

Becker, R.; Schömann, K. (1999): Berufliche Weiterbildung und Einkommenschancen im Lebensverlauf: Empirische Befunde für Frauen und Männer in West- und Ostdeutschland: In: Beer, D. et al. Die wirtschaftlichen Folgen der Aus- und Weiterbildung, S. 93-121

Behringer, F. (1999): Beteiligung an beruflicher Weiterbildung – Humankapitaltheoretische und handlungstheoretische Erklärung und empirische Evidenz. Opladen

Behringer, F. (2003): Zur Selektivität der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung: Ein theoretisch-empirischer Beitrag. In: Sibylle Peters (Hrsg.), Lernen und Weiterbildung als permanente Personalentwicklung, München und Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 63-88

Beicht, U.; Schiel, S.; Timmermann, D. (2004): Berufliche Weiterbildung – wie unterscheiden sich Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer? In: BWP 33 (1), S. 5-10

Beicht, U.; Krekel, E.; Walden, G. (2004): Berufliche Weiterbildung – welche Kosten tragen die Teilnehmer? In: BWP 33 (1), S. 39-44

Beicht, U.; Krekel, E.; Walden, G. (2004a): Berufliche Weiterbildung - welchen Nutzen haben die Teilnehmer? In: BWP 33 (5), S. 5-10

Beicht, U.; Walden, G.; Herget, H. (2004): Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Bielefeld: W. Bertelsmann

Blundell, R.; Dearden, L.; Meghir, C. (1999): Work-related Training and Earnings, DfEE, mimeo

Bolder, A.; Hendrich, W. (2000): Fremde Bildungswelten Alternative Strategien lebenslangen Lernens. Opladen (Studien zur Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung, 18)

Brunello, G**.** (2001): On the Complementarity between Education and Training in Europe. IZA Discussion Paper No. 309

Büchel, F.; Pannenberg, M. (2004): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland – Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung (ZAF) 1 (2), S. 73-127

Bundesministerium für Bildung und Forschung (1999): Berufsbildungsbericht 1999. Bonn

Bundesinstitut für Berufsbildung (2004): Mittelfristiges Forschungsprogramm für 2005. Entwurf (Stand 31.08.2004). Bonn

Dearden, L.; Reed, H.; Reenen, J. van (2000): Who Gains when Workers Train? Training and Corporate Productivity in a Panel of British Industries. Institute for Fiscal Studies Working Paper 00/04. London

Deutscher Bildungsrat (1970): Empfehlungen der Bildungskommission – Strukturplan für das Bildungswesen

Esser, H. (1990): „Habits", „Frames" und „Rational Choice". Die Reichweite von Theorien der rationalen Wahl (am Beispiel des Befragtenverhaltens). In: Zeitschrift für Soziologie 19 (4), S. 231- 247

Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft, Schlussbericht, 2004

Festinger, L. (1956): A Theory of Cognitive Dissonance. Stanford: University Press

Fougere, D.; Goux, D.; Maurin, E. (2001): Formation continue et carrières salariales – une évaluation sur données individuelles. Annales d'Economie et de Statistiques, No. 62 S. 49-70

de la Fuente, A.; Ciccone, A. (2002): Das Humankapital in der wissensbasierten globalen Wirtschaft. Abschlussbericht, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales. Brüssel

Green, A.; Preston, J.; Malmberg, L.-E. (2004): Non-material benefits of education, training and skills at a macro level. In: P. Descy, M. Tessaring, Impact of education and training, Third report on vocational training research in Europe: background report CEDEFOP Reference series (wird in Kürze veröffentlicht)

Grünewald, U.; Moraal, D. (1996): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland, Gesamtbericht, Ergebnisse aus drei empirischen Erhebungsstufen einer Unternehmensbefragung im Rahmen des EG-Aktionsprogrammes FORCE. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Bielefeld: W. Bertelsmann

Grünewald, U.; Moraal, D.; Schönfeld, G. (Hrsg.) (2003): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bielefeld: W. Bertelsmann

Hansson, B.; Johanson, U.; Leitner, K.-H. (2004): The impact of human capital and human capital investments on company performance. Evidence from literature and European survey results. In: Descy, P.; Tessaring, M.: Impact of education and training, Third report on vocational training research in Europe: background report Cedefop (Reference series; wird in Kürze veröffentlicht)

Hocquet, L. (1998): Vocational Training as a Force for Equality? Training Opportunities and Outcomes in France and Britain. Document de travail. Laboratoire de Microéconomie Appliquée

Kaufman, B. (1986): The Economics of Labor Markets and Labor Relations. Chicago

Kirchgässner, G. (1991): Homo oeconomicus – Das ökonomische Modell individuellen Verhaltens und seine Anwendung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Tübingen

Kuwan, H.; Thebis, F.; Gnahs, D.; Sandau, E.; Seidel, S. (2003): Berichtssystem Weiterbildung 2000 – Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn

Lisbon-to-Copenhagen-to-Maastricht Consortium Partners (QCA, BIBB, CEREQ, CINOP, ISFOL, ITB, National Training Fund, Navigator Consulting, Danish Technological Institute), (2004): Achieving the Lisbon goal: The contribution of VET. Draft Final Report to the European Commission

Loewenstein, M.; Spletzer, J. (1994): Informal Training: a Review of Existing Data and Some New Evidence. BLS Working Papers No. 254

OECD (1999): Employment Outlook. Paris

OECD (2001a): The Well-being of Nations. The Role of Human and Social Capital. Paris

OECD (2001b): In Kompetenzen für alle Investieren. Kommuniqué der Tagung der OECD –Bildungsminister. Paris, 3.-4. April 2001: PAC/COM/NEWS(2001)32

OECD (2004): Employment Outlook. Paris

Ok, W.; Tergeist, P. (2003): Improving Workers' Skills: Analytical Evidence and the Role of the Social Partners. OECD Social, Employment and Migration Working Papers Nr. 10

Pischke, J-S. (2000): Continuous Training in Germany. CEPR Discussion Paper Series, No. 2428

Schröder, H.; Schiel, S.; Aust, F. (2004): Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung – Motive, Beweggründe, Hindernisse (Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, Band 5)

Schultz, T.W. (1961): Investment in Human Capital. In: The American Economic Review 51 (1), S.1-17

Schultz, T.W. (1995): In Menschen investieren. Die Ökonomik der Bevölkerungsqualität (Übersetzung von: „Investing in People"), Die Einheit der Gesellschaftswissenschaften 45, Tübingen

Winkel, H. (1980): Einführung in die Wirtschaftswissenschaften. Paderborn, München, Wien, Zürich

Forschungsschwerpunkt 2: Modernisierung und Qualitätsentwicklung der beruflichen Bildung

1. Gemeinsame Projektvorlage zu den Forschungsprojekten:

Projekt Nr.: 2.2.201
Titel: „Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“

Projekt Nr.: 2.2.202
Titel: „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“

2. Forschungsbegründende Angaben

Projektübergreifende Problemdarstellung
Die Qualität beruflicher Ausbildung ist für die Wirtschaft wie für den Einzelnen von hoher Bedeutung. Für die Betriebe sind gut ausgebildete Fachkräfte ein wichtiger Faktor der Standortsicherung und Wettbewerbsfähigkeit. Für den Einzelnen beeinflusst die Qualität der Ausbildung entscheidend die Möglichkeiten der persönlichen Lebensführung sowie die Chancen der beruflichen Integration und Entwicklung. Ausbildungsqualität bildet damit eine wesentliche Grundlage für wirtschaftliche Entwicklung und gesellschaftliche Teilhabe.

In dem Maße, in dem sich die gesellschaftlichen, demografischen und wirtschaftlichen Bedingungen wandeln, verändern sich auch die Anforderungen der einzelnen Anspruchsgruppen an duale Berufsausbildung. Entsprechend muss Ausbildung kontinuierlich im Hinblick auf sich neu herausbildende Anforderungen weiterentwickelt werden, um weiterhin den mit qualifizierter Berufsausübung verfolgten betrieblichen wie individuellen Zielen Rechnung tragen zu können. In den letzten 15 Jahren wurde dies in erster Linie über die Instrumente zu erreichen gesucht, die im Berufsbildungsgesetz bzw. in der Handwerksordnung für den betrieblichen Teil der Ausbildung in Form von Ordnungsvorgaben normiert sind. Mit diesen werden Mindeststandards vor allem in Bezug auf die Ausbildungsstätte, das Ausbildungspersonal, die Prüfungen sowie den in den Ausbildungsordnungen auszuweisenden Curricula festgelegt (Sauter, 2001). Dabei wurde die Weiterentwicklung dieser Ordnungsvorgaben stark durch die Problematik des Lehrstellenmangels beeinflusst. Denn seit Beginn der 1990er Jahre steigt die Absolventenzahl aus allgemein bildenden Schulen beständig an, während bei den Ausbildungsplatzangeboten insgesamt ein – hauptsächlich durch die ungünstige Beschäftigungsentwicklung und den Strukturwandel bedingter – Rückgang zu verzeichnen ist. Diese gegenläufige Entwicklung hat seit längerem zur Folge, dass es zunehmend mehr Jugendliche gibt, die trotz intensiver Suche keine Lehrstelle finden (vgl. Eberhard, Krewerth & Ulrich, 2006; Friedrich, 2006).

Diese Rahmenbedingungen trugen dazu bei, dass bei der Weiterentwicklung der Ordnungsvorgaben zwei gegensätzliche Richtungen eingeschlagen wurden. Einerseits erfolgte eine Anhebung von Qualitätsstandards, vor allem der Standards, die in den Ausbildungsordnungen definiert sind. So wurde seit Mitte der 1990er Jahre bei der Entwicklung neuer sowie der Überarbeitung bestehender Ausbildungsberufe vielfach den durch zunehmende Technologisierung sowie Kunden-, Dienstleistungs- und Serviceorientierung erweiterten betrieblichen Qualifikationsanforderungen Rechnung getragen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung, 2000, S. 195 ff.). Auf diese Weise sollen bestehende Ausbildungspotenziale erhalten und neue erschlossen werden. Andererseits wurden aber auch bestehende Qualitätsstandards gesenkt. So wurde Mitte 2003 die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) vorerst bis 2008 ausgesetzt, um speziell neu gegründete Betriebe für die duale Ausbildung zu gewinnen (vgl. BMBF, 2006). Auch wurde im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit beschlossen, „mehr Ausbildungsordnungen mit weniger komplexen Anforderungen zu schaffen“ (Hartz-Kommission, 2002, S. 107), um die Schaffung weiterer Ausbildungsplätze anzuregen [1].

Somit kam der Lösung quantitativer Ausbildungsprobleme bei der Veränderung bestehender Standards in den vergangenen Jahren große Bedeutung zu; gleichwohl wurde die Qualität von Ausbildung bei der Weiterentwicklung der Ordnungsvorgaben nicht vernachlässigt. Sie erfolgte auch im Hinblick darauf, die Attraktivität des dualen Ausbildungssystems unter veränderten betriebs- und wirtschaftsstrukturellen Rahmenbedingungen aufrecht zu erhalten. Eine Thematisierung von Qualitätsfragen außerhalb der Ordnungsebene fand allerdings kaum statt. Allerdings werfen bereits seit längerem verschiedene Indizien Fragen nach der Ausbildungsqualität auf. Hierzu gehören u.a.:

- die konstant hohen Quoten vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge.
  Im Jahr 2004 lag die Lösungsquote bei 21,0% und damit nur leicht unterhalb der Werte aus den vorangegangenen Jahren (2000: 23,4%; 2001: 23,7%; 2002: 24,1%; 2003: 21,9%) (BMBF, 2005, S. 105; BMBF, 2006, S. 120). Im Schnitt wird somit gut ein Fünftel aller neu eingegangenen Ausbildungsverhältnisse vorzeitig beendet, wobei knapp die Hälfte der Vertragslösungen während des ersten Ausbildungsjahres erfolgt. Zwischen den Ausbildungsbereichen bestehen erhebliche Unterschiede in den Vertragslösungsquoten. Im öffentlichen Dienst fällt sie mit 6,1% am geringsten aus, das Handwerk verzeichnet mit 26,2% die höchste Quote (jeweils bezogen auf 2004) (BMBF, 2006, S. 120 f.). Die Ursachen der Vertragslösungen sind vielfältig, jedoch geht „der hohe Anteil von Vertragslösungen in der Probezeit (dieser beträgt rund 25%, eigene Anmerkung) ... zu einem erheblichen Teil auf nicht erfüllte Erwartungen hinsichtlich der Ausbildungsberufe oder auch -betriebe zurück“ (BMBF, 2006, S. 121).

- die zum Teil beachtlichen Wiederholungsraten bei den Ausbildungsabschlussprüfungen. Seit 2000 ist der Anteil der Auszubildenden, die die Abschlussprüfung wiederholen, bezogen auf die Gesamtzahl aller Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen (Wiederholungsrate), kontinuierlich angestiegen, und zwar von 9,8% in 2000 auf 10,7% in 2004 (2001: 9,8%; 2002: 10,0%; 2003: 10,3%) (BMBF, 2002, S. 104; BMBF, 2004, S. 86; BMBF, 2006, S. 124). Ähnlich wie bei den Vertragslösungen weisen die Ausbildungsbereiche auch bei den Wiederholungsraten Differenzen auf. In 2004 verzeichnete der öffentliche Dienst mit 6,3% die geringste, das Handwerk mit 15,6% die höchste Wiederholungsrate (BMBF, 2006, S. 124) [2]. Nicht nur zwischen Ausbildungsbereichen, auch zwischen Ausbildungsberufen innerhalb der Bereiche differieren die Wiederholungsraten. So stand im Bereich Industrie und Handel 2004 eine Wiederholungsrate von 2,0% bei den Bankkaufleuten eine Rate von 6,3% bei den Industriekaufleuten gegenüber. Noch größer sind die Unterschiede im Handwerk. So fiel in 2004 die Wiederholungsrate im Beruf Friseur/Friseurin mit 13,6% vergleichsweise gering, die im Beruf Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin mit 22,3% vergleichsweise hoch aus (BMBF, 2006, S. 124).

- Schilderungen von Missständen in der Ausbildung.
  Im Jahr 2005 veröffentlichte die DGB-Jugend das „Schwarzbuch der Ausbildung“, in dem 77 Anfragen aus der Auszubildenden-Onlineberatung „Dr. Azubi“ abgedruckt wurden. Die Jugendlichen berichten hier von Missständen in der Ausbildung, die von ausbildungsfremden Tätigkeiten über die Verweigerung der Entlohnung und des Urlaubs bis hin zur sexuellen Belästigung und Gewaltanwendung reichen. Teilweise zögern die Jugendlichen, offensiv gegen diese Missstände vorzugehen, da sie angesichts des Lehrstellenmangels Angst haben, keine neue Ausbildungsstelle zu finden. Auch werden Zusammenhänge mit der wirtschaftlichen Situation der Betriebe deutlich: Wirtschaftliche Probleme und der damit einhergehende Personalabbau können dazu führen, dass die eigentlichen Ausbildungsinhalte vernachlässigt werden und die Auszubildenden eher als reguläre Beschäftigte eingesetzt werden. Die Fallbeispielsammlung zeigt damit auf, dass es ein breites Spektrum an Qualitätsmängeln in der Ausbildung gibt. Doch auch wenn die DGB-Jugend davon ausgeht, dass „die hier dokumentierten Fälle (...) nur die Spitze des Eisberges darstellen“ (DGB-Jugend, 2005, S. 8), blieb offen, wie verbreitet die einzelnen Missstände tatsächlich sind und welche Jugendlichen davon besonders

betroffen sind. Vor diesem Hintergrund führte die DGB-Jugend eine breiter angelegte, schriftliche Befragung von über 3.000 Auszubildenden durch, um differenziertere Informationen über deren Ausbildungssituation zu erhalten (DGB-Jugend, 2006).

Bezüglich der aufgeführten Indizien ist zu berücksichtigen, dass sie nicht monokausal auf die Gestaltung der Ausbildung in Betrieb und Schule zurückgeführt werden können. So könnten beispielsweise auch veränderte Eingangsqualifikationen der Jugendlichen einen Einfluss auf die Output-Qualität der Ausbildung haben. Gleichwohl sprechen diese Anhaltpunkte dafür, Fragen nach der Qualität dualer Ausbildung wieder verstärkt in den Vordergrund zu rücken.

Ganz besonders aber erfordert eine Reihe von in den nächsten Jahren auf das duale System zukommender Herausforderungen die intensivere Auseinandersetzung mit Qualitätsfragen. Hervorzuheben sind hier

- Herausforderungen, die aus Weiterentwicklungen bei Ordnungsvorgaben resultieren. Ein Großteil der neuen Ausbildungsordnungen lässt durch die Einbeziehung von Wahlmöglichkeiten Differenzierungen in den Qualifikationsprofilen zu. Auf Seiten der Betriebe erweitern solche Wahlmöglichkeiten die Gestaltungsfreiräume dahingehend, die Ausbildung inhaltlich stärker als bisher am aktuellen wie zukünftigen betriebsspezifischen Qualifikationsbedarf auszurichten. Für die Jugendlichen bieten sie die Chance, ihre individuellen Interessen und Stärken auszubauen, so dass sie bereits während der Ausbildung die Weichen für persönliche Karrierewege stellen können. Zugleich resultieren aus solchen Freiräumen zwangsläufig auch Anforderungen an die Gestaltung der Freiräume [3]. Als Mindestanforderung ist dabei anzusehen, auch bei umfassender Ausschöpfung der Potenziale zur betriebsspezifischen wie individuellen Profilbildung alle in den Ausbildungsordnungen genannte Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten im Rahmen der Ausbildung zu vermitteln.

  Weitere Ordnungsvorgaben wurden im Zuge der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes verändert. Die Möglichkeit zur Durchführung der Abschlussprüfung in zeitlich zwei auseinanderfallenden Teilen wurde als Alternative zur punktuellen Abschlussprüfung festgeschrieben; durch die Einführung des Gutachterprinzips wird auf eine stärkere Berücksichtigung berufsschulischer Leistungen bei den Abschlussprüfungen hingewirkt; zeitlich begrenzte Ausbildungsabschnitte können im Ausland absolviert werden; über die Ausbildungsordnung hinausreichende Kompetenzen können vermittelt und geprüft werden (vgl. zusammenfassend BMBF, 2005a). Die Umsetzung dieser Neuerungen erfordert von den ausbildenden Betrieben adäquate Strategien und Konzepte zur zeitlichen und inhaltlichen Strukturierung der Ausbildung.

- Herausforderungen im Zuge des demografischen Wandels.
  Einer Vorausberechnung des statistischen Bundesamtes zufolge ist ab 2010 mit einer Verringerung der Zahl der Jugendlichen zu rechnen (Statistisches Bundesamt, zit.n. Bundesinstitut für Berufsbildung, 2000, S. 21). Damit sinkt die Anzahl der für Ausbildungen zur Verfügung stehenden Schulabsolventen. Während 2006 laut einer KMK-Prognose insgesamt 975.000 Absolventen das allgemein bildende Schulwesen verlassen haben, wird ihre Zahl 2020 nur noch bei 788.000 liegen. Zwischen West- und Ostdeutschland bestehen allerdings erhebliche Unterschiede: In Ostdeutschland gehen die Schulabgängerzahlen bereits jetzt zurück, in Westdeutschland erst nach 2015 (KMK, 2005, S. 65 f.). Es ist allerdings unwahrscheinlich, dass durch diesen Rückgang der Nachfrage das Problem des Ausbildungsstellenmangels vollständig behoben werden wird. So geht Berger (2006) bezogen auf Ostdeutschland davon aus, dass vor allem Jugendliche in wirtschaftlichen Zentren von dem Nachfragerückgang profitieren, während Ausbildungsinteressierte aus strukturschwachen Regionen nach wie vor von einer Unterversorgung betroffen sein werden. Sicher ist jedoch, dass schon jetzt die einzelnen Betriebe und auch die verschiedenen Berufssparten untereinander um die besten Jugendlichen konkurrieren und dass sich dieser Wettbewerb angesichts des

demografischen Wandels verschärfen wird. Um in diesem Wettbewerb zu bestehen, müssen Betriebe die Qualität ihrer Ausbildung nach außen hin dokumentieren, zugleich aber auch wissen, wo sie im Qualitätsurteil der Jugendlichen stehen und welche Qualitätsansprüche Jugendliche generell an ihre Ausbildung stellen. Vorboten dieser Entwicklung lassen sich bereits jetzt ausmachen. So gibt es mittlerweile neben Qualitätssiegeln, die branchenspezifisch auf regionaler Ebene von Verbänden vergeben werden [4], auch (zumindest) einen kommerziellen Anbieter, der eine Zertifizierung speziell der betrieblichen Ausbildungsqualität anbietet.

- Herausforderungen durch zunehmende Heterogenität in der Gruppe der Jugendlichen. Jugendliche unterscheiden sich am Ende ihrer allgemein bildenden Schulzeit in zunehmendem Maße in ihren Voraussetzungen für den weiteren Bildungsweg. Zum einen hat sich über die letzten Dekaden hinweg das Fähigkeits- und Kenntnisprofil der Jugendlichen verschoben. ‚Unzureichenden' Rechen- und Rechtschreibkenntnissen stehen zunehmende Fremdsprachen- und IT-Kenntnisse sowie hohe Teamfähigkeit gegenüber (Eberhard, 2006; dpa Kulturpolitik, 04.09.2006). Allerdings bringen die Jugendlichen diese Qualifikationen aufgrund großer Spannbreiten in der schulischen Vorbildung nicht auf einheitlichem Niveau mit. Zum anderen unterscheiden sich Ausbildungsinteressenten und –anfänger mehr und mehr in ihrem sozio-kulturellen Hintergrund. In der Altersgruppe der unter 25jährigen weist derzeit gut jeder Vierte einen Migrationshintergrund auf, wobei innerhalb dieser Gruppe zudem deutliche Unterschiede unter anderem in Bezug auf den Zeitpunkt der Zuwanderung und die ethnische Zugehörigkeit bestehen (Konsortium Bildungsberichterstattung, 2006). Heterogenitäten dieser Art stellen große Herausforderungen für die betrieblicher Berufsausbildung dar, denn sie machen eine nach Eingangsbedingungen differenzierte Planung und Durchführung der Ausbildung erforderlich. Zugleich können unterschiedliche sozio-kulturelle Hintergründe aber auch Unterschiede in den ausbildungsbezogenen Erwartungshaltungen und Einstellungen der Jugendlichen bedingen.

- Herausforderungen aufgrund der Differenzierung der zum Berufsabschluss führenden Bildungswege auf nationaler Ebene.
  Das Bildungssystem bietet zunehmend mehr Wege, um einen Berufsabschluss zu erlangen. So gibt es eine wachsende Zahl von Schülerinnen und Schülern, die einen voll qualifizierenden Berufsabschluss – außerhalb oder gemäß BBiG/HwO – an einer Berufsfachschule anstreben. Ihre Zahl hat sich von 1990 bis 2004 mehr als verdreifacht (BMBF, 2006, S. 182). Es ist davon auszugehen, dass dieser Anstieg gegenwärtig auch auf die mangelnde Aufnahmekapazität des dualen Systems zurückzuführen ist. Es gibt jedoch Forderungen, die voll qualifizierenden Bildungsgänge an Berufsfachschulen nicht nur als „Auffangbecken" für das duale System zu verstehen, sondern sie bewusst als gleichberechtigte Wege zu Berufsabschlüssen zu profilieren (vgl. z.B. Doose, 2005). Ein Schritt in diese Richtung wurde im Rahmen der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes gegangen. Unter bestimmten Voraussetzungen ermöglicht dieses nun eine Gleichstellung vollzeitschulischer mit dualen Ausbildungsgängen, was mit einem Anspruch der Berufsfachschüler auf Zulassung zur Abschlussprüfung bei den zuständigen Stellen einhergeht (BBiG § 43 Abs. 2). Damit treten die Bildungswege untereinander zunehmend in Konkurrenz.

- Herausforderungen durch konkurrierende Berufsbildungswege auf europäischer Ebene.
  Das duale System erhält neben den Berufsfachschulen auch durch das Hochschulwesen verstärkt Konkurrenz, da im Rahmen des Bologna-Prozesses bis 2010 flächendeckend Bachelor-Studiengänge eingeführt werden, die innerhalb von drei Jahren einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss ermöglichen. Welchen Stellenwert diese Bachelor-Studiengänge im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt einnehmen werden, ist zum jetzigen Zeitpunkt zwar noch unklar. Prinzipiell ist aber denkbar, dass sie Auswirkungen auf das betriebliche Ausbildungsmarketing zur Gewinnung potentieller Ausbildungsplatzbewerber haben, aber auch auf das Entscheidungsverhalten insbesonde-

re der Jugendlichen, die traditionelle Studiengänge aufgrund ihrer Länge nicht in Betracht ziehen.

Schließlich werfen auch die Aktivitäten im Umfeld des Kopenhagen-Prozesses Fragen zu den Konsequenzen für die duale Berufsausbildung auf. Diese Aktivitäten sind darauf gerichtet, analog zum europäischen Hochschulraum einen europäischen Berufsbildungsraum zu schaffen. Instrumente, wie der Europäische Qualifikationsrahmen (EQF) und der Europäische Qualitätssicherungsrahmen (Common Quality Assurance Framework – CQAF) sollen die dafür erforderliche Transparenz und Vergleichbarkeit und darüber das wechselseitige Vertrauen in Bildungsgänge und –abschlüsse fördern. Die Diskussion über den Umgang mit diesen Instrumenten und deren Auswirkungen für die berufliche Bildung hat in Deutschland bislang vorwiegend auf bildungspolitischer Ebene stattgefunden. „Im Vordergrund stehen Fragen danach, ... welche ordnungspolitischen und institutionellen Belange berührt sein könnten und ob die EU-Kommission einen ausreichenden Zeitrahmen für die nationale Umsetzung vorgibt“ (Severing, 2005; S. 5). Gegenwärtig richtet sich diese Umsetzung auf die Entwicklung eines nationalen, kompetenzbasierten Qualifikationsrahmens. Die mit der Kompetenzbasierung gegebene Outputorientierung dürfte umfangreiche Auswirkungen auf die duale Berufsausbildung haben, denn diese ist bislang eher inputorientiert.

Jede der aufgezeigten Entwicklungen wirft Fragen nach der Qualität dualer Berufsausbildung auf. Zugleich verweisen die Entwicklungen auf die Vielschichtigkeit von Ausbildungsqualität und die unterschiedlichen Perspektiven, aus denen diese betrachtet und bestimmt werden kann. Vor diesem Hintergrund greifen die beiden Forschungsprojekte verschiedene Aspekte von Ausbildungsqualität aus zwei Blickwinkeln auf, wobei soweit möglich gemeinsame theoretische Grundlagen und methodische Zugänge genutzt werden.

Ausgangspunkt für das Forschungsprojekt „Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ (Projekt-Nr. 2.2.201) ist, dass von den aufgezeigten Entwicklungen umfangreiche Anforderungen an die betriebliche Ausbildungspraxis ausgehen. Insbesondere werden Fragen in Bezug auf die grundlegende Konzeption sowie die Didaktik und Methodik von Ausbildung aufgeworfen. Damit handelt es sich um Qualitätsanforderungen, für die in den Ordnungsvorgaben kaum, und wenn dann nur sehr allgemein gehaltene Standards formuliert sind. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass die konzeptionelle sowie methodisch-didaktische Gestaltung von Ausbildung die jeweils gegebenen betrieblichen Bedingungen berücksichtigen muss. Entscheidend für die Sicherung der betrieblichen Ausbildungsqualität ist daher vor allem, inwieweit Betriebe selbst diese zu ihrer Aufgabe machen (Degen & Walden, 1997, S. 26).

Allerdings liegen kaum aktuelle Untersuchungen zur betrieblichen Praxis der Qualitätssicherung von Ausbildung sowie zu Möglichkeiten und Notwendigkeiten ihrer Stärkung vor. Eine Studie von Euler deutet darauf hin, dass Qualitätsfragen in Bezug auf Ausbildung in Betrieben an Wichtigkeit gewinnen (Euler, 2005), in die gleiche Richtung weisen Ergebnisse einer Pilotstudie des Bundesinstitutes für Berufsbildung (Ebbinghaus, 2006). Es ist jedoch nur sehr wenig darüber bekannt, in welchem Umfang in den Betrieben derzeit Qualitätssicherung von Ausbildung erfolgt, welche Instrumente und Verfahren dabei insgesamt zur Anwendung kommen, inwieweit die ausbildungsbezogene Qualitätssicherung durch ein Qualitätssystem gesteuert wird sowie inwieweit Qualitätssicherung der Ausbildung in die gesamtbetriebliche Qualitätspolitik eingebunden ist.

Das Forschungsprojekt „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ (Projekt-Nr. 2.2.202) fragt danach, wie Jugendliche unter den aktuellen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Betrieben ausgebildet werden und inwiefern dies berufspädagogischen, jugendbezogenen und gesetzlichen Qualitätsansprüchen entspricht. Hierbei wird auch untersucht, wie Auszubildende mit Konflikten und Missständen in der Ausbildung umgehen und welche Rolle hierbei betriebsinterne und -externe Unterstützungsangebote (Jugendvertretung, Kammern, Schulen, Eltern etc.) spielen.

Diesbezügliche Erkenntnisse sind erforderlich, wenn die Perspektive der Jugendlichen im Rahmen von betrieblichen und schulischen Qualitätssicherungssystemen bewusst berücksichtigt werden soll. Auch kann auf diese Weise geklärt werden, welche Jugendliche in der Lage sind, ihre Interessen angemessen durchzusetzen, und welchen dies nicht gelingt.

Projekt Nr. 2.2.201 „Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“

Forschungsstand

Fragestellungen zur Qualität und Qualitätssicherung betrieblicher Berufsausbildung sind seit Anfang der 1970er Jahre in verschiedenen empirischen Forschungsarbeiten aufgegriffen worden. Die Arbeiten beziehen sich dabei primär auf die Erfassung und Bewertung der in den Ausbildungsbetrieben tatsächlich gegebenen Ausbildungsqualität.

Die erste umfassende empirische Studie zur Qualität betrieblicher Ausbildung wurde Anfang der 1970er Jahre von der Sachverständigenkommission ‚Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung’ vor dem Hintergrund der 1969 mit dem Berufsbildungsgesetz erlassenen gesetzlichen Standards durchgeführt (Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung, 1974). Das der Studie zu Grunde gelegte Qualitätsverständnis differenziert zwischen Inputqualität und Outputqualität. Die zur Untersuchung und Bewertung dieser Qualitäten entwickelten Instrumente operationalisieren Inputqualität anhand der fünf Qualitätsfaktoren „Organisation der Ausbildung“, „Technik der Ausbildung“, „Intensität der Ausbildung“, „Ausbildungspersonal“ sowie „Ausbildungsmethode“; die Operationalisierung der Outputqualität erfolgt über die vier Qualitätsbereiche „formelle Eignung“, „berufsbezogene Eignung“, „arbeitsweltbezogene Eignung“ sowie „gesellschaftsbezogene Eignung“. Die mittels eines Punktesystems gebildeten Qualitätsindices verweisen nicht nur auf erhebliche Qualitätsunterschiede zwischen den einbezogenen Ausbildungsberufen aus Industrie, Handel, Handwerk und dem öffentlichen Dienst, sondern auch auf Qualitätsunterschiede innerhalb eines Ausbildungsberufes zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe und Branchenzugehörigkeit.

Ausgangspunkt für die Ende der 1970er von Münch et al. (1981) durchgeführte Studie zu „Interdependenzen von Lernort-Kombinationen und Outputqualitäten betrieblicher Berufsausbildung in ausgewählten Berufen“ (Münch et al., 1981) ist die aus den Ergebnissen der Sachverständigenkommission abgeleitete Hypothese, „dass es im Rahmen des dualen Systems nicht eine für alle Berufe gleichermaßen gültige bzw. erforderliche Input-Qualität gibt, um ein bestimmtes Ausbildungsergebnis (Output-Qualität) zu erreichen“ (Münch et al., 1981, S. 6). Dementsprechend versuchen die Autoren, berufsspezifische Input-Strukturen - anstatt Input-Qualitäten - und ihre Bedeutung für die Qualität des Outputs zu identifizieren. Als zentrale Größe der Input-Struktur wird dabei die betriebliche Lernort-Struktur angesehen, verstanden als die Kombination verschiedener Lernorte nach Art und zeitlichen Anteilen.

Das Verständnis und die Operationalisierung von Output-Qualität folgt in den zentralen Punkten der Sachverständigenkommission, erfährt jedoch eine Erweiterung um den Bereich der „weiterbildungsbezogenen Eignung“, womit der steigenden Bedeutung von beruflicher Weiterbildung Rechnung getragen werden soll.

Die Überprüfung der genannten Annahme nehmen Münch et al. durch Vergleiche von Output-Qualitäten vor, die unter unterschiedlichen, empirisch identifizierten Lernort-Strukturen erzielt wurden. Als eines der Kernergebnisse zeigt sich, dass sich die Lernort-Strukturen zwischen den einbezogenen Ausbildungsberufen hinsichtlich Art und Anzahl zum Teil recht deutlich unterscheiden, sich hingegen in Bezug auf die Ausbildungsergebnisse keine signifikanten Differenzen zwischen den Berufen erkennen lassen.

Die Mitte der 1980er Jahre von Damm-Rüger, Degen und Grünewald (1988) durchgeführte Studie zur „Struktur der betrieblichen Ausbildungsgestaltung“ konzentriert sich auf die Untersuchung und Beurteilung der Inputqualität betrieblicher Berufsausbildung. Konzeptionell lehnt sich die Studie weitgehend an den Ansatz der Sachverständigenkommission an, mit dem Unterschied, dass der Qualitätsfaktor Organisation „aufgrund des Umfangs und der Bedeutung der in diesem Faktor enthaltenen Qualitätselemente“ (S. 38) in drei eigenständige Faktoren aufgespalten wird („Umfang und Differenzierungsgrad der betrieblichen Ausbildung und Realisierung der Ausbildungsplanung“, „Koordination interner und externer Ausbildungsmaßnahmen“, „Kontrolle im Rahmen der betrieblichen Ausbildung“). Auf diese Weise sollen qualitätssichernde Elemente, „die man unter der Bezeichnung „Ausbildungsatmosphäre“ zusammenfassen könnte“ (S. 38) hervorgehoben werden. Das methodische Vorgehen folgt ebenfalls weitgehend dem der Sachverständigenkommission und erbrachte Befunde, die deren Ergebnisse im Wesentlichen bestätigen.

Im Mittelpunkt der aus den 1990er Jahren stammenden Arbeit von Jungkunz (1995) steht die Frage, welche Faktoren sich in welcher Weise auf den Erfolg der Ausbildung in ausgewählten Handwerksberufen auswirken. Ausbildungserfolg, normativ verstanden als anzustrebendes Ergebnis, umfasst in seiner Konzeption die Zielkategorien „berufliche Tüchtigkeit“ und „berufliche Mündigkeit“. Diese präzisiert er durch sieben Zieldimensionen: betriebs-, berufs-, prüfungs-, schul-, persönlichkeits-, demokratie- sowie weiterbildungsbezogene Zieldimension. Die Zuordnung der Zieldimensionen zu den Zielkategorien leitet er, ebenso wie Annahmen über die Zusammenhänge zwischen Zieldimensionen und den zu ihrer Erreichung notwendigen individuellen, betrieblichen und schulischen Einflussfaktoren, aus Bronfenbrenners Ansatz einer Ökologie menschlicher Entwicklung her (Jungkunz, 1995, S. 22 ff.). Nach diesem findet menschliche Entwicklung über die Auseinandersetzung zwischen Subjekt und Umwelt statt.

Die empirische Überprüfung der Zusammenhangsannahmen in den Ausbildungsberufen Friseur/Friseurin, Kfz-Mechaniker/Kfz-Mechanikerin und Tischler/Tischlerin stützt die Annahmen zwar nicht in allen Einzelheiten, bestätigt jedoch „mit Nachdruck die Mehrdimensionalität des Berufsausbildungserfolges“ (S. 226). Gleichzeitig deuten die Befunde darauf hin, dass die verschiedenen an der Berufsausbildung beteiligten Personengruppen die einzelnen Dimensionen des Ausbildungserfolges für unterschiedlich bedeutsam erachten. Jungkunz leitet hieraus ab, dass sich „Ausbildungsqualität als solche schwerlich sichern und steigern“ (S. 226) lasse, sondern hierzu vielmehr die Bezugnahme auf die für die jeweilige Personengruppen relevanten Zieldimensionen erforderlich sei.

Eine von Kienzler und Winz (2002) durchgeführte Neuauflage der Jungkunz-Studie für den Ausbildungsberuf Bankkaufmann/Bankkauffrau erfolgt vor dem Hintergrund der Neuordnung des Ausbildungsganges von 1997, welche mit einer Ausweitung des Ausbildungsziels auf umfassende berufliche Handlungskompetenz einher ging. Deren Aufbau verstehen sie als Voraussetzung für das Erreichen beruflicher Tüchtigkeit und beruflicher Mündigkeit, so dass Handlungskompetenz eine Schnittstellenfunktion zwischen Einfluss- bzw. Inputfaktoren und resultierender Output-Qualität zugewiesen wird.

Die Überprüfung dieser und weiterer Annahmen erfolgt anhand der bei Auszubildenden und deren Ausbildern aus Baden-Württemberg erhobenen Daten zu Inputfaktoren, Handlungskompetenz und Outputgrößen. Ähnlich den Ergebnissen von Jungkunz ergaben auch die empirische Analysen von Kienzler und Winz nur eine eingeschränkte Bestätigung des Modells, „da sich die Input- und Outputfaktoren nicht im gleichen Ausmaß aus Auszubildenden- und Ausbilderperspektive ermitteln ließen“ (S. 175). Bestätigt hat sich hingegen, dass „die Output-Qualität stark von der ganzheitlichen beruflichen Handlungskompetenz“ (S. 178) abhängt.

Die bis hierher referierten empirischen Forschungsarbeiten zur betrieblichen Ausbildungsqualität konzentrieren sich weitgehend auf die Qualitätsmessung und -beurteilung anhand

von Qualitätskriterien sowie auf die Analyse von Zusammenhängen zwischen Input- und Outputqualität. Die dabei zu Tage getretenen Qualitätsunterschiede werfen die Frage auf, inwieweit diese auf unterschiedliche Praktiken der Qualitätssicherung zurückgehen. Forschungsarbeiten zur Anwendung von Qualitätssicherungsverfahren und -systemen wurden bisher allerdings primär im Bereich der beruflichen Weiterbildung durchgeführt (vgl. etwa Bötel & Krekel, 2004; Gnahs & Kuwan, 2004; Krewerth, 2006). In jüngerer Zeit wird diese Fragestellung auch in Bezug auf berufsbildende Schulen thematisiert [5]. Untersucht wurde dabei insbesondere, inwieweit bestehende Qualitätssicherungsverfahren und -systeme, wie die ISO-Normenreihe, das EFQM-Modell oder der Q2E-Ansatz, oder von der Bildungsinstitution selbst entwickelte Verfahren zur Anwendung kommen. Für den Bereich der betrieblichen Berufsausbildung stehen vergleichbare Forschungsarbeiten noch an den Anfängen. Einen Vorstoß in diese Richtung hat Euler (2005) unternommen. Über die Identifikation der in bestehend Qualitätsansätzen enthaltenen Kernaktivitäten leitet er einen Rahmen für die Analyse von Qualitätsentwicklungskonzepten aus der berufsschulischen und betrieblichen Praxis ab. Beschrieben wird dieser Rahmen, der gleichzeitig als Modell eines umfassend ansetzenden Qualitätsentwicklungssystems für den Bildungsbereich verstanden wird (S. 26), durch insgesamt sechs Kernaktivitäten: „Grundlagen klären“, „Qualitätsverständnis ausweisen“, „Zielerreichungsgrad evaluieren“, „Evaluationsergebnisse auswerten“, „Maßnahmen gestalten“ sowie „Rahmenbedingungen sichern“ (S. 26). Anhand von je drei Fallbeispielen aus Berufsschule und Betrieb geht Euler der Frage nach, inwieweit „die für ein Qualitätsentwicklungssystem als konstitutiv bezeichneten Kernaktivitäten in der Berufsausbildungspraxis bereits realisiert“ (S. 32) werden. In Bezug auf die betrieblichen Fallbeispiele verweisen die Auswertungen darauf, dass sich die Kernaktivitäten in der Qualitätsentwicklungspraxis wiederfinden, jedoch mit unterschiedlicher inhaltlicher Ausgestaltung. Zudem zentrieren die Konzepte überwiegend auf den Lernort Betrieb, lernortübergreifende Elemente finden sich nur marginal.

Zwischen 2005 und 2006 führte das Bundesinstitut für Berufsbildung eine Pilotstudie zu Stand und Stellenwert von Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung durch (Ebbinghaus, 2006). Die Studie umfasste neben der Exploration von Fallbeispielen eine schriftliche Befragung der Betriebe des Referenz-Betriebs-Systems [6]. Die Befunde verweisen darauf, dass dem Qualitätsgedanken bei der Organisation und Umsetzung von Ausbildung in den Betrieben ein hoher Stellenwert zukommt. Hinsichtlich Art und Umfang des Einsatzes qualitätssichernder und –steuernder Instrumente legte die Betriebsbefragung allerdings Hinweise auf deutliche Abweichungen vor allem zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe offen. Die Befunde verweisen darauf, dass in kleineren Betrieben Qualitätssicherungsansätze generell seltener und wenn dann überwiegend auf Ausbildungsinhalte und -methoden gerichtet anzutreffen sind. In größeren Betrieben zeigten sich Qualitätssicherungsansätze hingegen als relativ weit verbreitet und vielfach auf eher komplexeren Konzepten basierend, beispielsweise in Bezug auf die Gestaltung und Verankerung differenzierter Feedback-Systeme. Die Sichtung der Fallbeispiele deutet zudem darauf hin, dass es auch hinsichtlich des Entwicklungsstandes von (formalen) Strukturen und Abläufen für die Umsetzung der qualitätssichernden Maßnahmen deutliche Differenzen gibt (Ebbinghaus, im Druck).

An diese Befunde soll das Forschungsprojekt anknüpfen, mit dem Ziel, differenzierte Erkenntnisse zur Qualitätssicherungspraxis in der betrieblichen Ausbildung sowie zu Bedarfen und Möglichkeiten ihrer Entwicklung bzw. Weiterentwicklung zur Verfügung zu stellen.

Aspekte der internationalen Berufsbildung

Erkenntnisse und Entwicklungen aus europäischen Nachbarstaaten werden beobachtet, dokumentiert und fließen mit in das Forschungsprojekt ein, insbesondere solche aus Staaten mit ähnlichen Berufsbildungssystemen, wie etwa die in der Schweiz für die betriebliche Berufsausbildung entwickelte Qualitätskarte. Neben einzelstaatlichen Entwicklungen und Initiativen werden auch Aktivitäten auf europäischer Ebene zum Europäischen Qualitätssicherungsrahmen beobachtet.

Theoretische Basis

Die theoretischen Bezugspunkte des Forschungsprojektes basieren auf der Qualitätsdiskussion in der beruflichen Bildung sowie auf einem aus der Arbeits- und Organisationspsychologie hervorgegangenen systemtheoretischen Ansatz.

Grundlagen aus der Qualitätsdiskussion

Von seinem lateinische Ursprung ‚qualis" und dem daraus entlehnte „qualitas" her - „wie etwas beschaffen ist" bzw. „Beschaffenheit, Eigenschaft, Verhältnis" - ist „Qualität" eine wert- und inhaltsneutrale Kategorie. Zur Konkretisierung dieser Kategorie bedarf es einer Spezifikation der Eigenschaften. Zumeist erfolgt dies präskriptiv, indem die Güte eines Gegenstandes oder Sachverhaltes daran festgemacht wird, dass die Eigenschaften bestimmte Ausprägungen aufweisen. Die damit gegebene Relativität von Qualität hat im Kontext beruflicher Bildung nicht nur eine Vielzahl von zum Teil deutlich auseinanderlaufenden Qualitätsverständnissen hervorgebracht, sondern auch zahlreiche Ansätze, diese zu systematisieren. So unterscheiden beispielsweise Seeber und van Buer (o.J.) zwischen einem normativen und einem deskriptiven Qualitätsbegriff. Harvey und Green (2000) differenzieren fünf Gruppen von Qualitätsverständnissen: Qualität als Ausnahme, als Zweckmäßigkeit, als adäquater Gegenwert oder als transformativ.

Im Kontext beruflicher Bildung hat die Auseinandersetzung mit Qualitätsfragen jedoch nicht nur auf begrifflicher Ebene stattgefunden, sondern auch auf inhaltlicher Ebene, unter anderem im Hinblick darauf, welche Aufgaben berufliche Bildung erfüllen bzw. welche Wirkungen sie erzielen soll. Zu dieser Frage nach den (Qualitäts)Zielen lassen sich verschiedene Positionen unterscheiden, die u.a. vor dem Hintergrund spezifischer Interessen einzelnen Anspruchsgruppen zu sehen sind (vgl. Euler, 2005, S. 7ff.). Für den Projektkontext sind insbesondere folgende Positionen relevant:

Bildungspolitische Position: Im Berufsbildungsgesetz ist als übergreifendes Ziel der Berufsausbildung festgelegt, dass „die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) ... zu vermitteln" (BBiG, § 1, Abs. 3) sind. Diese allgemeine Zielformulierung wird für den einzelnen Ausbildungsberuf durch den Ausweis des Ausbildungsberufsbildes, des Ausbildungsrahmenplanes sowie der Prüfungsanforderungen in der Ausbildungsordnung konkretisiert. Die in den Ordnungsmitteln enthaltenen Vorgaben stellen Mindeststandards dar, die von den ausbildenden Betrieben verbindlich einzuhalten sind. Im Projekt sind sie als Referenzgröße für die Einordnung der betrieblichen Qualitätsziele zu berücksichtigen.

Berufspädagogische Position: Aus berufspädagogischer Perspektive stellt sich die Frage, ob Berufsausbildung auf die Qualifizierung für eine berufliche Tätigkeit ausgerichtet sein soll oder darüber hinaus auch die Persönlichkeitsentwicklung betreffende Wirkungen anzustreben sind. Damit sind die beiden - bereits oben im Zusammenhang mit der Arbeit von Jungkunz (1995) erwähnten - normativen Zielkategorien der Berufsausbildung ‚berufliche Tüchtigkeit' und ‚berufliche Mündigkeit' angesprochen. Die von Jungkunz vorgenommene Konkretisierung der Zielkategorien über sieben Zieldimensionen (s.o.) bietet für das vorliegende Projekt wichtige Anknüpfungspunkte für die Operationalisierung betrieblicher Qualitätsziele. Über diese Zieldimensionen ergeben sich zudem Bezugspunkte zum Partnerprojekt, welches ebenfalls den Ansatz von Jungkunz aufgreift.

In engem Zusammenhang mit der Frage nach den (Qualitäts)Zielen steht die Frage nach der Dimension oder dem Geltungsbereich der Ziele, womit der Blick auf die Komplexität des Gegenstandes „Ausbildung" gelenkt wird. Inzwischen liegen verschiedene Modelle bzw. Strukturraster vor, die eine Abbildung des Gegenstandsbereiches von Ausbildungsqualität ermöglichen und darüber hinaus „als analytische Konzepte zur Klärung der Beziehungen zwischen relevanten Untersuchungsvariablen ... bezeichnet werden können" (Ditton, 2000, S. 76). Im

Wesentlichen lassen sich die Modelle auf zwei grundlegende Ausrichtungen zurückführen, von denen die eine prozessbezogen, die andere strukturbezogen ist.

Strukturbezogen ausgerichtete Modelle betonen den Mehrebenencharakter von Ausbildung, wobei die Ebenen in ihrer Komplexität gestufte Kontexte der Erörterung von Fragen der Ausbildungsqualität im Sinne von unterschiedlich weit gefassten Erstreckungsbereichen repräsentieren. Degen und Walden (1997) differenzieren zwischen System- und Steuerungsebene. Während sie der Systemebene eher übergeordnete Fragestellungen zur Ausbildungsqualität zurechnen, die sich damit befassen, "wie Qualität definiert wird bzw. welche Ziele im Rahmen des Berufsbildungssystems realisiert werden sollen" (S. 119); ordnen sie Fragen nach den Instrumenten, die der Zielerreichung dienen, sowie Fragen nach deren Wirksamkeit, der Steuerungsebene zu.

Neben dieser strukturellen Differenzierung hat sich vor allem die u.a. bei Kurz (2005) in Anlehnung an Fend zu findende Unterscheidung zwischen Mikro-, Meso- und Makroeben etabliert. Dieser Differenzierung zufolge geht es auf der Makroebene um Qualitätsfragen im Hinblick auf das Ausbildungssystem insgesamt; auf der Mesoebne werden Qualitätsfragen in Bezug auf einzelne Ausbildungseinrichtung behandelt und auf der Mikroeben sind solche nach Lehr-Lern-Prozessen zu stellen.

Prozessorientierte Modelle thematisieren Ausbildung als dynamisches Geschehen, in dessen Verlauf bestimmte Bedingungen und Prozesse wirksam werden, die zu bestimmten Ergebnissen führen. Die in den Arbeiten der Sachverständigenkommission angelegte Untergliederung des Prozesses in die Kategorien Input und Output wird in neueren Modellen feingliedriger vorgenommen. Weitgehend übereinstimmend wird mittlerweile zwischen den Prozesskategorien Input, Throughput, Output, Transfer und Outcome unterschieden (vgl. Krekel & Balli, 2006, S. 27; Timmermann & Windschild, 1996, S. 90).

Im Forschungsprojekt wird diese prozessorientierte Perspektive auf Ausbildung aufgegriffen. Primär sollen dabei die Kategorien Input, Throughput und Output betrachtet werden. Den weitgehend übereinstimmenden Zuordnungen folgend, werden dem Input jene Faktoren zugeordnet, die dem eigentlichen Bildungsprozess vorgeschaltet sind bzw. in diesen hinein gegeben werden (z.B. sächliche Ausstattung, Qualifikation des Bildungspersonales, Curriculum). Der Throughput umfasst solche Faktoren, die unmittelbar während der Bildungsmaßnahme zum Tragen kommen (z.B. Inhalt und Methodik der Lehrveranstaltung, Motivation der Teilnehmer). Dem Output werden die unmittelbaren Bildungsergebnisse zugerechnet, wie beispielsweise die erworbenen Kenntnisse oder der erreichte Abschluss. Die Anwendung des erworbenen Wissens in der Praxis wird dem Transfer zugeordnet. Die Effizienz der Wissensanwendung, aber auch die Verwendbarkeit des erzielten - formalen - Abschlusses am Arbeitsmarkt stellen wesentliche Faktoren des Outcomes dar.

Papenkort (1999, zit. n. Mächtle, 2001, S. 41 f.) hat – bezogen auf die berufliche Weiterbildung - den Versuch unternommen, struktur- und prozessorientierte Differenzierungsmodelle matrixförmig aufeinander zu beziehen, um darüber Handlungsfelder für Qualitätssicherung abzuleiten. Einen ähnlichen Versuch hat Ditton (2000) für den Schulbereich unternommen, um die für schulische Qualität und Wirksamkeit relevanten Faktoren und Beziehungen zu modellieren. Solche Ansätze sind allerdings nicht ganz unproblematisch, da die zusammengeführten Modelle Qualität sowohl aus unterschiedlichen Perspektiven als auch in Bezug auf unterschiedliche Sachverhalte konzipieren (vgl. Mächtle, 2001, S. 42). Aufgrund ihres heuristischen Wertes soll im Forschungsprojekt jedoch geprüft werden, inwieweit sie als Beschreibungsraster für Qualitätsaktivitäten nutzbar gemacht werden können.

Systemtheoretische Grundlagen

„Qualitätssicherung“ ist ein im Kontext beruflicher Bildung sowie in anderen Kontexten relativ weit verbreitetes, häufig verwendetes Wort. Es lässt sich erkennen, dass sich im deutschen Sprachraum eine Veränderung im Bedeutungsumfang des Wortes vollzogen hat. „Bis 1992

bildete „Qualitätssicherung“ die Sammelbezeichnung für alle qualitätsbezogenen Maßnahmen und Strategien; seitdem ist das umfassendere „Qualitätsmanagement“ zum Oberbegriff geworden“ (Helmke, Hornstein & Ternhart, 2000, S. 7). Dieser Wandel im Bedeutungsumfang geht auf internationale Entwicklungen im Gebrauch des Qualitätsbegriffes und der damit einhergehenden Verankerung des Qualitätsgedankens im industriellen Bereich zurück, was sich letztendlich in der Entwicklung der DIN ISO 9000:2000 aus der DIN 55350 niedergeschlagen hat. Wurde Qualitätsmanagement in der DIN 55350 als Teilfunktion von Qualitätssicherung betrachtet, so ordnet die neue Norm Qualitätssicherung dem Qualitätsmanagement unter als diejenige Teilfunktion des Qualitätsmanagements, die auf das Erfüllen der Qualitätsanforderungen gerichtet ist (vgl. Ott & Scheib, 2002, S. 15 f.).

Das Forschungsprojekt knüpft an dieses Verständnis von Qualitätssicherung an. Danach ist Qualitätssicherung nicht Selbstzweck, sondern dient übergeordneten Zielen. Diese Mittel-Zweck-Beziehung lässt sich für betriebliche Kontexte systemtheoretisch konkretisieren, wobei hier der aus der Organisationspsychologie stammende systemtheoretische Ansatz von Katz und Kahn zu Grunde gelegt wird (Katz & Kahn, 1966, 1978; Greif, 1983, S. 124 ff.). Der Ansatz hat den Vorzug, dass er nicht nur auf theoretischen Erkenntnissen, sondern auch auf empirischen Grundlagen sowie pragmatischen Überlegungen fußt, wodurch ein – verglichen mit anderen systemtheoretischen Ansätzen – großer Praxisbezug gegeben ist. Eine Adaptation an die im Projekt behandelten Forschungsfragen wird ferner dadurch begünstigt, dass (Industrie)Betriebe bzw. Organisationen und deren Funktionieren im Vordergrund des Ansatzes stehen [7].

Nachfolgend wird der Ansatz von Katz und Kahn in seinen grundlegenden Zügen dargestellt, daran schließt sich die Übertragung der theoretischen Grundlagen auf den Projektgegenstand an.

Grundlegend für den Ansatz von Katz und Kahn ist der für systemtheoretische Konzepte generell elementare Aspekt, Betriebe als „offene soziale Systeme“ zu charakterisieren. Betriebe stehen mit ihrer Umwelt, d.h. vor allem mit dem Wirtschafts- und Gesellschaftssystem, in einer Austauschbeziehung: Sie nehmen auf der einen Seite Ressourcen (Input) aus ihrer Umgebung auf, verändern und verarbeiten, d.h. transformieren diesen Input durch innerhalb des Betriebes ablaufende Prozesse (Throughput) und geben das Ergebnis auf der anderen Seite wieder an ihre Umgebung ab (Output). Über die Input-Output-Beziehungen findet zwischen Betrieb und Umwelt allerdings nicht nur Austausch, sondern auch Beeinflussung statt. Beriebe sind folglich in ihren intern ablaufenden Prozess nicht völlig autonom, sondern werden diesbezüglich von den verfügbaren (sächlichen wie personellen) Ressourcen tangiert (Weber, 1992, S. 4). Anders formuliert: Betriebe agieren vor dem Hintergrund spezifischer Ausgangsbedingungen, können jedoch „von unterschiedlichen Ausgangsbedingungen her einen bestimmten Zielzustand erreichen ... und ... sich dabei zwischen einer Vielzahl von Wegen entscheiden“ (Greif, 1983, S. 127).

Die innere Funktionsweise von Betrieben konzeptionalisieren Katz und Kahn anhand verschiedener Prinzipien. Zunächst ist von Bedeutung, dass an den intern ablaufenden Prozessen mehrere (mindestens jedoch zwei) Personen beteiligt sind und diesen durch Aufgabenspezialisierung spezifische Funktionen zugeordnet sind. Spezialisierungen erfolgen jedoch nicht nur in Bezug auf einzelne Beteiligte, sondern – zumindest in größeren Betrieben – auch in Bezug auf Gruppen von Beteiligten, d.h. es werden Abteilungen (sogenannte Subsysteme) gebildet, die spezifische Funktionen oder Aufgaben innerhalb und für den Betrieb wahrnehmen [8]. Katz und Kahn unterscheiden anhand der jeweiligen Hauptfunktion vier allgemeine Typen von Subsystemen [9]: Produktion, Aufrechterhaltung, Adaptation und Leitung.

Mit den Spezialisierungen geht einher, dass die Abteilungen mit dem Gesamtbetrieb in einer Funktionsbeziehung und untereinander in Input-Output-Beziehungen stehen. Dadurch wird es erforderlich, das Zusammenwirken innerhalb und zwischen den Abteilungen im Hinblick

auf reibungslose Abläufe zu steuern. Dies geschieht mittels der Prinzipien Integration, Koordination und Kodierung: Gemeinsame Werte und Normen (Integration) sowie festgelegte Kontroll-Arrangements (Koordination) sorgen dafür, dass sich die Aktivitäten der am Prozess Beteiligten zu einem einheitlichen, integrierten Geschehen fügen. Über Mechanismen der Selektion, Übersetzung und Verarbeitung (Kodierung) werden aus der Fülle verfügbarer Informationen die für den Prozess relevanten herausgefiltert (i.S.v. Feedback) und für seine Steuerung nutzbar gemacht.

Mit den Spezialisierungen geht ferner einher, dass den Abteilungen zwar spezifische Funktionen übertragen werden, die Art und Weise, wie sie diese Funktionen erfüllen, bestimmt sich allerdings weniger aus der Aufgabe selbst, als vielmehr daraus, wie die Abteilungen ihre internen Prozesse gestalten und steuern (Weber, 1992, S. 12). D.h. so wie das Gesamtsystem entwickeln auch die Subsysteme „Vorstellungen davon, wie eine adäquate Funktionserfüllung auszusehen hat“ (Weber, 1992, S. 12). Beeinflusst werden diese Vorstellungen zum einen durch die in der Umwelt verfügbaren und / oder die durch andere Abteilungen bereitgestellten Inputressourcen. Zum anderen werden sie dadurch beeinflusst, dass das Erfüllen der den Abteilungen zugewiesenen Funktionen nicht Zweck als solcher ist, sondern dazu dient, die Ziele und Anforderungen des Betriebes zu erfüllen. Insofern müssen sich die Subsysteme bei der Gestaltung und Steuerung ihrer Prozesse letztendlich auch immer an den übergeordneten Zielen und Anforderungen des Gesamtsystems orientieren.

Übertragung der theoretischen Grundlagen auf den Projektgegenstand
Für die Übertragung der theoretischen Grundlagen auf den Projektgegenstand ist zunächst die Unterscheidung von Systemtypen nach ihren Hauptaufgaben von Bedeutung. Hiernach stellt die betriebliche Ausbildung ein Aufrechterhaltungssystem dar, dessen wesentliche Aufgabe in der Qualifizierung und Sozialisation von Nachwuchskräften für den eigenen Betrieb - verstanden als produktives oder ökonomisches System, welches Waren oder Dienstleistungen erstellt - besteht. Insofern gestaltet sich die Beziehung zwischen betrieblicher Ausbildung und Betrieb als eine zwischen Sub- und Gesamtsystem. Betriebliche Ausbildung ist demzufolge nicht selbst Zweck, sondern Funktion, um weitergehende Zwecke, nämlich die des Gesamtbetriebes, zu erreichen. Die bedingt gegebenen Autonomie von Subsystemen ermöglicht es nun, dass die an der betrieblichen Ausbildung Beteiligten eigene Vorstellungen davon entwickeln, wie und mit welchem Anspruch die Ausbildung – unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben – erfolgen soll, d.h. welche Qualitätsziele (z.B. eher an der beruflichern Tüchtigkeit oder eher an der beruflichen Mündigkeit orientiert) sie mit der Erfüllung ihrer Aufgabe verbinden und wie sie den Ausbildungsprozess – in Abhängigkeit der verfügbaren Ressourcen – planen, realisieren und steuern, um die Qualitätsziele auch einlösen (z.B. Auswahl der Lehr-Lern-Methoden, Durchführung von Lernstandkontrollen). Aufgrund des funktionalen Bezuges zwischen Ausbildung und Betrieb resultieren aber auch aus den übergeordneten Grundsätzen (Kultur) und Zielen des Betriebes – anders formuliert: aus der gesamtbetrieblichen Qualitätspolitik – Qualitätsansprüche an die Ausbildung (z.B. Verbesserung des Betriebsimages, schnelle und breite Einsatzfähigkeit unmittelbar nach Ausbildungsabschluss), denen ebenfalls, wenn nicht sogar vorrangig Rechnung zu tragen ist. Damit dient Qualitätssicherung betrieblicher Ausbildung sowohl der Erfüllung unmittelbarer wie mittelbarer Qualitätsanforderungen und sollte insofern in die gesamtbetrieblichen Qualitätsaktivitäten eingebunden sein.

Ausbildung wird jedoch nicht allein vom Betrieb durchgeführt, sondern noch von weiteren Lernorten (u.a. berufsbildende Schule, ggf. überbetriebliche Ausbildungsstätte). Diese Lernorte wie auch weitere Akteure der beruflichen Ausbildung (z.B. Branchenverbände) lassen sich im Kontext des systemtheoretischen Gedankengebäudes in der Umwelt des Betriebes, mit dem er in Austauschbeziehungen steht, verorten. Über diese Austauschbeziehungen können Beeinflussungen der betrieblichen Qualitätsziele von Ausbildung durch andere Bildungsakteure und –beteiligte resultieren.

Forschungsziele

Mit dem Forschungsprojekt werden mehrere, aufeinander aufbauende Ziele verfolgt:

- Angestrebt wird, die Qualitätsverständnisse und –ziele zu identifizieren, die Betriebe der Ausbildung zu Grunde legen, und diese daraufhin zu analysieren, inwieweit ein Kern gemeinsamer Qualitätsverständnisse und -ziele existiert. Ferner gilt es, die Instrumente, Verfahren und Mechanismen aufzudecken, die in der Praxis auf der strategischen wie operativen Ebene angewandt werden, um das Erreichen der ausbildungsbezogenen Qualitätsziele zu gewährleisten. Dabei sind auch Kooperationen in der Qualitätssicherungspraxis zwischen Betrieben und anderen an der Ausbildung beteiligten Stellen zu berücksichtigen. In diesem Kontext ist ferner die Art der Kopplung der ausbildungsbezogenen Qualitätsziele und -sicherungsaktivitäten an die gesamtbetriebliche Qualitätspolitik zu ermitteln und auf unterschiedlich Formen der Kopplung zu untersuchen. Ingesamt soll damit die Transparenz in Bezug auf die betriebliche Qualitätssicherungspraxis vergrößert werden.
- Es wird analysiert, inwieweit und welche systematischen Zusammenhänge zwischen bestimmten Qualitätszielen und spezifischen Qualitätssicherungsstrategien bestehen. Dabei ist auch der Einfluss von Rahmenbedingungen (u.a. Betriebsgröße, Branchenzugehörigkeit, Wirtschaftslage, Gründe für Ausbildungsbeteiligung) zu berücksichtigen und zu untersuchen. Auf dieser Grundlage wird angestrebt, eine Typologie der Qualitätssicherung betrieblicher Ausbildung zu entwickeln.
- Auf den beiden vorgenannten Punkten aufbauend sollen Ansatzpunkte für die Förderung und Stärkung von Qualitätssicherung betrieblicher Ausbildung abgeleitet und darauf bezogene Konzepte der Entwicklung, Gestaltung und Implementation betrieblicher Qualitätssicherung erarbeitet werden.

Zentrale Forschungshypothesen

Hypothese 1: Betriebe unterscheiden sich in Bezug auf die der Ausbildung zu Grunde gelegten Qualitätsziele und –ansprüche sowie dahingehend, inwieweit sich diese aus den rechtlichen Vorgaben, dem Qualitätsverständnis der an der Ausbildung Beteiligten sowie der Qualitätspolitik des Betriebes ableiten. Gleichwohl existiert ein Kern von Qualitätszielen, der von allen Betrieben geteilt wird.

Hypothese 2: Betriebe unterscheiden sich in Bezug auf die angewandten Instrumente, Verfahren und Mechanismen, mit denen sie die Qualitätsziele zu erreichen suchen, sowie in Bezug auf die Verankerung der ausbildungsbezogenen Qualitätssicherungsstrategien in gesamtbetriebliche Qualitätskonzepte.

Hypothese 3: Es bestehen systematische Zusammenhänge zwischen den Qualitätszielen und den Qualitätssicherungsstrategien.

Hypothese 4: Die Zusammenhänge zwischen Qualitätszielen und Qualitätssicherungsstrategien werden durch Rahmenbedingungen, wie verfügbare Ressourcen, Betriebsgröße und Brachenzugehörigkeit, beeinflusst.

Forschungsfragen

Fragen in Bezug auf die Qualitätsziele:

- Welche Qualitätsziele liegen der betrieblichen Ausbildung zu Grunde?
- In welchem Bezug stehen sie zu übergeordneten betrieblichen Qualitätszielen und -ansprüchen?
- Über welche Kriterien werden die Qualitätsziele operationalisiert?
- Inwieweit kommen hierbei auch lernortübergreifende Ziele und Kriterien zur Anwendung bzw. findet eine Abstimmung von Qualitätszielen und -kriterien mit anderen Lernorten sowie Akteuren beruflicher Ausbildung u.a. (berufsbildende Schulen, überbetriebliche Ausbildungsstätten, Kammern, Branchenverbänden) statt?
- Lässt sich ein betriebs-, möglicherweise auch ein akteursübergreifendes i.S.v. gemeinsames Set von Qualitätszielen und -kriterien identifizieren?

Fragen in Bezug auf Mechanismen, Verfahren und Instrumente der Qualitätssicherung:
- Welche Qualitätssicherungsinstrumente kommen zur Anwendung und wo setzen sie an?
- Inwieweit existieren für die Umsetzung der Maßnahmen zur Qualitätssicherung festgelegte Strukturen und Abläufe?
- Inwieweit sind andere Lernorte in die Qualitätsaktivitäten einbezogen bzw. finden Kooperationen mit anderen Akteuren beruflicher Ausbildung statt?
- Wie wird die Qualität anderer Lernorte von den Betrieben beurteilt?

Fragen in Bezug auf die betriebliche Verankerung von Qualitätssicherung:
- Inwieweit und auf welche Weise ist Qualitätssicherung der Ausbildung in die betrieblichen Gesamtabläufe und die gesamtbetriebliche Qualitätspolitik eingebunden?

Übergreifende Fragestellungen:
- Welche Notwendigkeiten und Möglichkeiten werden für eine Stärkung der Qualitätssicherungspraxis gesehen und welche Rahmenbedingungen müssen dafür auf den verschiedenen Systemebenen geschaffen werden?
- Welche Auswirkungen hat Qualitätssicherung auf das Ausbildungsangebot (qualitativ u.a. hinsichtlich von Planung, Gestaltung und Durchführung von Ausbildung, Rollenverständnis; quantitativ u.a. hinsichtlich Ausbildungskapazitäten, Ausbildungs-berufen)? Gibt es ein Spannungsverhältnis zwischen Qualitätsanforderungen und -sicherung und dem bildungspolitischen Ziel, ausreichend Ausbildungsplätze zu schaffen?

Transfer

Die Projektergebnisse richten sich an alle Akteure der beruflichen Ausbildung. Ihnen sollen Grundlagen für die Entwicklung, Implementierung, Verstetigung und fortlaufende Weiterentwicklung von Qualitätssicherungskonzepten an die Hand gegeben werden. Die Erkenntnisse sollen beispielsweise eine Basis schaffen, Instrumente zu erarbeiten, die es Betrieben ermöglichen, ihren Stand der Qualitätssicherung einzuschätzen und Perspektiven zu definieren, wie sie in ihren Qualitätsaktivitäten voranschreiten können. Die Forschungsergebnisse sollen aber auch die Grundlage dafür bilden, Konzepte zu entwickeln, die auf lernortübergreifende Qualitätsaktivitäten hinwirken.

Der kontinuierliche Transfer von Zwischenergebnissen erfolgt über den Projektbeirat sowie durch Vorträge und Veröffentlichungen.

3. Begründete Zuordnung zu den Forschungsschwerpunkten

Das Forschungsprojekt ist dem Forschungsschwerpunkt Modernisierung und Qualitätssicherung der beruflichen Bildung zugeordnet. Weiterentwicklungen der Ordnungsmittel dienen zwar der Qualitätssicherung beruflicher Ausbildung, indem sie den veränderten Anforderungen der Arbeitswelt Rechnung tragen. Zugleich gehen sie aber bezogen auf ihre Umsetzung mit neuen Qualitätsanforderungen einher. Das Forschungsprojekt richtet den Blick auf die von Betrieben entwickelten Strategien zur Bewältigung dieser Anforderungen. Damit wird ein Aspekt der im Jahresforschungsprogramm 2006 formulierten Aufgabe von Forschung aufgegriffen, „die unterschiedlichen Typen von Qualitätssicherung an den verschiedenen Lernorten der beruflichen Aus- und Weiterbildung, unter anderem im Hinblick auf Ziele, Instrumente, Stärken und Probleme, zu identifizieren, zu systematisieren und zu bewerten (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2006, S. 24)."

4. Konkretisierung des Vorgehens

Forschungsmethoden

Im Zentrum des Forschungsprojekts steht die in und von Betrieben realisierte Praxis der Qualitätssicherung beruflicher Ausbildung vor dem Hintergrund der jeweiligen Qualitätsziele. Entsprechend werden die Erhebungen primär auf betriebliche Ebene stattfinden. Für eine differenzierte Einordnung der betrieblichen Qualitätssicherungsaktivitäten sollen aber auch die auf betriebliche Ausbildungsziele und -qualitätssicherung bezogenen und ggf. auf diese einwirkenden Sichtweisen und Einschätzungen anderer Akteure und Anspruchsgruppen dualer Berufsausbildung einbezogen werden. Insgesamt werden dafür folgende Zugänge zum Forschungsgegenstand gewählt:

Den ersten Zugang zum Forschungsgegenstand bilden Materialien zu Fallbeispielen betrieblicher Qualitätssicherung aus der vorangegangenen Pilotstudie. Die Materialien wurden zum Teil über das Internet, zum Teil über explorative Betriebsbesuche akquiriert. Für die Analyse wurde ein erstes Raster entwickelt, welches auf der Grobebene die Strukturierungselemente „Ziele und Kriterien“, „Konzepte und Verfahren“, „Evaluation“ und „Konsequenzen“ umfasst. Diese sind zum Teil bereits weiter ausdifferenziert, zum Teil ist dies noch zu leisten. Die Analyseergebnisse sollen u.a. für die Konstruktion von Erhebungsinstrumenten herangezogen werden.

Als weiterer Zugang soll der Expertenmonitor genutzt werden. Der Expertenmonitor ist als Panel mit derzeit rund 1.200 Personen angelegt, wobei gegenwärtig eine Aufstockung des Expertenpools um mehrere hundert Personen vorbereitet wird. Die Experten rekrutieren sich aus unterschiedlichen Akteursgruppen beruflicher Bildung; vertreten sind u.a. Experten aus Betrieben und berufsbildenden Schulen, aus Verbänden sowie aus staatlichen und privaten Forschungseinrichtungen. Bei diesen Experten sollen über einen halbstandardisierten Fragebogen die aus ihrer Sicht relevanten Qualitätsziele betrieblicher Ausbildung und die daraus resultierenden Anforderungen an Qualitätssicherung ermittelt werden. Eine wesentliche Grundlage werden dabei neben den rechtlichen Vorgaben die Spezifikationen betrieblicher Ausbildungsqualität bisheriger Forschungsarbeiten bilden; in Bezug auf die Qualitätsziele soll hier insbesondere an die von Jungkunz erarbeiteten Konzeptionalisierungen und Operationalisierungen angeknüpft werden. Zudem soll überprüft werden, welche Relevanz den unter Punkt 2. (Forschungsbegründende Angaben – Problemdarstellung) aufgeführten Entwicklungen aus Sicht der Experten für die Initiierung qualitätssichernder Aktivitäten zukommt, welche weiteren Gründe und Anlässe sie sehen und welche Hemmnisse ihrer Einschätzung nach der Anwendung qualitätssichernder Verfahren entgegen stehen [10].

Die erhobenen Daten sollen u.a. daraufhin analysiert werden, inwieweit sich innerhalb jeder der vertretenen Expertengruppen ein gemeinsames Qualitätsverständnis identifizieren lässt, inwieweit die Qualitätsverständnisse zwischen den Expertengruppen differieren und ob es ein über alle Expertengruppen hinweg gemeinsames Kernverständnis gibt. Solche Analysen können mit unterschiedlichen Verfahren durchgeführt werden (z.B. mittels Korrelations- oder Distanzmaßen), die jeweils Vor- und Nachteile aufweisen. Es ist daher beabsichtigt, mehrere Verfahrensweisen anzuwenden, so dass die jeweils erzielten Ergebnisse miteinander verglichen und die ausgewiesenen Übereinstimmungen und Differenzen abgesichert werden können.

Ausgehend von dem mittels Expertenbefragung ermittelten Erwartungen und Einschätzungen zur betrieblicher Qualitätssicherungspraxis (im Sinne eines Soll-Zustandes) erfolgt eine repräsentative Betriebsbefragung zur konkret vorfindbaren Praxis der Qualitätssicherung betrieblicher Ausbildung (im Sinne eines Ist-Zustandes).

Beabsichtigt ist, bei einer Netto-Stichprobe von 2.000 Betrieben Telefoninterviews auf Grundlage eines standardisierten Fragebogens zur Planung und Steuerung der Ausbildung, zur Einbindung dieser Aktivitäten in übergeordnete Betriebsleitlinien sowie zu Rahmenbedingungen durchzuführen (CATI-Befragung). Die Ziehung der Stichprobe soll in Kooperation mit dem derzeit im Aufbau befindlichen Ausbildungsmonitor erfolgen. Bei der Stichprobenziehung sind u.a. folgende Merkmale zu berücksichtigen: Ausbildungsbeteiligung, Betriebsgrö-

ße (Klein-, Mittel- und Großbetriebe), Wirtschaftssektor (Industrie, Handel und Handwerk) sowie Region (Ost/West).

Die quantitativen Daten sollen u.a. dahingehend analysiert werden, ob sich Typen betrieblicher Qualitätssicherung der Ausbildung identifizieren lassen. Zu den einzelnen Typen sind vertiefende Fallstudien vorgesehen, um die Typologie zu überprüfen und weiter auszudifferenzieren. Beabsichtigt ist, zu jedem Typen drei Fallstudien zu realisieren. Die Festlegung der Kriterien, nach denen Betriebe für die Fallstudien ausgewählt werden, kann derzeit noch nicht vorgenommen werden, sondern erst, wenn eine Typologie vorliegt.

Ergänzend und parallel zu den vorbenannten Aktivitäten werden vorhandene quantitative Datensätze auf Indikatoren für Ausbildungsqualität hin analysiert (z.B. Prüfungserfolg, Lösungsquoten, nicht besetzbare Ausbildungsplätze).

Projektbeirat
Den Partnerprojekten „Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ und „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ soll ein gemeinsamer Beirat zur Seite gestellt werden, der die Projektbearbeitung insbesondere in wissenschaftlicher Hinsicht unterstützen und fördern soll. Vorgesehen ist daher, den Beirat vorwiegend mit universitär und außeruniversitär tätigen Berufsbildungswissenschaftlern zu besetzen.

Dienstleistungen Dritter
Mit der Erhebung und Erfassung quantitativer Daten zur betrieblichen Qualitätssicherungspraxis soll ein externer Auftragnehmer beauftragt werden. Die Entwicklung des dabei einzusetzenden standardisierten Fragebogens sowie die Datenauswertung erfolgt durch die Projektbeteiligten.

Die Erarbeitung der Leitfäden für die Fallstudien soll in Kooperation mit einem externen Auftragnehmer erfolgen, von welchem auch ein Teil der Fallstudien durchgeführt wird. Weitere Fallstudien führen die Projektbeteiligten durch. Der Befragung über den Expertenmonitor wird vollständig intern realisiert.

Kooperationen:
Über die Kooperation zwischen den beiden Partnerprojekten hinaus sind interne Kooperationen vor allem im Rahmen der BIBB-internen Arbeitsgruppe „Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung“ vorgesehen.

Externe Kooperationen erfolgen insbesondere über den Projektbeirat.

Zeitrahmen / Zwischenbericht

Laufzeit: IV/2006 – IV/2009

Zwischenbericht: III/2008

Projektmitarbeiter/-innen

Ebbinghaus, Margit (0228 / 107 - 1616); Bönisch, Irmgard; Flemming, Simone; Dr. Krekel, Elisabeth M.; N.N.

Projekt-Nr. 2.2.202 „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“

Forschungsstand
In der Vergangenheit sind verschiedene Studien zur Analyse der Ausbildungsqualität in der dualen Berufsausbildung durchgeführt worden, die eine wichtige Grundlage für das vorliegende Projekt bilden. Diese einzelnen Studien wurden im Partnerprojekt „Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ (Projekt-Nr. 2.2.201) ausführlich beschrieben, weshalb an dieser Stelle darauf verzichtet wird. Bei diesen Qualitätsuntersuchungen wurde die Perspektive der Jugendlichen auf ihre Ausbildung nur als ein Teilaspekt berücksichtigt, auch wurden ihre Reaktionen im Falle von Konflikten nicht hinreichend thematisiert. Deshalb werden nachfolgend Forschungsarbeiten zusammengefasst, die sich vor allem auf die Wahrnehmungen und Verhaltensweisen der Jugendlichen während der Berufsausbildung beziehen.

Neuere Untersuchungen
Aktuelle Daten zur Ausbildungsqualität aus Sicht der Auszubildenden legt die DGB-Jugend im „DGB-Ausbildungsreport 2006“ (vgl. DGB-Jugend, 2006) vor, mit dem das in der Problemdarstellung genannte „Schwarzbuch Ausbildung“ ergänzt wird (vgl. DGB-Jugend, 2005). Der Ausbildungsreport beruht auf einer schriftlichen Befragung von 3.145 Auszubildenden aus 95 verschiedenen Ausbildungsberufen, die größtenteils klassenweise über Oberstufenzentren bzw. Berufsschulen kontaktiert wurden. Hierbei wurden die Jugendlichen zu den Themen Ausbildungsinhalte (Ausbildungsplan, ausbildungsfremde Tätigkeiten), fachliche Anleitung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung und persönliche Bewertung der Ausbildungsqualität befragt. Einerseits werden im Ausbildungsreport zu diesen Aspekten die Antworten aller Befragten berichtet. Andererseits werden im Hinblick auf die Qualitätskriterien für die 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe Rankings vorgelegt. Hierbei wird eine Indexbildung über mehrere Kriterien hinweg vorgenommen, wodurch die Gesamtqualität der Ausbildungen deutlich werden soll. Ergänzt werden diese quantitativen Auswertungen durch Einzelfallschilderungen aus der Onlineberatung „Dr. Azubi“.

Bei der Gesamtqualität nach Branchen schneiden „Dienstleistung IT“, „Metallberufe Industrie“ und „Kaufleute Handel“ am besten ab, während Ausbildungen aus den Branchen „Gesundheit und Pflege“, „sonstige Dienstleistungen“ und „Handwerk Ernährung, Gastronomie“ von den Auszubildenden am schlechtesten beurteilt wurden. Im Mittelfeld liegen folgende Branchen: „Kaufleute Büro“, „Dienstleistung Industrie“, „Handwerk Metall“, „Handwerk Bau“ und „Verwaltung“. Bei den Einzelbewertungen werden u.a. folgende Ergebnisse genannt:

- die Hälfte der Befragten gibt an, dass die im Ausbildungsplan getroffenen Vereinbarungen eingehalten werden,
- ca. ein Drittel verrichtet manchmal bis häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten,
- ca. ein Drittel der Jugendlichen gibt an, regelmäßig Überstunden leisten zu müssen (24 % von ihnen bekommen für diese Überstunden weder eine Vergütung noch Freizeitausgleich),
- fast zwei Drittel der Auszubildenden bewerten die fachliche Qualität ihres Betriebes mit „gut“ oder „sehr gut“; die fachliche Qualität der Berufsschule bezeichnet hingegen nur knapp die Hälfte als „gut“ oder „sehr gut“,
- bei gut der Hälfte der befragten Auszubildenden gibt es im Betrieb eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder einen Betriebs-/Personalrat. Insgesamt sind die Auszubildenden mit betrieblicher Interessenvertretung deutlich zufriedener als Auszubildende, die sich alleine durchsetzen müssen.

Die Autoren stellen selbst heraus, dass der DGB-Ausbildungsreport keine repräsentative Studie ist, dass er aber eine verlässliche Orientierungshilfe zur Situation der Auszubildenden in Betrieben und Berufsschule bietet. Hierfür soll der Report auch beim vorliegenden Forschungsprojekt genutzt werden.

Eine weitere aktuelle Studie zum Thema Ausbildung aus Sicht von Auszubildenden veröffentlichten Quante-Brandt u.a. (2006) unter dem Titel „Ausbildungsrealität – Anspruch und Wirklichkeit“. Befragt wurden hierbei 660 Jugendliche aus Bremen, die in Handwerksberufen ausgebildet wurden. Dies geschah zu drei Zeitpunkten: in der Probezeit, zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung und kurz vor der Abschlussprüfung (zum letzten Zeitpunkt wurden angesichts von Ausbildungsabbrüchen nur noch 413 Jugendliche erreicht).

Während der DGB-Ausbildungsreport sich hauptsächlich auf die Messung unterschiedlicher Qualitätskriterien beschränkt, werden in der Studie von Quante-Brandt auch die Erwartungen der Jugendlichen an die Ausbildung und ihre Haltungen gegenüber Konfliktsituationen thematisiert. Zudem wird dargestellt, ob und bei welchen Personen die Auszubildenden bei Ausbildungsproblemen und -ängsten Rat suchen. So zeigt sich beispielsweise, dass

- die meisten Auszubildenden während der Probezeit einerseits bemüht sind, nicht unangenehm aufzufallen, sie andererseits aber Dinge sofort ansprechen, die ihnen nicht gefallen,
- die Jugendlichen angesichts von Schwierigkeiten im Betrieb vor allem Rücksprache innerhalb und außerhalb des Betriebes suchen, während sie die Reaktionen „sich krank melden“, „alles hinschmeißen“ und „abwarten/ignorieren“ weniger in Betracht ziehen
- und dass die Auszubildenden bei Prüfungsängsten vor allem Hilfe bei Eltern, Freunden und Bekannten suchen, während dies bei Berufsschullehrer/-innen, Ausbilder/-innen und Kollegen/-innen deutlich seltener geschieht. Allerdings holen demnach männliche Jugendliche und Jugendliche mit Migrationshintergrund im Vergleich zu weiblichen Jugendlichen insgesamt seltener Hilfe ein.

Insgesamt kommen die Autoren zu dem Schluss, dass es häufig nicht gelingt, die Spannungen zwischen den Erwartungen der Jugendlichen und den Bedingungen in der Berufsausbildung durch offenen Austausch zu lösen. Hierdurch bestehe die Gefahr, dass es zu einer Verfestigung von Problemlagen komme. Im Vergleich zum DGB-Ausbildungsreport beruht die Studie von Quante-Brandt sowohl in quantitativer als auch in regionaler Hinsicht auf einer wesentlich schmaleren Befragungsbasis. Durch ihre andere inhaltliche Akzentuierung – Erwartungen von Jugendlichen an ihre Ausbildung, Umgang mit Konfliktsituationen – bietet sie aber wichtige Anknüpfungspunkte. Im Rahmen des geplanten Forschungsprojekts gilt es daher zu überprüfen, inwiefern die aufgezeigten Zusammenhänge in Deutschland insgesamt und bei anderen Ausbildungsberufen vorliegen.

Frühere Untersuchungen
Fragen der Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden standen vor allem in den 90er Jahren im Zentrum unterschiedlicher Forschungsarbeiten des BIBB. Die Thematik wurde in einer Reihe quantitativ wie qualitativ orientierter Forschungsprojekte aufgegriffen. Das Forschungsprojekt "Jugend und Berufsausbildung in Deutschland" zeigt Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Einschätzung und Bewertung von Auszubildenden in Ost und West ihrer betrieblichen Ausbildung auf. Das Projekt "Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden" stellt neben der unterschiedlichen Sicht von Auszubildenden in 15 dualen Ausbildungsberufen auf ihre betriebliche Ausbildung, d.h. auf ihre Lernarrangements, die Gestaltung der Ausbildung und die Anforderungen an die Auszubildenden auch die Zeitverwendung der Azubis im betrieblichen Ausbildungsalltag dar.
Einen anderen Zugang wählen das Projekt "Neue Führungs- und Kommunikationsstile in der gewerblichen Ausbildung" sowie dessen Nachfolgeprojekt in Ostdeutschland ("Analyse von Führungsstilen und Ausbildungsmethoden in den neuen Bundesländern"), welche Auszubildende und Ausbilder in ausgewählten gewerblich technischen Ausbildungsberufen befragen. Im Zentrum der Untersuchungsansätze steht hierbei die Ausbildungspraxis, die in einem Mix aus qualitativen und quantitativen Methoden analysiert wird. Neben den eigentlichen Führungsstilen und Ausbildungsmethoden der Ausbilder stehen die diesbezüglichen Unterschiede von Fremdeinschätzung der Ausbilder durch die Auszubildenden wie die Selbsteinschätzung der Ausbilder selbst im Mittelpunkt der Untersuchungen.

Angesichts hoher Durchfallquoten in einer Reihe dualer Berufe setzt sich das Forschungsprojekt "Faktoren für den Erfolg bei Abschlussprüfungen im dualen System" Ende der 1990er Jahre in einem qualitativ orientierten Forschungsansatz mit den Gründen für den (Miss)Erfolg in ausgewählten Handwerksberufen auseinander. Befragt werden dabei als Experten u.a. Prüflinge und Prüfer/-innen sowie Ausbilder/-innen und Lehrer/-innen. Dabei zeigt sich insbesondere aus der Perspektive der Auszubildenden die Bedeutung des betrieblichen Ausbildungsprozesses, wenngleich dieser nicht als einziger verantwortlicher Faktor herauskristallisiert werden kann.

Im Vorhaben "Evaluierung der Ausbildungsprogramme Ost 2002 – 2004“ wird u.a. die Ausbildungssituation der außerbetrieblichen Ausbildungsplatzprogramme für sog. marktbenachteiligte Jugendliche in Ostdeutschland u.a. mittels einer quantitativen Erhebung bei den Auszubildenden selbst untersucht.

Die genannten Arbeiten fokussieren mit je unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten auf den Ausbildungsprozess als Ganzes oder auf Facetten davon. Die Forschungsfragen konzentrieren sich stark auf den betrieblichen Ausbildungsprozess. Im Vordergrund des Forschungsinteresses steht die Perspektive der Auszubildenden. Zum Teil werden auch unterschiedliche Sichtweisen reflektiert, diese partiell auch aufeinander bezogen. Deutlich wird dabei – unabhängig von der jeweiligen Fragestellung – die Bedeutung der betrieblichen Ausbildungspraxis, insbesondere im Hinblick auf das Gelingen der Ausbildung und den Ausbildungserfolg.

Bewertung des Forschungsstandes
Die angeführten *früheren Untersuchungen* wählten in Abhängigkeit der jeweiligen Fragestellung je unterschiedliche theoretische wie methodische Zugänge. Zwar wurden dabei zentrale Fragestellungen der Qualitätsdiskussion in der dualen Ausbildung gestellt und diese Debatte z.T. explizit angeschnitten. Aufgrund der aufgezeigten unterschiedlichen thematischen Schwerpunkte erfolgt allerdings lediglich punktuell eine Anbindung an die Qualitätsforschung. Vor diesem Hintergrund muss es daher die zentrale Aufgabe des vorliegenden Projektes sein, die Analyse der Ausbildungspraxis aus Sicht der Auszubildenden stringent in die Qualitätsforschung einzubetten. Die oben angeführten *neueren Untersuchungen* (vgl. Quante-Brandt u.a. 2006, DGB-Ausbildungsreport 2006) legen diesbezüglich bereits aktuelle empirische Zusammenhänge vor. Allerdings können diese in Bezug auf Deutschland und auf einzelne Ausbildungsberufe nicht als repräsentativ gelten, so dass ihre Ergebnisse für das vorliegende Forschungsprojekt als Hypothesen zu verstehen sind, die es zu überprüfen gilt.

<u>Aspekte der internationalen Berufsbildung</u>
Auf europäischer Ebene hat das Thema Ausbildungsqualität in den letzten Jahren in Theorie wie Praxis einen starken Bedeutungszuwachs erfahren. So wird es z.B. verstärkt im Rahmen des „European Network on Quality Assurance“ diskutiert (vgl. European Commission, 2006). Im Zusammenhang mit dieser Initiative veranstaltet das europäische Berufsbildungszentrum CEDEFOP regelmäßig Peer-Learning-Visits in den unterschiedlichen Teilnehmerländern, bei denen die berufsbildungsbezogene Qualitätssicherungspraxis des jeweiligen Landes vorgestellt und kritisch diskutiert wird. Im Jahr 2007 wird in Deutschland unter dem Thema „Qualität der Berufsausbildung“ solch ein Peer-Learning-Visit stattfinden, an dessen Organisation das BIBB beteiligt ist. Somit bietet sich die Chance, aus den Rückmeldungen der teilnehmenden Personen einen Blick von außen auf die Qualitätssicherung in der deutschen Berufsausbildung zu werfen.

<u>Theoretische Bezüge</u>
Das Forschungsprojekt baut auf theoretischen Grundlagen aus der Qualitätsdiskussion in der Berufsbildung, der Berufspädagogik und der Jugendsoziologie auf.

Die Qualitätsdiskussion in der beruflichen Bildung kann mittlerweile als eigenständiges interdisziplinäres Forschungsfeld verstanden werden, auf dem sich bestimmte Betrachtungsweisen, Begriffe und theoretische Grundannahmen etabliert haben (vgl. Euler, 2005; AG Qualitätssicherung von beruflicher Aus- und Weiterbildung, 2006). Dementsprechend werden diese im Forschungsprojekt als analytische Kategorien genutzt, um die Qualitätsbeurteilung der Ausbildung durch die Jugendlichen zu ermöglichen. Zentral ist hierbei u.a. die Unterscheidung zwischen Input-, Prozess- und Outputqualität (vgl. Arnold, 1994). Das Forschungsprojekt konzentriert sich vor allem auf die Prozessqualität (u.a. fachliche, soziale und pädagogische Kompetenz der Ausbilder/-innen), da diese am genauesten von den Jugendlichen wahrgenommen wird und da die Auszubildenden auch am ehesten Einfluss auf die Ausbildungsabläufe nehmen können. Doch auch die Input-Qualität (u.a. Existenz eines schriftlichen Ausbildungsplans) und die Output-Qualität (u.a. Einschätzung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch die Ausbildung) können in Teilbereichen durch die Auszubildenden eingeschätzt werden.

Eine weitere Kernaussage der Qualitätsdiskussion bezieht sich auf die zwangsläufige Normativität von Qualitätsmessungen: „Qualitätsentwicklung stützt sich unverzichtbar auf Normen, die nicht auf ihre Wahrheit, sondern nur auf ihre Begründung sowie auf ihre Gültigkeit in einer sozialen Gemeinschaft hin überprüft werden können. Daraus ergibt sich, dass Qualität das Ergebnis einer normativen Bestimmungsleistung darstellt“ (Euler, 2006, S. 58). Im Rahmen einer Qualitätsmessung kann also nicht voraussetzungsfrei bestimmt werden, inwieweit ein Gegenstand „gut“ ist, sondern nur inwieweit er vor dem Hintergrund bestimmter Ansprüche einzelner Instanzen „gut“ ist. Im vorliegenden Projekt werden hierbei die Qualitätsansprüche dreier Instanzen berücksichtigt:

- Qualitätsansprüche, die von der Berufspädagogik gestellt werden: Die Grundlage der Untersuchung bilden explizit berufspädagogische Qualitätskriterien. Aus pädagogischer Perspektive werden Ausbildungen als „gut“ und somit als qualitativ hochwertig verstanden, wenn sie zur „Bildung“ der Auszubildenden beitragen. Bezogen auf den Beruf setzt sich Bildung aus „beruflicher Tüchtigkeit“ und „beruflicher Mündigkeit“ zusammen. Um ermitteln zu können, ob Auszubildende diese beiden übergeordneten Zielkategorien erreichen, leitet Jungkunz (1995) in einer Studie zum Berufsausbildungserfolg (vgl. auch die Zusammenfassung im Forschungsstand des Partnerprojektes) aus ihnen zunächst sieben konkretere Zieldimensionen ab (betriebsbezogene, berufsbezogene, prüfungsbezogene, schulbezogene, weiterbildungsbezogene, demokratiebezogene, persönlichkeitsbezogene Zieldimension). Diese Dimensionen setzt er wiederum in Beziehung zur Sach-, Sozial- und Selbstkompetenz der Auszubildenden, die er als Grundlage und Kennzeichen der einzelnen Zieldimensionen versteht. Sowohl für die verschiedenen Zieldimensionen als auch für die einzelnen Kompetenzen legt er schließlich operationaliserte Skalen vor. Insgesamt ergibt sich somit ein „Theoretisches Modell des Berufsausbildungserfolgs“.
  Anhand der verschiedenen Skalen lässt Jungkunz den Berufsausbildungserfolg von Auszubildenden aus unterschiedlichen Handwerksberufen von Ausbildern, Berufsschullehrern und den Auszubildenden selbst einschätzen. Um die festgestellte Varianz des Berufsausbildungserfolges zu erklären, entwickelt Jungkunz ein „Theoretisches Modell von Einflussfaktoren auf den Berufsausbildungserfolg“, in dem unterschiedlichste betriebliche, schulische, häusliche und persönlichkeitsbezogene Einflüsse berücksichtigt werden.

  In Bezug auf das vorliegende Projekt bietet das „Theoretische Modell zum Berufsausbildungserfolg“ wichtige Anknüpfungspunkte für die Operationalisierung der Outputqualität. So besteht die Möglichkeit, an die von Jungkunz erarbeiteten Skalen für „berufliche Tüchtigkeit“ (z.B. Haben die Jugendlichen den Eindruck, die praktischen Berufsinhalte zu beherrschen? Haben die Jugendlichen den Eindruck, die theoretischen Berufsinhalte zu beherrschen?) als auch an die zur „beruflichen Mündigkeit“ (z.B. Sind die Jugendlichen mit ihren Rechten und Pflichten vertraut? Wird die Ausbildung als Schritt ins Erwachsensein erlebt?) anzuknüpfen. Aus dem „Modell von Einflussfaktoren auf den Berufsaus-

bildungserfolg“ können hingegen Kriterien für die Input- und die Prozessqualität der Ausbildung abgeleitet werden. Diese beziehen sich vor allem auf die Ausgangsbedingungen und Abläufe im Betrieb. So ist beispielsweise zu ermitteln, inwieweit die Planmäßigkeit der Ausbildung gewährt wird, inwieweit die Ausbilder pädagogisch reflektiert unterweisen und inwieweit die Auszubildenden unter- oder überfordert werden.

- Qualitätsansprüche, die von Jugendlichen gestellt werden: Aus der Berufsbildungsforschung und der Jugendsoziologie (s.u.) ist bekannt, dass Jugendliche Ansprüche an ihre Ausbildung stellen, die bis zu einem gewissen Grad mit den berufspädagogischen Ansprüchen vereinbar sind, die sich aber nicht mit ihnen decken (vgl. Jungkunz, 1996). So legen die Jugendlichen beispielsweise hohen Wert darauf, dass sie durch ihre Ausbildung soziale Wertschätzung in ihrer Peer-Group erhalten (vgl. Krewerth & Ulrich, 2004) und dass ihre Freizeitaktivitäten mit dem Beruf vereinbar sind (vgl. Buschbeck & Krewerth, 2004). Auch diese Qualitätskriterien sind im Projekt zu berücksichtigen, um erkennen zu können, wovon die Zufriedenheit der Jugendlichen mit ihrer Ausbildung letztlich abhängt. Denn es wäre ja durchaus denkbar, dass Jugendliche auch dann zufrieden sind, wenn die berufspädagogischen Qualitätsstandards zwar nicht eingehalten, spezielle jugendbezogene Ansprüche jedoch erfüllt werden. Hier ergibt sich somit ein gewisses Spannungsverhältnis zwischen der reinen Teilnehmerzufriedenheit der Jugendlichen einerseits und der berufpädagogischen Güte einer Ausbildung andererseits, das näher analysiert werden soll.

- Qualitätsansprüche, die von Gesetzen gestellt werden: Weitere Anforderungen an die duale Berufsausbildung liegen in Form von Gesetzen und Rechtsverordnungen vor. Zentral ist hierbei das Berufsbildungsgesetz (BBIG), in dem beispielsweise festgeschrieben ist, dass zu Beginn der Ausbildung ein schriftlicher Ausbildungsplan ausgegeben werden muss. Für minderjährige Jugendliche ist das Jugendarbeitsschutzgesetz (JarbSchG) relevant, in dem festgelegt ist, unter welchen Bedingungen Minderjährige beschäftigt werden dürfen. Schließlich ist im Zusammenhang mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung noch auf das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu verweisen. Die Mindeststandards, die in den genannten Gesetzen festgeschrieben werden, gelten für alle Ausbildungsberufe. Sie sollen die Grundbedingungen herstellen, unter denen eine berufspädagogisch sinnvolle Ausbildung ablaufen kann. Insofern ist ihre Einhaltung im Projekt zu überprüfen.

  Neben den übergeordneten Gesetzen gibt es für jeden Ausbildungsberuf eine Ausbildungsordnung in Form einer Rechtsverordnung. Diese legt u.a. fest, welche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten in der Ausbildung vermittelt werden sollen (Spezifizierung der Output-Qualität) und in welchem Ausbildungsjahr dies jeweils geschehen soll (Spezifizierung der Prozess-Qualität). Da im Rahmen des Projektes mehrere Ausbildungsberufe untersucht werden, wäre es allerdings eine Überforderung, wenn die Einhaltung dieser für jeden Ausbildungsberuf individuellen Anforderungen überprüft werden sollte. Dieses geschieht stattdessen im Rahmen der Evaluation von Ausbildungsordnungen.

Konkrete Beispiele für die zu erfassenden Input-, Prozess- und Output-Qualitätsindikatoren werden im Abschnitt Forschungsziele angeführt.

Weitere theoretische Grundlagen werden der Jugendsoziologie entnommen. Sie bietet eine generelle Definition des Phänomens Jugend, an der sich das Forschungsprojekt orientiert: Jugend ist demnach eine „Lebensphase, in der die Persönlichkeitsentwicklung eines Subjektes maßgeblich vorangetrieben wird und in der sich das Selbstbild und die Identität von Personen zunehmend stabilisieren“ (Sektion Jugendsoziologie des DGS, 2006). Hierbei wird betont, dass die Persönlichkeit nicht nur ein Resultat äußerer Einflüsse ist, sondern dass das Subjekt auch aktiv an seiner Entwicklung mitwirkt, indem es einerseits bewusst Informationen aus der Umwelt selektiert, interpretiert und bewertet. Andererseits wirken die Jugendlichen aber auch gestaltend auf ihr Umfeld ein, um eine Entwicklung im Sinne ihrer Interes-

senlagen zu erreichen. Dies kann auch bedeuten, dass sie sich gezielt in ein völlig neues Umfeld begeben.

Aus dieser Perspektive werden im Forschungsprojekt die auf die Ausbildung bezogenen Qualitätsurteile der Jugendlichen als Sondierung und Bewertung von Umwelt verstanden, auf die Reaktionen innerhalb und außerhalb der Ausbildungsstelle erfolgen. Dadurch versuchen Jugendliche, ihre Interessen stärker durchzusetzen – notfalls durch Wechsel in ein neues Umfeld, in diesem Fall also durch Ausbildungs(platz)wechsel oder durch Abbruch der Ausbildung.

In der o.g. Definition erscheint Jugend als Übergangsphase zwischen Kindheit und Erwachsenenalter, in der bestimmte Entwicklungsaufgaben zu lösen sind, deren Erfüllung zum Teil durch Bildungszertifikate dokumentiert wird (allgemein bildender Schulabschluss, Ausbildungsabschluss etc.). Daher wird die Jugendzeit auch als Bildungsmoratorium bezeichnet, also als eine gewisse „Schonzeit“, die die ältere Generation der nachwachsenden Generation gewährt, um sich die für die moderne Arbeitswelt notwendigen Kompetenzen anzueignen (vgl. Reinders & Wild, 2003). Dieses Bildungsmoratorium entstand als Massenphänomen vor allem im Gefolge der Industrialisierung, als die Kompetenzen zur Erfüllung der sich immer stärker spezialisierenden Arbeitsabläufe nicht mehr im Rahmen der Familie vermittelt werden konnten (vgl. Reinders, 2004). Die Jugendsoziologie stellt aber gleichzeitig heraus, dass v.a. seit den 1970er Jahren neben diesem klassischen Jugendmodell des Bildungsmoratoriums ein alternatives Modell entstanden ist: Jugend als Freizeitmoratorium. Hiermit ist gemeint, dass sich Jugendliche nicht nur auf formal organisierte Bildungsanstrengungen konzentrieren, sondern dass sie ihre Zeit in einem steigenden Maße auch unter Gleichaltrigen in unterschiedlichsten Musik-, Sport- und Freizeitszenen verbringen. Hierdurch ist es zu einer Ausdifferenzierung und Pluralisierung von Jugendkulturen gekommen, die sich bewusst von der Erwachsenenkultur abgrenzen.

Das Bildungsmoratorium wurde allerdings nicht durch das Freizeitmoratorium abgelöst, sondern „beide Varianten stellen für Jugendliche heute Möglichkeiten dar, wie sie die Adoleszenz gestalten und interpretieren möchten: als raschen Übergang oder als Verweilen“ (ebd., S. 12). Dementsprechend ist es auch möglich, die Jugendlichen in Gruppen mit unterschiedlich ausgeprägter Bildungs- und Freizeitorientierung zu unterteilen.

Aus diesen Modellvorstellungen heraus geht das vorliegende Forschungsprojekt von der Annahme aus, dass bildungsorientierte Jugendliche andere Qualitätsmaßstäbe verwenden als freizeitorientierte und dass sich auch die Konflikte, die die jeweiligen Gruppierungen innerhalb der Betriebe austragen, voneinander unterscheiden. Angesichts des mittlerweile hohen Durchschnittsalters von Auszubildenden (1970: 16,6 Jahre, 2004: 19,4 Jahre (vgl. BMBF, 2006, S. 111)) stellt sich inzwischen aber auch die Frage, inwieweit Betriebe Auszubildende tatsächlich noch als Jugendliche verstehen oder inwieweit sie sie bereits als Erwachsene betrachten, denen evtl. in einem geringeren Maße ein Bildungs- oder Freizeitmoratorium zugesprochen wird. Ablesbar könnte dies z.B. daran sein, dass Jugendliche den Eindruck haben, dass ihnen nur selten Lernzeiten und Arbeitsfehler zugestanden werden.
Insgesamt zeigen die jugendsoziologischen Bezüge also potentielle Konfliktpunkte zwischen Betrieben und Jugendlichen auf. Um die Reaktionen von Jugendlichen angesichts dieser Konflikte genauer zu betrachten, bietet sich eine Differenzierung in progressive und regressive Handlungen an. Progressive Handlungen würden vorliegen, wenn Jugendliche durch spezifische Strategien eine Verbesserung ihrer Ausbildungsbedingungen und -abläufe einfordern würden (z.B. offene Konfrontation eines Ausbilders, der oft ausbildungsfremde Aufgaben vergibt). Regressive Handlungen würden hingegen bei ausweichenden und evtl. selbstschädigenden Verhaltensweisen vorliegen (z.B. Abbruch sämtlicher Ausbildungsbemühungen oder Drogenmissbrauch bei Jugendlichen, da sie den Eindruck haben, dass ihre Ausbildung angesichts der häufigen ausbildungsfremden Aufgaben sinnlos ist (vgl. Degen u.a., 2005)).

Neben den bis jetzt angesprochenen eher generellen Definitionen und Theorien zum Phänomen Jugend werden aus der Jugendsoziologie aber auch Aussagen über die aktuellen Erscheinungsformen der Jugend als Forschungsgrundlage herangezogen. Denn in der Jugendsoziologie wird seit jeher die sozialhistorische Wandelbarkeit des Phänomens Jugend betont (vgl. Griese, 1977, S. 11). Von welchen Problemlagen Jugendliche aktuell betroffen sind und welche Bewältigungsstrategien sich in unterschiedlichen Gruppierungen (Schichten, Milieus, Lebenslagen, Männer/Frauen, Jugendliche mit/ohne Migrationshintergrund) zeigen, wird in verschiedensten Jugenduntersuchungen thematisiert. Den prominentesten Platz nehmen die Shell-Jugendstudien ein. In den letzten Shell-Jugendstudien wird hierbei das Bild einer „pragmatischen Generation" gezeichnet, die angesichts der erhöhten Leistungsanforderungen und Risiken der gegenwärtigen Gesellschaft nicht resigniert, sondern mit erhöhter Leistungsbereitschaft reagiert. Allerdings gibt es auch Gruppierungen (z.B. verstärkt unter Hauptschüler/-innen), die zunehmend davon ausgehen, dass sie keine adäquate Beschäftigung finden werden, was Aggression oder Resignation zur Folge haben kann (vgl. Deutsche Shell Holding, 2002 & 2006). Eine Aufgabe des Forschungsprojektes ist es daher, diese übergreifenden Aussagen über „die Jugend" auf die Wahrnehmungen und Reaktionen von Jugendlichen in einer dualen Ausbildung herunterzubrechen. Denn bei der Durchsicht der jüngsten Shell-Studie fällt eines auf: Die Befragten haben hier lediglich die Möglichkeit, ihre Berufsausbildung von außen zu beurteilen, indem sie beispielsweise ihre Einmündungschancen in eine Berufsausbildung bewerten sollen. Die Innensicht auf die Berufsausbildung, wie also Auszubildende den Alltag im Betrieb erleben, wird hingegen nicht speziell thematisiert.

Forschungsziele

Das Forschungsprojekt beinhaltet zwei zentrale Forschungsziele: Es wird untersucht, wie duale Berufsausbildungen im Betrieb und den anderen Lernorten durchgeführt werden und inwiefern dies jugendbezogenen, pädagogischen und gesetzlichen Qualitätsansprüchen entspricht (1.). Hierauf aufbauend wird ermittelt, mit welchen Strategien die Jugendlichen reagieren, wenn es aus ihrer Perspektive in der Ausbildung zu Missständen und Konflikten – d.h. Qualitätsmängeln – kommt (2.).

Zu den Forschungszielen im Einzelnen:
(1.) Im Rahmen des Forschungsprojekts wird aus der Perspektive der Jugendlichen bei ausgewählten dualen Ausbildungsberufen untersucht, unter welchen Bedingungen in Betrieben ausgebildet wird (Input), wie die Ausbildung abläuft (Prozess) und zu welchen Ergebnissen dies führt (Output). Hierbei werden sowohl rein deskriptive Angaben (z.B. Wie häufig müssen Sie Überstunden leisten?) als auch die darauf bezogenen Qualitätsurteile der Jugendlichen (z.B. Haben Sie den Eindruck, dass sie zu viele Überstunden leisten müssen?) erfasst. Durch diese Kombination kann ermittelt werden, ob unterschiedliche Jugendgruppierungen – beispielsweise stärker freizeit- vs. stärker bildungsorientierte – systematisch voneinander abweichende Qualitätsmaßstäbe verwenden.

Der Schwerpunkt der Untersuchung liegt auf der Betrachtung der Ausbildungsbedingungen und –abläufe im Betrieb. Allerdings werden auch die übrigen Lernorte – Berufsschule, überbetriebliche Bildungsstätte – thematisiert. Insbesondere wird es hierbei um die Frage gehen, wie die Jugendlichen die Zusammenarbeit der verschiedenen Lernorte einschätzen. Eine umfassende Evaluierung der nichtbetrieblichen Lernorte kann im Rahmen des Projektes allerdings nicht geleistet werden.

Nachfolgend werden beispielhaft qualitätsrelevante Aspekte aufgeführt, die im Rahmen des Forschungsprojektes untersucht werden und die es im weiteren Forschungsverlauf zu vervollständigen und konkretisieren gilt:

- Inputqualität
  Planmäßigkeit der Ausbildung (schriftlicher Ausbildungsplan)
  materielle/personelle Ausstattung
  u.a.

- Prozessqualität
  fachliche, soziale und pädagogische Kompetenz der Ausbilder
  Balance zwischen Ausbildungs- und Arbeitsinhalten (ausbildungsfremde Tätigkeiten)
  physische und psychische Belastung der Auszubildenden
  u.a.
- Outputqualität
  Fach- und Sozialkompetenz
  materielle Wertschätzung der Leistung (Ausbildungsvergütung)
  soziale Wertschätzung der Leistung (Anerkennung in der Peer-Group)
  u.a.

Bei der Behandlung des ersten Forschungsziels geht es darum, sowohl Missstände in der Ausbildung aufzuzeigen als auch besonders gute Ausbildungsbedingungen zu identifizieren, die dazu beitragen, dass die Jugendlichen zufrieden sind, motiviert lernen und die Ausbildungsziele erreichen.
Insgesamt wird beim ersten Forschungsziel auch darauf geachtet, dass eine gewisse Vergleichbarkeit zu früheren (BIBB-)Qualitätsuntersuchungen (vgl. Forschungsstand und insb. Hecker, 1999) gewährleistet wird. Beispielsweise wurde in der Untersuchung von Hecker erfasst, wie zufrieden die Auszubildenden mit der Abstimmung zwischen Betrieb und Berufsschule waren – eine Frage, die auch bei der kommenden Untersuchung gestellt werden wird. Auf diese Weise kann überprüft werden, ob sich die Ausbildungsbedingungen über die Zeit hinweg verändert haben.

(2.) Im Rahmen des zweiten Forschungsziels wird geklärt, welche unterschiedlichen Strategien Jugendliche anwenden, wenn ihre Erwartungen an die Ausbildung nicht erfüllt werden und somit Konfliktpotenziale vorliegen. Hierbei ist zu betonen, dass betriebliche Konflikte nicht grundsätzlich als Qualitätsmängel zu verstehen sind; vielmehr sind sie eine ‚normale' soziale Erscheinung. Allerdings gibt die Art und Weise, wie mit Konflikten in der Ausbildung umgegangen wird – Haben die Jugendlichen Angst, Kritik zu äußern? Oder suchen sie das offene Gespräch? –, durchaus Hinweise auf die Ausbildungsqualität. Im Forschungsprojekt wird davon ausgegangen, dass die Lösung von Konflikten nicht nur von außen durch die Berufsbildungsforschung, die Politik oder durch die Qualitätssicherungssysteme der ausbildenden Betriebe und Schulen erfolgt, sondern auch durch die Jugendlichen selber geleistet werden kann. Wie im Rahmen der theoretischen Bezüge herausgearbeitet wurde, werden in diesem Zusammenhang einerseits regressive und andererseits progressive Handlungen erfasst. Auch wird ermittelt, ob die Jugendlichen bei Problemen in der Ausbildung Unterstützung durch formale Institutionen (Jugendvertretung, Betriebsrat, Kammern, Schulen, Beratungsangebote, Gesetze) oder private Bezugspersonen (Eltern, Freunde) einholen. Hierdurch soll geklärt werden, welche Jugendlichen auf ausreichende Unterstützungsnetzwerke zurückgreifen können und bei welchen es diesbezüglich Versorgungslücken gibt.

In Bezug auf beide Forschungsziele will das Forschungsprojekt Bezüge zwischen aktuellen jugendsoziologischen Konzepten (z.B. Orientierung am Bildungs- vs. Freizeitmoratorium nach Reinders; „pragmatische Generation" im Sinne der Shell-Studien) und der Qualitätsdiskussion in der Berufsbildung herstellen. Daher werden bei den Auszubildenden nicht nur die klassischen sozioökonomischen Angaben (Geschlecht, Migrationshintergrund, Schulabschluss) erfasst, sondern auch Wertorientierungen/Selbstkonzepte (z.B. Bildungs- vs. Freizeitorientierung), von denen angenommen wird, dass sie einen Einfluss auf die ausbildungsbezogenen Qualitätsurteile und Reaktionen der Jugendlichen haben.

<u>Zentrale Forschungshypothesen</u>
Hypothese 1: In Abhängigkeit von verschiedenen Einflussfaktoren (Betriebsgröße, Ausbildungsbereiche, Berufsfelder, Ausbildungsberufe) gibt es systematische Unterschiede in Bezug auf Ausbildungsbedingungen, -abläufe und -ergebnisse.

Hypothese 2: Dementsprechend zeichnen sich die jeweiligen Ausbildungen in Bezug auf jugendbezogene, pädagogische und gesetzliche Qualitätskriterien durch unterschiedliche Input-, Prozess- und Output-Qualität aus.

Hypothese 3: Doch auch in Bezug auf gleiche Ausbildungsbedingungen sind Jugendliche in unterschiedlichem Maße zufrieden, da einzelne Jugendgruppierungen – gebildet anhand klassischer sozioökonomischer Merkmale und anhand von Wertorientierungen – über jeweils unterschiedliche Bewertungsmaßstäbe verfügen.

Hypothese 4: Aus der Perspektive der Jugendlichen wahrgenommene Konflikte in der Ausbildung können zu progressiven oder regressiven Handlungen führen. Entsprechend der These der Pluralisierung und Differenzierung jugendlicher Orientierungen und Lebenswelten nutzen unterschiedliche Jugendgruppierungen hierbei jeweils spezifische Bewältigungsstrategien. Dabei greifen die einzelnen Gruppierungen in unterschiedlicher Weise auf externe Hilfe zurück (private Bezugspersonen oder formale Institutionen).

Transfer
Die Ergebnisse des Projektes sind insbesondere für drei Gruppen relevant:

- Erstens für Personen, die für die Organisation der betrieblichen Ausbildung zuständig sind oder die die Betriebe diesbezüglich beraten (z.B. Ausbildungsberater der Kammern). Durch die Forschung sollen einerseits Qualitätsbereiche aufgezeigt werden, in denen gegenwärtig bei bestimmten Ausbildungsberufen, -bereichen oder Betriebssegmenten Mängel oder Stärken bestehen. Andererseits sollen die Betriebe durch die Forschung aber auch erkennen können, wie sie durch eine spezielle Ausrichtung ihrer Ausbildung auch in Zukunft angesichts des demografischen Wandels und der zunehmenden Ausdifferenzierung des Bildungssystems leistungsstarke Jugendliche gewinnen können. Dieses Wissen kann auch für die Modernisierung oder Neuentwicklung von Ausbildungsordnungen relevant sein.
- Zweitens richten sich die Projektergebnisse auch an Institutionen, die Jugendliche in Ausbildungsfragen beraten (Beratungsangebote im Internet, Arbeitsagenturen, Schulen etc.). Durch das Projekt soll auf einer repräsentativen Basis deutlich werden, mit welchen Schwierigkeiten Auszubildende konfrontiert werden und wie sie damit umgehen. Hieraus könnten Beratungsinstitutionen neue Hilfestellungen für einzelne Gruppierungen innerhalb der Jugendlichen ableiten (Broschüren, Trainings, Internetangebote).
- Drittens sollen die Forschungsergebnisse über entsprechende Vermittlungsinstanzen (z.B. DGB-Jugend) möglichst auch die Jugendlichen selber erreichen. In der aktuellen berufsbildungspolitischen Debatte um Ausbildungsstellenmarkt und Ausbildungsreife wird sehr häufig über Jugendliche gesprochen – insbesondere verallgemeinernde Zuschreibung von mangelnder Ausbildungsreife (vgl. Eberhard, 2006) –, seltener wird jedoch mit Jugendlichen über ihre Situationswahrnehmungen und -reaktionen gesprochen. Auf diese Weise soll aufgezeigt werden, dass bestimmte Probleme im Ausbildungsbereich nicht ausschließlich auf personale Merkmale der Jugendlichen zurückzuführen sind (z.B. mangelnde Ausbildungsreife), sondern dass diese Schwierigkeiten auch durch spezifische Rahmenbedingungen (z.B. wirtschaftliche Probleme des Ausbildungsbetriebes) hervorgerufen werden.

3. Begründete Zuordnung zu den Forschungsschwerpunkten

Das Forschungsprojekt fragt danach, wie Jugendliche unter den aktuellen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Betrieben ausgebildet werden und inwiefern dies berufspädagogischen, jugendbezogenen und gesetzlichen Qualitätsansprüchen entspricht. Deshalb ist das Projekt dem Forschungsschwerpunkt 2 zuzuordnen.

4. Konkretisierung des Vorgehens

Forschungsmethoden
Im Kern basiert das Forschungsprojekt auf einer quantitativen Befragung von ca. 5.000 Jugendlichen (1.). Zusätzlich werden ca. 20 qualitative Interviews mit einzelnen Jugendlichen und/oder Gruppen von Jugendlichen geführt (2.). Die Sicht der Betriebe und anderer Ausbildungsexperten auf den Untersuchungsgegenstand wird über eine Befragung mit dem Expertenmonitor des BIBB eingeholt (3.).

1. Bei der repräsentativ angelegten quantitativen Befragung werden ca. 5.000 Jugendliche (Netto-Stichprobe) schriftlich befragt, die sich im zweiten Ausbildungsjahr eines anerkannten Ausbildungsberufes befinden. Hierdurch wird einerseits gewährleistet, dass auch die Jugendlichen, die das erste Ausbildungsjahr schulisch absolvieren (beispielsweise im Rahmen eines Berufsgrundbildungsjahres), eine gewisse Ausbildungserfahrung im Betrieb gesammelt haben. Andererseits wird sichergestellt, dass auch noch die Jugendlichen, die ihre Ausbildung verkürzen, erreicht werden. Um auch die Erfahrungen zu Beginn der Ausbildung zu berücksichtigen, können retrospektive Fragen an die Auszubildenden aus dem zweiten Lehrjahr gestellt werden. Insgesamt werden rund zehn bis fünfzehn Ausbildungsberufe aus unterschiedlichen Berufsfeldern berücksichtigt, in die Jugendliche im Vergleich zu allen Ausbildungsberufen besonders häufig einmünden. Die untersuchten Berufe stammen aus den drei am stärksten besetzten Ausbildungsbereichen („Handwerk“, „Industrie und Handel“, „Freie Berufe“). Dabei werden sowohl eher traditionelle Berufe untersucht, die schon seit längerer Zeit in ähnlicher Form ausgebildet werden, als auch eher neuere Berufe, die vor relativ kurzer Zeit neu geordnet oder völlig neu geschaffen wurden. Die Stichprobenziehung erfolgt in ganz Deutschland, wobei Betriebe aus unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen berücksichtigt werden.

Der Stichprobenzugang erfolgt über die Berufsschulen. Um einen möglichst kontrollierten Zugang zu gewährleisten, wird überprüft, ob ein Auftragnehmer die Fragebögen direkt in den Schulen verteilen kann. Der Vorteil dieser Zugangsart besteht darin, dass Auszubildende im zweiten Lehrjahr aus bestimmten Ausbildungsberufen und verschiedenen Betrieben gezielt angesprochen werden können. Zudem kann in der Schule keine Einflussnahme durch die Betriebe erfolgen. Im Rahmen der Projektkonzeption wurden auch andere Stichprobenzugänge diskutiert und aus folgenden Gründen verworfen:

- Zugang über ein Haushaltsscreening: Prinzipiell wäre im Rahmen einer CATI-Erhebung, bei der eine Zufallsauswahl von Haushalten zugrunde gelegt wird, eine Identifizierung der zu befragenden Zielpersonen möglich. Da die Zielgruppe für die geplante Befragung jedoch relativ klein ist, wäre ein äußerst aufwändiges Screening-Verfahren notwendig. Dies wird als nicht bezahlbar eingeschätzt.
- Zugang über die Kammern: Unter methodischen Gesichtspunkten wäre die Stichprobenziehung über die Kammern eine sehr gute Möglichkeit, da diese genaue Informationen über die Auszubildenden im Kammerbereich (nach Beruf und Ausbildungsjahr) besitzen. Die Aussicht, dass die Kammern dem BIBB die Auszubildenden-Adressen zur Verfügung stellen oder (alternativ) die Stichprobenziehung und den Versand der Fragebogen übernehmen würden, ist jedoch als denkbar gering einzuschätzen (z.B. wegen der Arbeitsbelastung der Kammern durch die Umstellung der Berufsbildungsstatistik auf Individualdaten).
- Zugang über die Betriebe: Zunächst bestände beim Zugang über die Betriebe das Problem, Auszubildende aus bestimmten Ausbildungsberufen und im zweiten Ausbildungsjahr gezielt anzusprechen. Da diese Angaben nicht direkt aus einer vorliegenden Statistik abgeleitet werden könnten, müssten sehr viele Betriebe angeschrieben werden. Zudem ist es wahrscheinlich, dass Betriebe, deren Ausbildungsqualität schlecht ist, die Zusammenarbeit eher verweigern würden.

2. Im Gefolge der quantitativen Befragung werden ca. 20 qualitative Einzel- und/oder Gruppeninterviews mit Jugendlichen geplant, um die durch die quantitative Untersuchung gewonnenen Erkenntnisse zu vertiefen. In diesem Zusammenhang sollen die Jugendlichen mit den Ergebnissen der quantitativen Erhebung konfrontiert und nach möglichen Lösungsstrategien befragt werden. Der Zugang kann an dieser Stelle erneut über die Berufsschulen erfolgen, die im Rahmen der quantitativen Studie danach gefragt werden können, ob sie sich an Einzelinterviews und/oder Gruppendiskussionen beteiligen wollen. Die genaue Ausrichtung der qualitativen Feldphase kann erst angesichts der Ergebnisse der quantitativen Befragung festgelegt werden.

3. Parallel zu den beiden erstgenannten Befragungen von Jugendlichen wird unter Nutzung des Expertenmonitors des BIBB eine Befragung von Berufsbildungsexperten durchgeführt (vgl. www.Expertenmonitor.de). Auf diese Weise soll überprüft werden, ob die Berufsbildungsexperten eine ähnliche Sicht auf die Ausbildungsbedingungen und entsprechenden Reaktionen der Jugendlichen haben oder ob es zentrale Abweichungen gibt, die insbesondere in der Transferphase des Projektes zu thematisieren wären. Das Partnerprojekt „Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ führt ebenfalls eine Befragung über den Expertenmonitor durch, die Anfang 2007 erfolgen wird und bei der schon darauf hingewiesen wird, dass Mitte/Ende 2007 eine Befragung zur Sicht der Jugendlichen durchgeführt werden wird.

Projektbeirat
Den Partnerprojekten „Ausbildung aus der Sicht der Auszubildenden“ und „Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ soll ein gemeinsamer Beirat zur Seite gestellt werden, der die Projektbearbeitung insbesondere in wissenschaftlicher Hinsicht unterstützen und fördern soll. Vorgesehen ist daher, den Beirat vorwiegend mit universitär und außeruniversitär tätigen Berufsbildungswissenschaftlern zu besetzen.

Dienstleistungen Dritter
Die Feldarbeit der quantitativen Befragung wird an einen externen Auftragnehmer vergeben, der auch eigene Vorstellungen für die Behandlung der Forschungsfrage einbringen soll. Die Auswertung der Datensätze erfolgt durch die Projektbeteiligten. Die qualitativen Interviews werden in Kooperation zwischen dem externen Auftragnehmer und den Projektbeteiligten durchgeführt. Die Expertenmonitor-Befragung wird BIBB-intern realisiert.

Kooperationen
Die Untersuchungen erfolgen insbesondere in Abstimmung mit dem Forschungsprojekt „Qualitätssicherung in der betrieblichen Ausbildung“. Darüber hinaus werden bei der Projektkonzeption und -durchführung Überlegungen und Zwischenergebnisse der BIBB-Projekte „Medieneinsatz und Lernkonzepte als Indikatoren für die Ausbildungsqualität“ und „Schulabsolvent/innen mit und ohne Migrationshintergrund in der Ausbildung“ berücksichtigt. BIBB-interner Austausch wird auch über den BIBB-Arbeitsgruppe „Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung“ gewährleistet. Die BIBB-externe Kooperation wird vor allem über den o.g. Projektbeirat erfolgen.

Zeitrahmen / Zwischenbericht

Laufzeit: IV/2006 – IV/2009

Zwischenbericht: III/2008

Projektmitarbeiter/-innen

Krewerth, Andreas (0228 / 107 - 1110); Dr. Granato, Mona; Beicht, Ursula; Dr. Krekel, Elisabeth M.; N.N.

Anmerkungen (zu beiden Projekten)

[1] Gemeint sind hiermit vor allem theoriegeminderte zweijährige Ausbildungsberufe, die den Bedarfen und Potenzialen lernbeeinträchtigter jugendlicher entgegen kommen sollen. vgl. hierzu Bellaire u.a., 2006

[2] Aufgrund der im Vergleich zu den übrigen Ausbildungsbereichen zahlenmäßig geringen Besetzung des Bereichs Seeschifffahrt wird die hier in 2004 registrierte Wiederholungsrate von 0,9% (BMBF, 2006, S. 124) vernachlässigt.

[3] Ergebnisse des Modellversuches „Entwicklung von Verfahren und Produkten externen Ausbildungsmanagements in der gestaltungsoffenen Ausbildung“ (Neumann & Sailmann, 2005) weist darauf hin, dass Betriebe hierbei deutlichen Unterstützungsbedarf haben, um die mit den neuen Ausbildungsordnungen geschaffenen Möglichkeiten in Richtung einer Verbesserung der Ausbildungsqualität ausschöpfen zu können.

[4] Beispielsweise hat der Landesinnungsverband des Maler- und Lackiererhandwerks Schleswig-Holstein - in Anlehnung auf eine in Hessen durchgeführte Modellinitiative - die Aktionsgemeinschaft „Ausgezeichneter Ausbildungsbetrieb“ gegründet. Um das Qualitätssiegel zu erhalten, verpflichten sich die Mitgliedsbetriebe zu bestimmten Leistungen, u.a. Qualifizierung der Gesellen zu Ausbildungsgesellen, regelmäßige arbeitspädagogische Weiterbildung aller Ausbilder, regelmäßige Durchführung von Ausbildungsgesprächen zwischen Ausbilder und Auszubildenden. Die Einhaltung der Güteleistungen wird durch regelmäßige Kontrolle des über die Güteleistungen zu führenden Protokolls überwacht. http://www.farbesh.de/Aktionsgemeinschaft_Ausgezeichneter_Ausb.31.0.html (letzter Aufruf: 18.10.2006)
Auf kommerzieller Basis bietet die Deutsche Berufsausbilder Akademie e.V. (DBA) das DBA-Cert Gütesiegel Berufsausbildung an. Dieses baut auf der DIN ISO 9001:2000 auf, wobei nach Auskunft des Anbieters das DBA-Cert nicht nur Abläufe dokumentiert und Prozesse bewertet, sondern auch die Qualität der Ausbildung misst sowie die eingesetzten Methoden und deren Effizienz bewertet. Vgl.: Informationsbroschüre zum DBA-Cert Gütesiegel Berufsausbildung, erstellt und versandt durch ProDocere GmbH
http://www.prodocere.de/?lnk=guetesiegel_dba_cert (letzter Aufruf: 18.10.2006)
[5] Ein Überblick über Studien zur Qualitätssicherung in der betrieblichen Weiterbildung gibt: zur Qualitätssicherung in berufsbildenden Schulen vgl.: www.beagleonline.edu.tc (Stand: 03.04.2006)

[6] Das Referenz-Betriebs-System ist ein Panel mit derzeit rund 1.550 Betrieben

[7] Der besseren Lesbarkeit wegen werden einige der theoretischen Fachtermini umschrieben

[9] Die Typen sind auch auf Gesamtsysteme anwendbar.

[10] In diesem Zusammenhang ist zu prüfen, inwieweit ergänzend auf die Daten bzw. Ergebnisse des BMBF-Ressortforschungsprojektes „Entwicklung einer Konzeption für eine Modellinitiative zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ zurückgegriffen werden kann

Anhang: Literaturverzeichnis (zu beiden Projekten)

AG Qualitätssicherung von beruflicher Aus- und Weiterbildung: Qualitätssicherung beruflicher Aus- und Weiterbildung. Ergebnisse aus dem BIBB. Wissenschaftliche Diskussionspapiere des BIBB (78). Bonn: BIBB, 2006

Arnold, R.: Qualitätssicherung in der Weiterbildung. In: Grundlagen der Weiterbildung, 1994, Bd. 5, H. 1, S. 6-10

Beer, D.; Dresbach, B; Granato, M; Schweikert, K.: An der Schwelle zum Berufsleben. Erfahrungen und Perspektiven von Auszubildenden in Ost- und Westdeutschland. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 25/97, 1997

Bellaire, E; Brandes, H; Friedrich, M; Menk, A.: Zweijährige Ausbildungsgänge – eine Chance für Jugendliche mit schlechten Startchancen? Betriebsbefragungen zu neuen Berufen. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 276. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2006

Berger, K., Grünert, H. (Hrsg.): Zwischen Markt und Förderung – Wirksamkeit und Zukunft von Ausbildungsplatzstrukturen in Ostdeutschland. Ergebnisse des Workshops des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Zentrums für Sozialforschung Halle e.V. 8./9. November 2005 in Bonn. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2006

Bötel, Ch; Krekel, E. M.: Trends und Strukturen der Qualitätsentwicklung bei Bildungsträgern. In: Balli, Ch; Krekel, E. M; Sauter, E. (Hrsg.). Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung – Wo steht die Praxis? Berichte zur Beruflichen Bildung, Heft 262. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2004, S. 19-40

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Impulse für die Berufsbildung. BIBB Agenda 2000plus. Bielefeld: W. Bertelsamnn, 2000

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Forschungsprogramm für das Bundesinstitut für Berufsbildung für das Jahr 2006. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a11_jaehrliches-forschungsprogramm_2006.pdf (Stand: 16.11.2006)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2002, Berlin, Bonn: BMBF, 2002

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2004, Berlin, Bonn: BMBF, 2004

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2005, Berlin, Bonn: BMBF, 2005

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Die Reform der beruflichen Bildung. Berufsbildungsgesetz 2005. Bonn, Berlin: BMBF, 2005a

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2006, Berlin, Bonn: BMBF, 2006

Bungard, W.: Feedback in Organisationen. Vorabdruck eines Beitrages aus: Jöns, I., Bungard, W. (Hrsg.). Feedbackinstrumente und -prozesse in Unternehmen. Wiesbaden: Gabler, 2005. http://www.psychologie.uni-mannheim.de/psycho1/Publikationen/MA%20Beitraege/05-02/2005-02_01_bungard_feedback_in_organisationen.pdf. (Stand: 05.05.2006)

Buschbeck, A.; Krewerth, A.: Kriterien der Berufswahl und der Ausbildungsplatzsuche bei Jugendlichen. In: Krewerth, A.; Tschöpe, T.; Ulrich, G. U.; Witzki, A. (Hrsg.): Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse. Bielefeld: Bertelsmann, 2004

Damm-Rüger, S.; Degen, U.; Grünewald, U.: Zur Struktur der betrieblichen Ausbildungsgestaltung. Ergebnisse einer schriftlichen Befragung in Ausbildungsbetrieben von Industrie, Handel und Handwerk (Sicherung und Steigerung der Qualität der betrieblichen

Berufsausbildung - Band I). Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär (Hrsg.). Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 101. Berlin und Bonn: 1988

DGB-Jugend: Das Schwarzbuch Ausbildung. 77 Fälle aus der Praxis der Online-Beratung www.doktor-azubi.de. Berlin: 2005

Degen, U.; Gerwin, W., Ross, E.: Alkohol und Drogenkonsum bei Auszubildenden und jungen Berufstätigen – eine explorative Studie. Bonn: BIBB, 2005

Degen, U.; Walden, G.: Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen als Qualitätssicherungsansatz. In: Beicht, U. u.a. (Hrsg.): Berufsperspektiven mit Lehre. Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär (Hrsg.). Berichte zur Beruflichen Bildung, Heft 211. Bielefeld: W. Bertelsmann, 1997, S. 113-132

Degen, U.; Walden, G.: Sicherung der Leistungs- und Zukunftsfähigkeit des dualen Systems der Berufsausbildung durch hohe Ausbildungsqualität. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 26, 1997, 5, S. 22-27

Deutsche Shell Holding (Hrsg.): Jugend 2002 – Zwischen pragmatischem Idealismus und robustem Materialismus. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch, 2002

Deutsche Shell Holding (Hrsg.): Jugend 2006 – Eine pragmatische Generation unter Druck. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch, 2006

DGB-Jugend: Das Schwarzbuch Ausbildung. 77 Fälle aus der Praxis der Online-Beratung www.doktor-azubi.de. Berlin: DGB-Jugend, 2005

DGB-Jugend: DGB-Ausbildungsreport 2006. Die 25 wichtigsten Ausbildungsberufe in einem Ranking. Berlin: DGB-Jugend, 2006

Ditton, H.: Qualitätskontrolle und –sicherung in Schule und Unterricht. Zeitschrift für Berufspädagogik, 2000, 41. Beiheft, S. 76

dpa Kulturpolitik (Hrsg.): Psychologe: Qualifikation von Lehrlingen deutlich verändert. 04.09.2006

Ebbinghaus, M.: Stellenwert der Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung – Ergebnisse einer Betriebsbefragung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Qualitätssicherung beruflicher Aus- und Weiterbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 78. Bonn: BIBB, 2006, S. 31-52

Eberhard, V.: Das Konzept der Ausbildungsreife – ein ungeklärtes Konstrukt im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 83. Bonn: BIBB, 2006

Eberhard, V.; Krewerth, A.; Ulrich, J. G. (Hrsg.): Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2006

Euler, D.: Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung. Bund-Länder-Kommission (Hrsg.). Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 127. Bonn: BLK, 2005

Euler, D.: Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung. In: Zöller, A. (Hrsg.): Vollzeitschulische Berufsausbildung – eine gleichwertige Partnerin des dualen Systems? Schriftenreihe AGBFN (2). Bielefeld: AGBFN, 2006

European Commission: European Network on Quality Assurance in VET. URL: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/qualitynet_en.html, 2006 [Abrufdatum 09.10.2006]

Friedrich, M.: Jugendliche in Ausbildung: Wunsch und Wirklichkeit. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 35, 2006, 3, S. 7-11

Gnahs, D.; Kuwan, H.: Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung – Effekte, Erfolgsbedingungen und Barrieren. . In: Balli, Ch.; Krekel, E. M.; Sauter, E. (Hrsg.). Qualitäts-

entwicklung in der Weiterbildung – Wo steht die Praxis? Berichte zur Beruflichen Bildung, Heft 262. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2004, S. 41-60

Granato, M.: Arbeitsorientierung und berufliche Perspektiven in der Mitte der Ausbildung. In: BIBB (Hrsg.): Berufliche Bildung in den ostdeutschen Bundesländern. Berlin/ Bonn. 1995

Granato, M.: Stellenwert von Arbeit und Beruf aus der Sicht von Auszubildenden. In: Granato, M.; Hecker, U.: Jugendliche in Ausbildung und Beruf. Pressereferat. Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bonn. 2000

Granato, M.: Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus der Sicht von Auszubildenden. In: Granato, M.; Hecker, U.: Jugendliche in Ausbildung und Beruf. Pressereferat. Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bonn 2000

Greif, S.: Konzepte der Organisationspsychologie. Stuttgart, Verlag Hans Huber, 1983

Griese, H. M.: Sozialwissenschaftliche Jugendtheorien. Eine Einführung. Weinheim/Basel: Beltz, 1977

Hartz-Kommission: Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.). Bonn: 2002

Harvey, L.; Green, D.: Qualität definieren. Fünf unterschiedliche Ansätze. In: Zeitschrift für Pädagogik, 2000, 41. Beiheft, S. 17-40

Hecker, U. u.a.: Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden. Abschlussbericht des Forschungsprojektes. URL: http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_14001.pdf, 1999 [Abruf-datum 12.10.2006]

Helmke, A.; Hornstein, W.; Terhart, E.: Qualität und Qualitätssicherung im Bildungsbereich. In: Zeitschrift für Pädagogik, 2000, 41. Beiheft, S. 7-16

Jungkunz, D.: Berufsausbildungserfolg in ausgewählten Ausbildungsberufen des Handwerks. Theoretische Klärung und empirische Analyse. Weinheim: Deutscher Studien Verlag, 1995

Jungkunz, D.: Zufriedenheit von Jugendlichen mit ihrer Berufsausbildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Bd. 92, H. 4, S. 400-415

Katz, D.; Kahn, R. L.: The social psychology of organizations. New York: Wiley, 1. Auflage 1966, 2. ergänzte Auflage 1978

Kienzler, G.; Winz, Ch.: Ausbildungsqualität bei Bankkaufleuten. Sternfels: Verlag Wissenschaft und Praxis, 2002

Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2006

Krekel, E. M.; Balli, Ch.: Stand und Perspektiven der Qualitätsdiskussion zur beruflichen aus- und Weiterbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Qualitätssicherung beruflicher Aus- und Weiterbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 78. Bonn: BIBB, 2006, S. 13-30

Krewerth, A.: Funktionen und Verbreitung von qualitätssichernden Instrumenten in der betrieblichen Weiterbildung – Kernerträge empirischer Studien. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Qualitätssicherung beruflicher Aus- und Weiterbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 78. Bonn: BIBB, 2006, S. 65-94

Krewerth, A.; Ulrich, J. G.: Berufsbezeichnungen im Spiegel semantischer Differentiale. In: Krewerth, A.; Tschöpe, T.; Ulrich, G. U.; Witzki, A. (Hrsg.): Berufsbezeichnungen und

ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse. Bielefeld: Bertelsmann, 2004

Kurz, S.: Outputorientierung in der Qualitätsentwicklung. In: Rauner, F. (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2005, S. 427-434

Mächtle, Th.: Was leisten Qualitätsratgeber? Diplomarbeit im Fach Pädagogik. Vorgelegt der Fakultät AG Berufliche Bildung und Bildungsplanung der Universtität Bielefeld, September 2001

Münch, J. u.a.: Interdependenz von Lernort-Kombinationen und Output-Qualitäten betrieblicher Berufsausbildung in ausgewählten Berufen. Berlin: Erich Schmidt Verlag, 1981

Neumann, F.; Sailmann, G.: Neue Ausbildungsanforderungen und externes Ausbildungsmanagement. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. In: Loebe, H., Severing, E. (Hrsg.): Prozessorientierung in der Ausbildung. Bielefeld, W. Bertelsmann, 2005, S. 159-174

Ott, B, Scheib, Th.: Qualitäts- und Projektmanagement in der beruflichen Bildung. Berlin: Cornelsen, 2002

Papenkort, U.: Modifikation des Modells der European Foundation for Quality Management (EFQM) - Überlegungen zu einer Branchenversion der Weiterbildung. In: Landeinstitut für Schule und Weiterbildung u.a. (Hrsg.): Qualitätsentwicklung in der Familienbildung. Das EFQM-Modell in der Praxis. Soest, 1999, S. 66-81

Quante-Brandt, E.; Rosenberger, S.; Breden, M.: Ausbildungsrealität – Anspruch und Wirklichkeit. Studie zum Wandel von Wahrnehmungen und Einstellungen Auszubildender im Ausbildungsverlauf. Bremer Beiträge zur Praxisforschung (1/2006). Bremen: Universität Bremen, 2006

Reinders, H.: Wege zum Erwachsenenstatus. Jugend als Bildungszeit oder Freizeit? URL: http://www.familienhandbuch.de/cms/Jugendforschung-Erwachsenwerden.pdf, 2004. Abrufdatum: 05.10.2006

Reinders, H.; Wild, E. (Hrsg.): Jugendzeit – Time out? Zur Ausgestaltung des Jugendalters als Moratorium. Opladen: Leske und Budrich, 2003

Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung: Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlussbericht). Bielefeld: W. Bertelsmann, 1974

Sauter, E.: Qualitätssicherung im dualen System der Berufsausbildung. In: Forum Bildung (Hrsg.): Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung im internationalen Wettbewerb. Vorläufige Empfehlungen und Expertenbericht. Bonn: Arbeitsstab Forum Bildung, 2001, S. 42-47

Sektion Jugendsoziologie der DGS: Arbeitsschwerpunkte und Selbstverständnis. URL: http://www.jugendsoziologie.de. Abrufdatum: 02.10.2006

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Entwicklung der Bevölkerung bis 2040. StaBa, 7/1994. Zit. N. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Impulse für die Berufsbildung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, 2000, S. 19-25

Severing, E.: Europäische Zertifizierungsstandards in der Berufsbildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Veröffentlichung des Manuskripts im Internet (letzter Aufruf: 30.10.2006): http://72.14.221.104/search?q=cache:yUGm0uHHyicJ:www.f-bb.de/fbb/fachartikel/pdfs/060314_Europ%C3%A4isierung_der_Ausbildung.pdf+Severing+%22Europ%C3%A4ische+Zertifizierungsstandards%22&hl=de&gl=de&ct=clnk&cd=1

Timmermann, D.; Windschild, T.: Implementierung von Qualitätsgrundsätzen und -maßstäben in der betrieblichen Bildung. In: Timmermann, D.; Witthaus, U.; Wittwer, W.; Zimmermann, D. (Hrsg.): Qualitätsmanagement in der betrieblichen Bildung. Bielefeld: W. Bertelsmann, 1996, S. 79-90

Weber, H.: Der soziale Stoff der Unternehmen. Eine Einführung in organisationssoziologische Grundlagen. discussion papers Nr. 202, FG Soziologie, Universität Kaiserslautern, 1992,

Projekt-Nr. 3.2.201

1. Titel: Reflexive Meta-Evaluation von Modellprogrammen zum betrieblichen Lernen

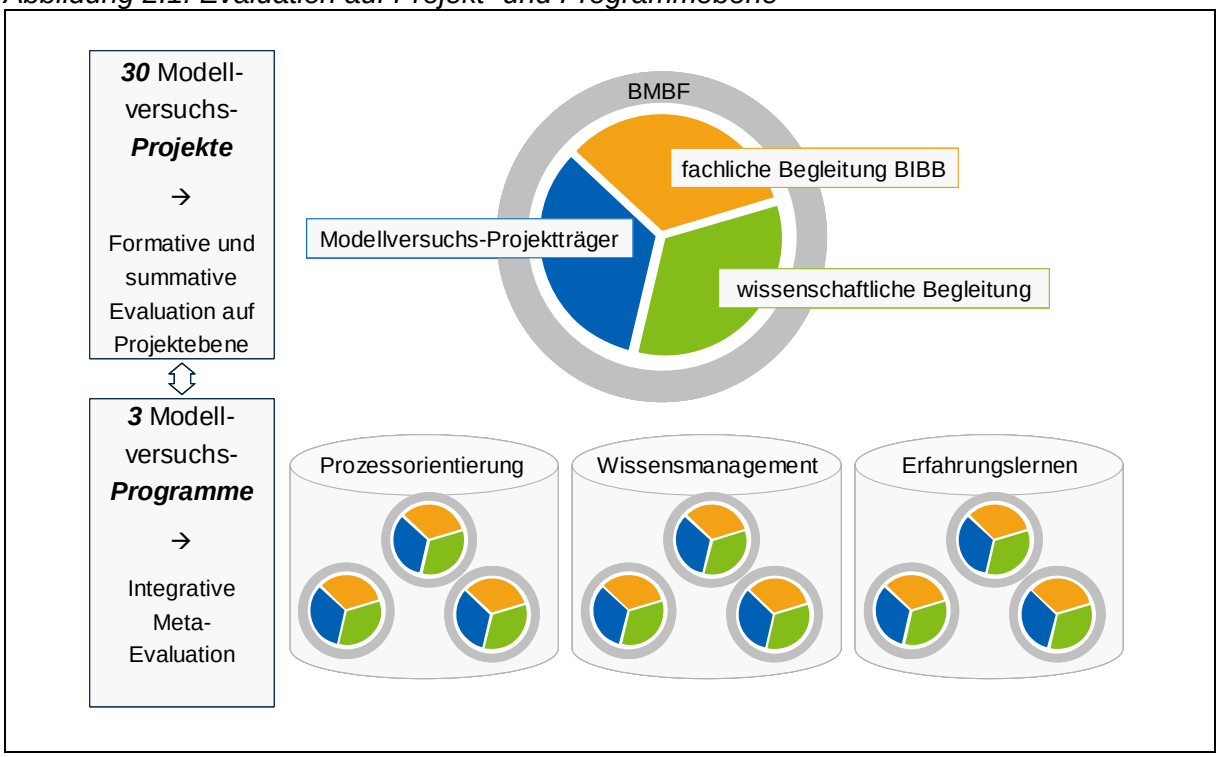
2. Forschungsbegründende Angaben

Problemdarstellung

Prozess- und ergebnisbezogene Evaluation ist unerlässlich, um die Qualität von Modellversuchsprogrammen zu sichern. In drei Modellversuchsschwerpunkten wurden seit Mitte der 90er Jahre 30 unterschiedlich akzentuierte Vorhaben entwickelt und erprobt zu den Themen „Erfahrungswissen“, „Prozessorientierung“ und „Wissensmanagement“ (vgl. Abbildung 2.1). Im Rahmen einer reflexiven Meta-Evaluation sollen inhaltliche Verknüpfungen und übergreifende Modelle herausgearbeitet werden, um Synergien und Nachhaltigkeit auf breiter Ebene zu ermöglichen.

Die zu evaluierenden, thematisch unterschiedlich akzentuierten Modellversuchsschwerpunkte sind trotz großer Heterogenität der Einzelprojekte inhaltlich stark miteinander verwoben. Daher erscheint eine themenübergreifende Auswertung sinnvoll und relevant, um die Zusammenhänge und Synergien deutlich herausarbeiten zu können sowie übergeordnete Modelle für ein breites Anwendungsfeld übertragbar zu machen. Dieser Schritt kann nicht auf der Basis einzelner Modellversuche geleistet werden, ist aber für die Wertschöpfung der Modellversuchspraxis unverzichtbar.

Abbildung 2.1: Evaluation auf Projekt- und Programmebene



Forschungsstand

Modellversuche im außerschulischen Bereich werden wissenschaftlich begleitet. Dabei hat sich ein Typus der Begleitung herauskristallisiert, der in besonderer Weise Forschung, Evaluation und Unterstützung von Entwicklungsarbeiten kombiniert. Fokussiert auf die Lösung spezifischer Probleme entstehen neue Kooperationsformen zwischen Wissenschaft und Praxis – neue Formen ko-produktiver Wissensgenerierung. Merkmal dieses Forschungstyps ist die Verknüpfung von Evaluation und Forschung, Beratung und methodischer Gestaltung von Veränderungsprozessen. Dialog- und Reflexionsprozesse in Netzwerken bringen Problemlösungen und Wissensproduktion hervor.

Modellversuche und wissenschaftliche Begleitungen lernen über den regelmäßigen Austausch in übergreifenden Arbeitskreisen, über gemeinsame Veranstaltungen und Publikationen zwar voneinander, ein systematischer Vergleich und eine zusammenfassende Auswertung der thematisch verwandten Modellversuche finden im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung auf Projektebene jedoch nicht statt.

In einzelnen Fällen wurden in der Vergangenheit Querauswertungen zu Modellversuchsreihen vorgenommen - so zum Förderschwerpunkt „Lernortkooperation“ von Prof. Euler/Höpke/ Dr. Walden (1998) und quer zu verschiedenen Förderschwerpunkten durch Prof. Nickolaus/ Mertineit/Meyer/Reschke/Schnurpel (2000). Bislang existiert jedoch kein institutionalisiertes, aufeinander abgestimmtes Evaluationssystem im BIBB, kein übergreifender konzeptioneller und methodischer Ansatz für eine solche Projekt- und Programmevaluation, mit dem das Potenzial und der kontextübergreifende Nutzen neuer Lerngestaltungs-Modelle erfassbar gemacht werden können.
Ziele, Konzepte, Methoden und Techniken von Programmevaluationen erscheinen generell oft wenig systematisch aufeinander und auf den jeweiligen Gegenstand bezogen. Das Problem uneinheitlichen Vorgehens, uneinheitlicher Dokumentationsformen, unterschiedlicher Messparameter und Instrumente verunmöglicht oft eine Vergleichbarkeit.

Auf der anderen Seite liegen neuere Erkenntnisse und Entwicklungen der Evaluationsforschung in Deutschland, Europa und den USA vor, die mit dem vorliegenden Ansatz aufgegriffen werden sollen. Für das Feld der Evaluation treten systemisch konstruktivistische und entwicklungsorientierte Ansätze und Verfahren mehr und mehr in den Vordergrund. Vielfach handelt es sich dabei allerdings noch eher um Forderungen als um etablierte Praxen.

Derzeit besteht ein Mangel an systematisch angelegten und entwickelten Handreichungen, die konzeptionelle und methodisch-instrumentelle Fragen aufeinander rückbinden. So gibt es eine Fülle unterschiedlicher Evaluationsansätze – so die „nutzungsgesteuerte“ (Beywl 2000) oder „wirkungsorientierte Evaluation“ (Beywl et al. 2004), die „Empowerment-Evaluation“ (Fetterman et al 1996) oder die Cluster-Evaluation (Haubrich 2001) – was der jeweilige Ansatz aber für ein konkretes Vorgehen bedeuten könnte, bleibt in der Regel unklar und ist für die Evaluationspraxis (und auch -forschung) zu wenig operationalisiert.
Zur Vorbereitung und Fundierung eines modellhaften Evaluationskonzeptes wurde im Auftrag vom BIBB-AB 3.3 bereits eine Studie durch Frau Hupfer (2006) erstellt, die eine Synopse von Konzepten und Verfahren wirkungsorientierter Programmevaluation einschlägiger Institutionen zum Ziel hatte. Zu diesen zählen: BMBF, BMWA, Centrum für Evaluation (CEval, Prof. Stockmann), Deutsches Jugendinstitut (DJI), Deutsche Gesellschaft für Evaluation (DeGEval), Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ).
Sowohl die Befunde von Prof. Stockmann (2004; CEval) als auch die Ergebnisse der Vorstudie weisen auf Forschungslücken hin. Konstatiert werden generell Theorie- und Methodendefizite (speziell im Bereich Mehrebenenanalysen und Multimethodenansätze), die Vernachlässigung von Wirkungsanalysen, Inkonsistenzen zwischen Theorien, Zielen, Paradigmen, Erkenntnisinteressen und eingesetzten Methoden / Instrumenten / Verfahren, terminologische Unschärfen und Konfusionen / unterschiedliche Sprachregelungen / Begriffsverwendungen, monomethodischer und monodisziplinärer Zugänge - insgesamt vielfältige Widersprüche zwischen Theorie und Praxis der Evaluation.

Eine konzeptionelle und methodische Weiterentwicklung der Evaluationsforschung insbesondere im Bereich Programme erscheint daher notwendig, um gemeinsame Definitionen, Standards und Bewertungsmaßstäbe zu entwickeln, Erkenntnisse für die Neugestaltung von Konzepten, Programmen und Projekten und deren Nachhaltigkeit zu generieren und dieses Know-how im Sinne einer Professionalisierung und Profilschärfung sowie im Hinblick auf die Einführung und kontinuierliche Verbesserung eines Evaluationssystems im BIBB zu transferieren.

Aspekte der internationalen Berufsbildung

Es ist vorgesehen, dabei internationale Aspekte zu berücksichtigen, etwa die Erkenntnisse der European Evaluation Society. Potenzieller Gesprächspartner für Evaluationsansätze im Bezug auf die Berufsbildung ist ferner das CEDEFOP, das erst kürzlich Hintergrundberichte und einen Synthesebericht zur „Evaluation und Wirkung allgemeiner und beruflicher Bildung“ herausgegeben hat (vgl. BWP 6/2005).

Theoretische Basis

Das Forschungsprojekt bezieht sich auf einen systemischen Ansatz reflexiver Meta-Evaluation nach Weber[1]. Reflexive Meta-Evaluation als Ansatz forschungsorientierter Wissensgenerierung zielt auf

- Weiterentwicklung „theoretisierbaren“ Wissens und
- Qualitätsentwicklung auf der Ebene von Projekt, Programm und Meta-Ebene.

Damit geht sie über das von der DeGEval formulierte Verständnis von Meta-Evaluation hinaus, das sich auf den Aspekt der Qualitätsentwicklung der Evaluationspraxis begrenzt[2].
Diese forschungs- und wissenschaftsorientierte Perspektive wird im Begriff der „Reflexivität“ repräsentiert. Sie untersucht die vorliegende Praxis der Projekte, der Implementierung, der Rückbindung an das Programm im Hinblick auf die zugrundeliegenden Prämissen, Vorannahmen und dahinter liegenden Rationalitäten. Sie untersucht die - auf mehreren Ebenen liegende - Wissenspraxis auf ihre methodologischen Verankerungen und „theories in use“, welche sich z.B. in der Anlage von Evaluationsdesigns ausdrücken. Sie untersucht die eigene Rekonstruktion des komplexen Materials, indem sie die Hypothesen prozessual bildet, dekonstruiert auf ihre Vorannahmen und zugrundeliegenden Rationalitäten hin sowie dialogisch rekonstruiert und validiert und entspricht insofern dem Kriterium der methodologischen Offenheit.

Wie im folgenden deutlich werden wird, sollen als Instrumente und Verfahren der Wissensgenerierung primär dialogische und partizipative Veranstaltungsformen genutzt werden. Das Konzept „reflexive Meta-Evaluation“ ist von einer Perspektive systemischer kollektiver Entwicklung inspiriert und zielt auf die „Reflexivierung“ des realisierten ebenso wie weiterhin geplanten individuellen und institutionellen Handelns. Es wird zurückgegriffen auf das evaluative Potenzial von Großgruppenverfahren, die Systemmonitoring ebenso wie Ergebnisse würdigende Evaluation ermöglichen. Sie lassen sich charakterisieren als Transformationsverfahren, die dem systemischen Paradigma zugeordnet werden (Bunker/Alban 1997:5).

Mittels reflexiver Meta-Evaluation sollen die zugrundeliegenden Annahmen und impliziten Theorien der weitergehenden Analyse zugänglich gemacht werden. Das Ziel dieser Analyse

[1] Dr. Susanne Maria Weber hat eine Professur an der FH Fulda mit der Denomination Sozialmanagement, Methoden, Netzwerkentwicklung inne.

[2] Metaevaluation wird in der DeGeVal definiert als Evaluation von Evaluation anhand definierter Gütekriterien. Sie dient der Überprüfung, Legitimierung und Verbesserung bestehender Evaluationspraxen und ist ein Instrument der Qualitätssicherung und -entwicklung. Mögliche Evaluanda sind Evaluationsstudien wie Selbstevaluationen, Projekt- und Programmevaluationen, Evaluationen von Einzelmaßnahmen oder auch Organisationen. Die Reichweite von Meta-Evaluationen erstreckt sich auf alle Bereiche öffentlichen und privatwirtschaftlichen Handelns (vgl. DeGEval Standards , insbesondere Standard G 9 Meta-Evaluation; vgl. auch Widmer,Thomas (1996): Meta-Evaluation. Bern u.a., S. 3,4; 9ff; 49).

ist nicht in erster Linie „Kontrolle“ oder „Legitimation“, sondern Wissensgenerierung im Hinblick auf Praxisverbesserung und Theoriebildung.
Webers Ansatz nimmt bewusst und erklärtermaßen eine erkenntnistheoretische Position ein, nämlich die des Konstruktivismus und der diskursanalytischen Perspektive der Herstellung von Wissen als Praxis. Im Gegensatz zu Widmer (1996) zielt der Ansatz auf eine Gesamtschau, die die Ausblendungen, die Konflikthaftigkeit, die Verschweigungen etc. in die Analyse einbezieht, und ist damit orientiert an einem sozialwissenschaftlich gewendeten diskursanalytischen Verständnis von Wissen als Macht-Wissen im Anschluss an Foucault (1992). Der Ansatz reflexiver Meta-Evaluation beruft sich nicht auf das Kriterium der Akzeptanz (wie dies die Standards des Joint Committee und der DeGEval vertreten), sondern der Innovativität und Kritik. Akzeptanz wird hier nicht per se als ein Kriterium der Qualität gesehen, sondern möglicherweise der Konfliktblindheit. Ein an der Konflikthaftigkeit des Implementierungssettings ansetzender Ansatz, so wie er auch in der Netzwerkevaluation (Weber 2005) vorgeschlagen worden ist, schließt an den Kriterien von Guba und Lincoln (1989) an.
Reflexive Meta-Evaluation nach Weber bezieht formative wie summative Evaluationsmöglichkeiten ein und nutzt die Multiperspektivität der unterschiedlichen Akteure für die Rekonstruktion des Gegenstandes. Die Multiperspektivität erlaubt die bewusste Kontrastierung von Rekonstruktionen und somit einen reflexiven Umgang mit differentem Wissen.
Die Beurteilungskriterien einer reflexiven Meta-Evaluation prüfen die vorhandenen Kriterien von Meta-Evaluationen auf ihre Brauchbarkeit und Anwendbarkeit für die intendierte Frageperspektive; u. a.:

- Evaluationskonzept: Liegt eine theoretische Analysekonzeption vor?
- Evaluationsdesign/Untersuchungsdesign: Wurde angemessen verfahren?
- Evaluationsmethoden/Erhebungsmethoden: Wurde ein Multimethodenansatz zur Absicherung der Daten gewählt?
- Wirkungsanalyse: Wurde sie breit angelegt, so dass auch nicht intendierte Effekte erfasst werden können, oder wurde nur planungsfokussiert evaluiert (d.h. nur der Grad der Zielerreichung der Vorhaben/Ist-Soll-Vergleich überprüft?)
- Wirkungsindikatoren: Wurde eine Vielfalt von Wirkungsindikatoren, wie soziale, politische, kulturelle, ökonomische und genderspezifische genutzt?
- Kausalitätsproblem: Wurde die Kausalitätsfrage angemessen problematisiert (d.h. die Frage der Zurechenbarkeit von Ergebnissen als Effekte der Vorhaben)?

<u>Zentrale Forschungshypothesen</u>

- Erst die gebündelte Reflexion und Evaluierung von Erkenntnissen und Erfahrungen mehrerer Modellversuche und Modellversuchsreihen sowie die damit verbundene Be-griffs- und Theoriebildung schaffen die notwendigen Voraussetzungen für einen Transfer. Es lassen sich inhaltliche Zusammenhänge zwischen den drei betrachteten Modellversuchsschwerpunkten erkennen; hieraus lässt sich programmübergreifend wechselseitig Synergiepotenzial generieren für einen integrierten Transformations- und Transferansatz.
- Die Zugänge der wissenschaftlichen Begleitungen systematisch zu analysieren, generiert eine neue Qualität von Wissen. Reflexive Meta-Evaluation als „Beobachtung der Beobachtung“ doppelt nicht Evaluationsergebnisse der jeweils realisierten Projektevaluation, sondern reflektiert die Zugänge auf Programmevaluation systematisch.
- Eine systematische Reflexion impliziter und expliziter Programmtheorie, die den Evaluierungsstrategien zugrunde liegt, eröffnet neue Potenziale für die Weiterentwicklung von Programmtheorie und Programmstrategien[3].
- Die Analyse der nicht-begangenen Wege, der nicht gewählten Handlungs- und Entscheidungs-Alternativen lässt im Rückblick kontextbezogene Wissenspotenziale und Entscheidungskriterien, ggf. auch organisationale blinde Flecken und Tabus zum Vorschein kommen. Die Fokussierung der Analyse auf gewählte Strategien und ihre Implikationen

3 Die Vielfalt lokaler wie übergreifender Evaluations- und Implementierungspraxen geht in makro-orientierten Evaluationsansätzen oftmals unter, bietet aber ein feldnahes Implementierungswissen, das nicht ungenutzt bleiben sollte. Es muss allerdings aufgegriffen, systematisiert und integriert werden, um zukünftig als Wissenscorpus innovativer Programmevaluation zur Implementierung und Evaluation dienen zu können.

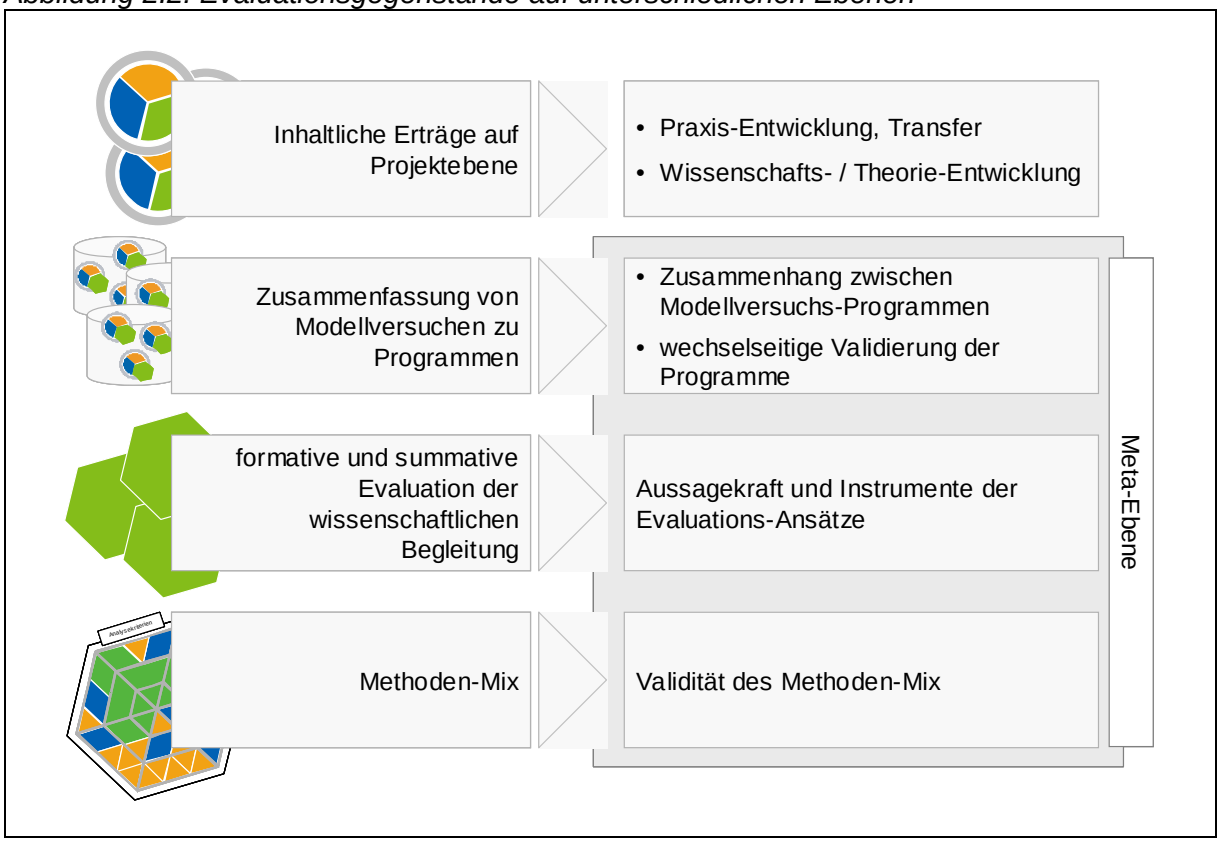
erlaubt die Entwicklung einer konstruktivistisch und systemisch orientierten Programmtheorie aus der Transformationsperspektive.

- Neben der Analyse des „best practice“ der Programm- und Projektevaluation soll Gegenstand der Untersuchung auch die Begrenzungen, das Scheitern und Nicht-Gelingen sein als zentrales und potenzialreiches Wissen. Das Nicht-Gelingende wird in seiner Wissensqualität nicht ausreichend gewürdigt, es wird eher tabuisiert und ausgeblendet. Obwohl es besonders intensive Lernpotenziale bietet, wird es eher als unangenehm verdrängt. Hypothese ist, dass es besonders ertragreich ist, sich dem Nicht-Gelingen und dem Tabuisierten analytisch zu widmen.
- Programmtheorie und Programmstrategien bedürfen einer systematischen Rekonstruktion der impliziten Konflikthaftigkeit von Prozessinnovationen im Feld. Diese Analyseperspektiven sind zwar für die Implementierungspraxis entscheidend, werden aber in der gängigen Programmtheorie nicht abgebildet.
- Um dem Risiko des Eklektizismus und einer bloßen Methoden(an)sammlung zu entgehen, ist die Rückbindung und Einordnung auf den Ebenen „Konzept“ – „Methoden“ – „Techniken“ und damit eine konzeptionelle Systematisierung des gewählten Evaluationsansatzes notwendig.

Forschungsziele

Mit dem Projekt sollen Erkenntnis- und Verwertungsziele auf unterschiedlichen Ebenen verfolgt werden (vgl. auch Abbildung 2.2). Zum einen soll unmittelbar auf der inhaltlichen Ebene der implementierten und wissenschaftlich begleiteten Modellversuche und Programme reflexiv und entwicklungsorientiert evaluiert werden. Zum anderen soll modellhaft eine Fundierung und Verortung des angewandten Evaluationsansatzes auf einer konzeptionellen und methodologischen Ebene erfolgen, die eingebunden ist in den Fachdiskurs der Evaluationsforschung.

Abbildung 2.2: Evaluationsgegenstände auf unterschiedlichen Ebenen



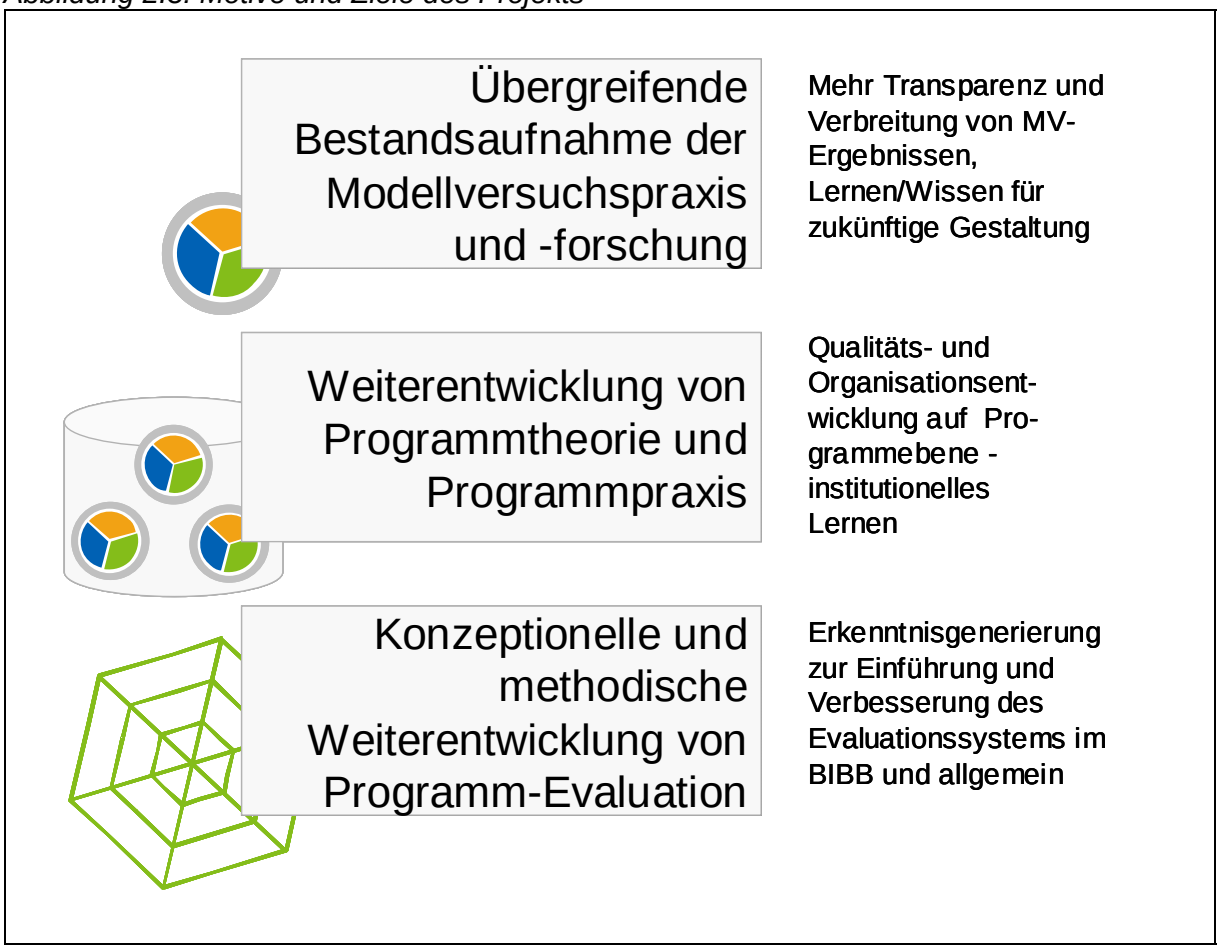
Zunächst gilt es, den inhaltlichen Zusammenhang und bildungspolitischen Ertrag der drei Modellversuchs-Schwerpunkte systematisch und mit möglichst vielen Facetten zu rekonstruieren, indem die Breite des vorhandenen Wissens und Lernpotenzials der Akteure einbezogen sowie verschiedene Verfahren und Instrumente der Evaluation kombiniert werden. Gegenstandsbereiche und Phasen dieser Untersuchung sind:

- Die Wirksamkeit von noch laufenden und bereits abgeschlossenen Projekten und Modellversuchs-Schwerpunkten sollen im sozialen Kontext erhoben werden. Dabei gilt es das Potenzial, die Umsetzung, die Leistungen und die Nützlichkeit der Projekte sowie den Grad der Zielerreichung anhand erfolgskritischer Faktoren zu analysieren.
- Die Formen des generierten Wissens sind zu ermitteln und bilanzierend zu beschreiben. Außerdem ist eine Einschätzung hinsichtlich der Verallgemeinerungsfähigkeit, der Verbreitungs- und Verstetigungsmöglichkeiten, des Transferpotenzials und der erzielten Transfereffekte, der Reichweite und Tiefe des Transfers vorzunehmen.
- Der Stellenwert der Modellversuche im gegenwärtigen, historischen und zukünftigen Kontext ist auf der Programmebene zu reflektieren und im Sinne einer konstruktiven Metakritik einzuordnen. Dies schließt die Eruierung offener Fragen und Anschlussmöglichkeiten u.a. an die BIBB-Forschung sowie den Vergleich mit anderen Programmen ein.
- Aus den Ergebnissen der Evaluation lassen sich einerseits Anregungen für eine zukunftsfähige Gestaltung betrieblicher Bildungsarbeit und andererseits Empfehlungen für die konzeptionelle Ausgestaltung und Weiterentwicklung von bildungspolitischen Programmen und Projekten ableiten.

Parallel zu dem inhalts- und programmbezogenen Evaluationsansatz soll modellhaft ein Konzept für eine entwicklungsorientierte reflexive Meta-Evaluation von Programmen im Sinne von Weber erarbeitet werden - ein innovativer Ansatz diskursiver, partizipativer und systemischer Wissensgenerierung im Hinblick auf komplexe Akteurssettings und Netzwerkkontexte. Dazu gilt es, Konzepte, Methoden, Techniken und Instrumente aus verschiedenen Anwendungsfeldern zu sichten, diese Recherche zu ergänzen, zu kombinieren und verfügbar zu machen. Die Instrumente sollen darauf hin untersucht werden, welche Aspekte einer Evaluation sie unterstützen. Dies schließt auch eine Befragung aller wissenschaftlichen Begleitungen nach ihren Strategien, Verfahren und Instrumenten, die sie eingesetzt haben, sowie nach ihren dabei gewonnenen Erfahrungen ein. Ziel ist eine konzeptionell rückgebundene Zusammenstellung innovativer Instrumente und Methoden entwicklungsorientierter Evaluation in Form eines Handbuchs, die die Aufmerksamkeit stärker auf die Prozessdesigns und die Prozessgestaltung von Evaluation lenken. Eine solche konzeptionelle Rückbindung und Systematisierung von Evaluationswissen und -instrumenten verspricht ebenso für die Forschung wie für die Bildungspraxis ertragreich und hilfreich zu sein und würde beide dialogisch aufeinander beziehen.

Abbildung 2.3 stellt die beschriebenen Motive und Ziele des Projekts zusammenfassend dar.

Abbildung 2.3: Motive und Ziele des Projekts



Transfer

Die systematische Auswertung soll Aufschluss über den Nutzen und mittelfristigen Erfolg der Konzepte im ursprünglichen Einsatzbereich geben, aber auch über das Potenzial für einen Transfer in weitere Bereiche und damit für eine nachhaltige Wirkung der Ansätze auf breiter Ebene.

Darüber hinaus soll parallel ein modellhaftes Konzept für die Evaluation von Programmen erarbeitet werden, eine konzeptionell rückgebundene Zusammenstellung von Instrumenten und Methoden in Form eines Handbuchs, die auch über das BIBB hinaus einige Resonanz in der Fachöffentlichkeit der Evaluationspraxis und -forschung verspricht.

Transferebenen:

Entsprechende Design-Elemente erlauben, die Rückkopplung nicht nur in die Praxis und die Wissenschaft hinein zu leisten, sondern auch in die Institution des BIBB selbst. Dies soll zweistufig einerseits auf Arbeitsbereichsebene geleistet werden, und andererseits auf der Ebene von Interessierten aus dem BIBB.

Um Nachhaltigkeit auch in diese Transferdimension hinein zu tragen, ist es sinnvoll, je zwei bis drei Veranstaltungen zur Rückkopplung und Wissensvernetzung durchzuführen. Diese orientieren sich am Forschungsplan und den vorliegenden Zwischenergebnissen.

Vorgesehen sind:

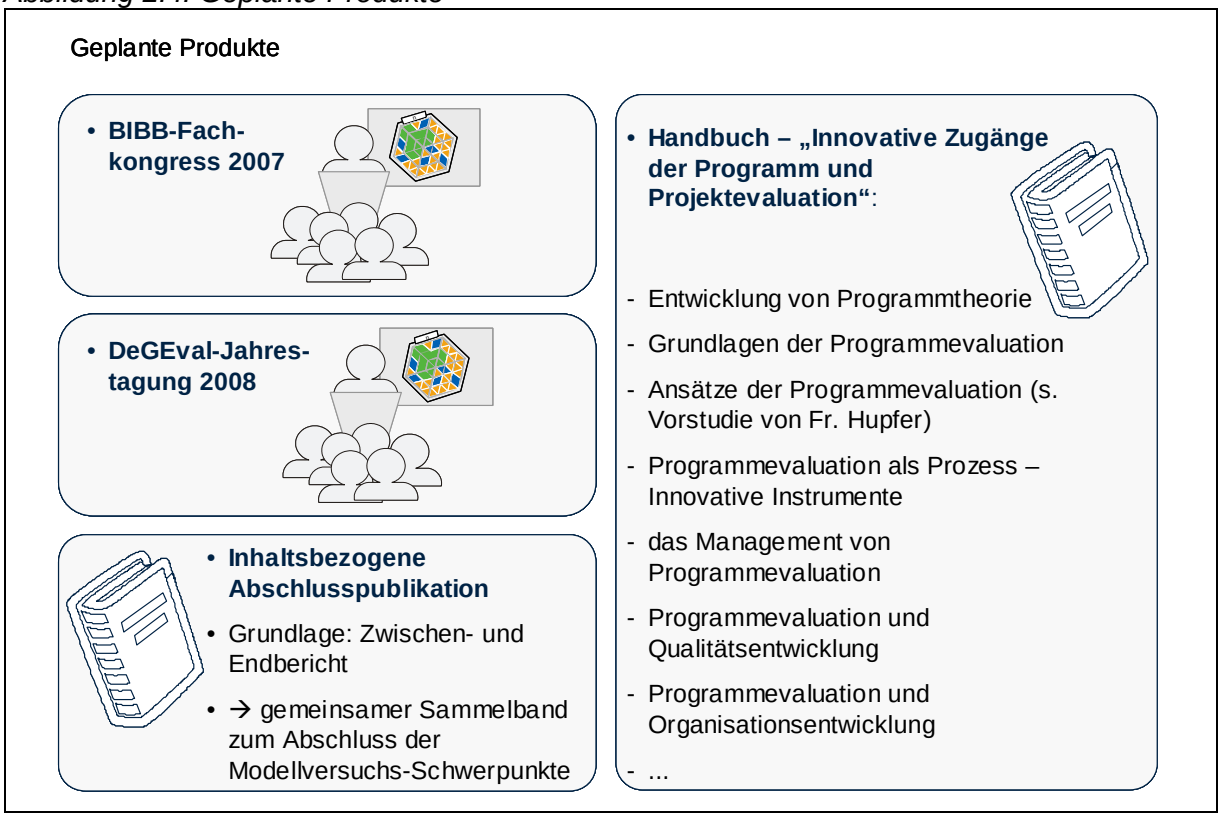
- Peer-Reviews im Arbeitsbereich Modellversuche/Entwicklungsprogramme: Feedbackschleifen im laufenden Prozess im Sinne von Partizipation, um Impulse zu setzen sowie Zwischen- und Endergebnissen gemeinsam zu reflektieren,

- hausöffentliche Präsentation und Diskussion von Zielen, Methoden und Ergebnissen der Meta-Evaluation in der gesamten Institution BIBB für Interessierte - nach dem Prinzip der Selbstorganisation und Vernetzung - sowie Kommunikation über Intranet, Flyer und die Treffen der Projektsprecher/-innen.

Diese Transferelemente sind vorgesehen, damit durch die Sequenzierung Nachhaltigkeit in der Kommunikation möglich wird sowie neue fach- und themenbezogene Interaktions-, Kommunikations- und Zusammenarbeitsstrukturen im Hause aufgebaut werden können.

Gleichzeitig wird das Thema des Evaluations- und Prozesswissens in die Praxis des Hauses selbst gebracht und damit eine wichtige Nachhaltigkeitsdimension angesprochen, die ja auf Organisationsentwicklung und die Entwicklung von abteilungsübergreifenden dialogischen Praxen – auch auf Programmträgerebene - setzt.
Einen Überblick über die geplanten Produkte im Rahmen des Projekts zeigt Abbildung 2.4.

Abbildung 2.4: Geplante Produkte



Zusätzlich sind Veröffentlichungen in referierten Zeitschriften vorgesehen.

3. Begründete Zuordnung zu den Forschungsschwerpunkten

Das vorliegende Forschungsprojekt ist dem Forschungsschwerpunkt „Modernisierung und Qualitätssicherung der beruflichen Bildung“ des Jahresforschungsprogramms 2006 des BIBB zuzuordnen. Es geht ein auf den Forschungsbedarf im Bereich der arbeitsprozessorientierten Aus- und Weiterbildungskonzepte, der Verbindung von informellen und formellen Lernprozessen, damit verbundene Qualitätsfragen und auf den Forschungsbedarf im Bereich der Evaluation von Projekten und Programmen.

Modellversuche spielen bei der notwendigen Erneuerung von Inhalten, Methoden und Strukturen der Berufsbildung eine bedeutende Rolle. Aufgabe des Bundesinstituts für Berufsbildung ist es nicht nur, Modellversuche und Entwicklungsprogramme einschließlich wissenschaftlicher Begleituntersuchungen in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung zu fördern (§ 90 Berufsbildungsgesetz 2005) sowie fachlich und administrativ

zu begleiten, sondern auch die laufende Evaluierung, Qualitätssicherung und konzeptionelle Weiterentwicklung des Instruments Modellversuche/Entwicklungsprogramme einschließlich der wissenschaftlichen Begleitung wahrzunehmen. Erst die gebündelte Reflexion mehrerer Modellversuche oder Programme und die damit verbundene Theorie- und Begriffsbildung schaffen die notwendigen Voraussetzungen für einen Transfer und stärken die Wirksamkeit von laufenden und zukünftigen Programmen.

4. Konkretisierung des Vorgehens

Forschungsmethoden

Gerade im Kontext des Wissensmanagements, des prozessorientierten Lernens und des Erfahrungswissens in betrieblichen Kontexten spielen implizite Wissensbestände und ihre eher qualitative als quantitative Erschließbarkeit eine wichtige Rolle. Implementierungsorientierte Modellprogramme und –projekte bedürfen tendenziell eines Evaluationsverständnisses, das den Prozess als Lernprozess anlegt, mit Rückkopplungsschleifen und einem dialogisch orientierten Wissenschaftsverständnis arbeitet.

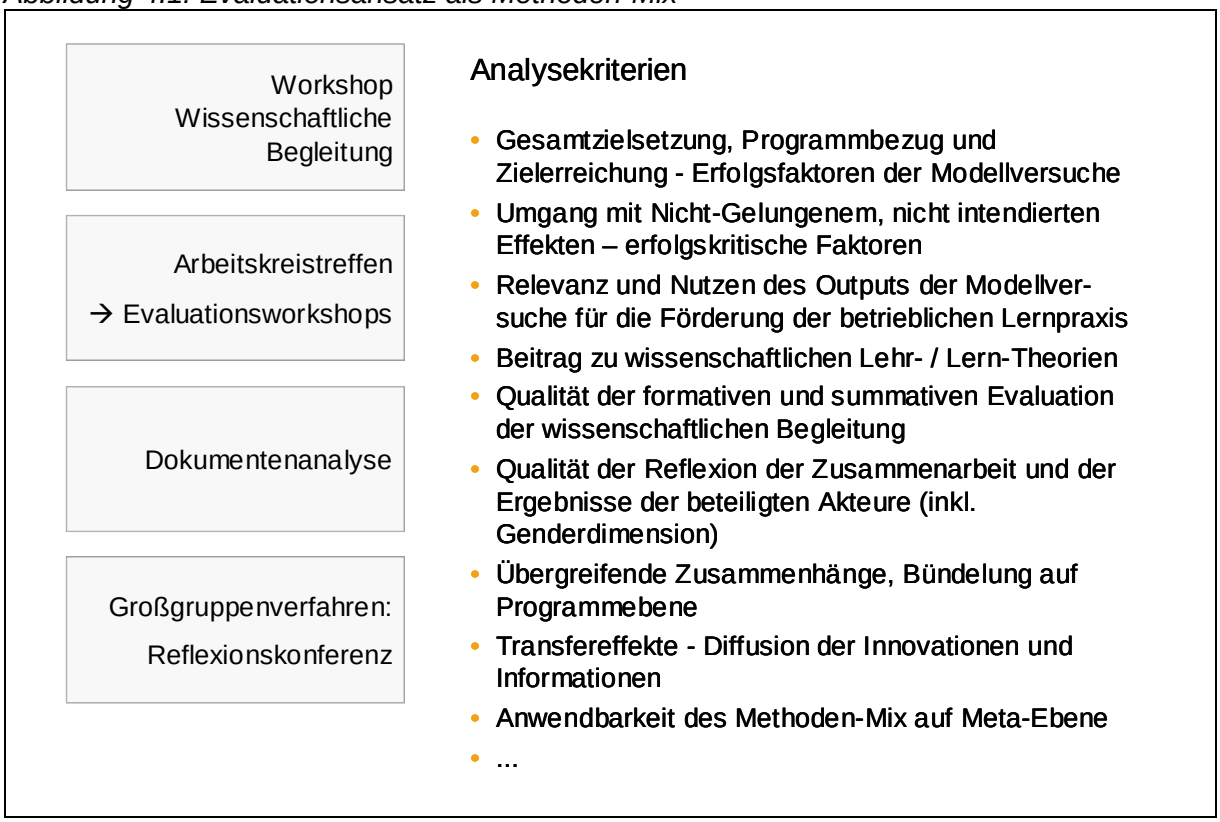
In Aussicht genommen sind daher neben Literaturrecherchen primär reflexiv-diskursive, entwicklungsorientierte und partizipative Evaluationsformen, um die kollektive Wissensgenerierung zu unterstützen. Im Sinne eines Methodenmixes sollen qualifizierende und quantifizierende, erkenntnisfördernde und „messende“ Methoden kombiniert werden, um damit Anforderungen der Methodenintegration im Evaluationszusammenhang eher Rechnung zu tragen als unterkomplexe Evaluationsdesigns.

Für die Umsetzung des Projekts sind folgende Arbeits- und Analyseschritte geplant:

- Dokumentenanalyse nach Analyseraster der von den 30 Modellversuchsträgern und wissenschaftlichen Begleitungen erstellten und vorgelegten Anträge, Sachstands- und Abschlussberichte sowie didaktischen Materialien anhand eines zuvor zu erarbeitenden Indikatoren-Rasters; dabei ist die Analyseperspektive inhaltlich und methodisch / methodologisch ausgelegt;
- Begleitforschung des laufenden Arbeitskreises der Modellversuchsbeteiligten einschließlich Auswertung und Dokumentation der Arbeitsergebnisse zum Zweck der Qualitätsentwicklung unter inhaltlichen und methodisch/methodologischen Gesichtspunkten;
- Workshop und Konferenz als Großgruppenverfahren mit wissenschaftlichen Begleitungen und Durchführungsträgern inkl. entsprechender Auswertung / Dokumentation.

Den Methoden-Mix mit einer beispielhaften Liste der Analysekriterien skizziert Abbildung 4.1

Abbildung 4.1: Evaluationsansatz als Methoden-Mix



Darüber hinaus ist die systematisierte Recherche, Reflexion und Zusammenstellung einzubeziehender Evaluationsansätze sowie geeigneter integrierter und konzeptionell rückgebundener Evaluationsmethoden und –instrumente inkl. Umsetzungserfahrungen und Empfehlungen für die Anwendung in Form eines ‚Handbuchs innovativer Methoden der Projekt- und Programmevaluation' geplant.

Projektbeirat

Mit der Hinzuziehung externer Sachverständiger/Expertise zum Projekt werden Außenblicke in hohem Maße einbezogen, so dass eine Verschränkung bzw. Komplementarität von Perspektiven und ihre Relativierung möglich werden. Daher ist ein zusätzlicher Projektbeirat nicht vorgesehen. Gleichwohl sind Rückkoppelungen und Kooperationen nach innen wie außen geplant - siehe hierzu auch unter Transfer und unter Kooperationen.

Dienstleistungen Dritter

Das Forschungsprojekt bezieht interne und externe Expertise mit unterschiedlichen inhaltlichen Zugängen mit ein, um durch die Kombination die Vorteile beider Formen der Evaluation auf Programmebene zu nutzen, übergreifende Erkenntnisse zu erzielen und die Ergebnisse zu sichern. Um externe Expertise durchgängig einzubeziehen, ist die Vergabe entsprechender Forschungsaufträge an Dritte geplant. Bei den Externen soll es sich um Experten/-innen handeln, die nicht dem Mittelgeber oder den Durchführungsorganisationen der Modellversuche und deren wissenschaftlicher Begleitung angehören.

Die Durchführung der Dienstleistungen Dritter setzt ausgewiesene und hervorragende fachinhaltliche, methodologische/methodische und pädagogische Kompetenzen voraus und erstreckt sich über die Expertise-Bereiche Berufsbildung, Wissensmanagement, Netzwerkentwicklung, Evaluationsforschung, speziell „reflexiver Meta-Evaluation", systemische Prozessberatung und innovative Konzepte systemischer Programmevaluation inkl. Großgruppenverfahren als Verfahren systemischer Evaluation.

Die Dienstleistungen Dritter umfassen:

- die aktive Mitgestaltung der konzeptionellen Vor- und Nachbereitung von Aktivitäten im Rahmen von Projektsitzungen während der gesamten Laufzeit,
- eine (Mit-)Entwicklung eines übergreifenden Analyserasters,
- Beteiligung an der Durchführung, Interpretation und Diskussion der Ergebnisse der Dokumentenanalyse,
- wissenschaftliches Prozessmonitoring und Moderation von Evaluationsworkshops im Rahmen der modellversuchsübergreifenden Arbeitskreistreffen einschl. (Mit-)Konzep-tion und (Mit-)Auswertung,
- (Mit-)Gestaltung von zwei Workshops mit wissenschaftlichen Begleitungen einschl. Konzeption, Durchführung und Auswertung,
- (Mit-)Gestaltung einer zweitägigen Reflexionskonferenz mit Durchführungsträgern und wissenschaftlichen Begleitungen mit wissenschaftlichen Begleitungen einschl. Konzeption, Durchführung und Auswertung,
- (Mit-)Gestaltung von je drei BIBB-internen Transferveranstaltungen auf Arbeitsbereichsebene 3.3 und hausöffentlich einschl. Konzeption, Durchführung und Auswertung,
- (Mit-)Wirkung an Präsentationen des Projekts im Rahmen des BIBB-Fachkongresses 2007 und der Jahrestagung der DeGEval,
- (Mit-)Wirkung am Zwischen- und Endbericht,
- (Mit-)Wirkung an Konzeption, Durchführung und Realisierung eines Evaluations-Handbuchs.

Kooperationen

Kooperationen nach außen sind - abgesehen von den 30 Durchführungsträgern und wissenschaftlichen Begleitungen - insbesondere im Zusammenhang mit der abschließenden Erstellung des Handbuchs „Innovative Zugänge der Programm- und Projektevaluation“ vorgesehen. Bereits im Vorfeld wurde vom AB 3.3 eine Studie in Auftrag gegeben zu „Konzepten und Verfahren wirkungsorientierter Programmevaluation einschlägiger Institutionen in Deutschland“, die von Frau Hupfer (2006) durchgeführt wurde und inzwischen vorliegt. Mit den angesprochenen Institutionen (CEval, DeGEval, BMBF, GTZ, BMWA/BMAS, DJI) sind ein weiterer Austausch und eine Zusammenarbeit in Bezug auf das Handbuch beabsichtigt.

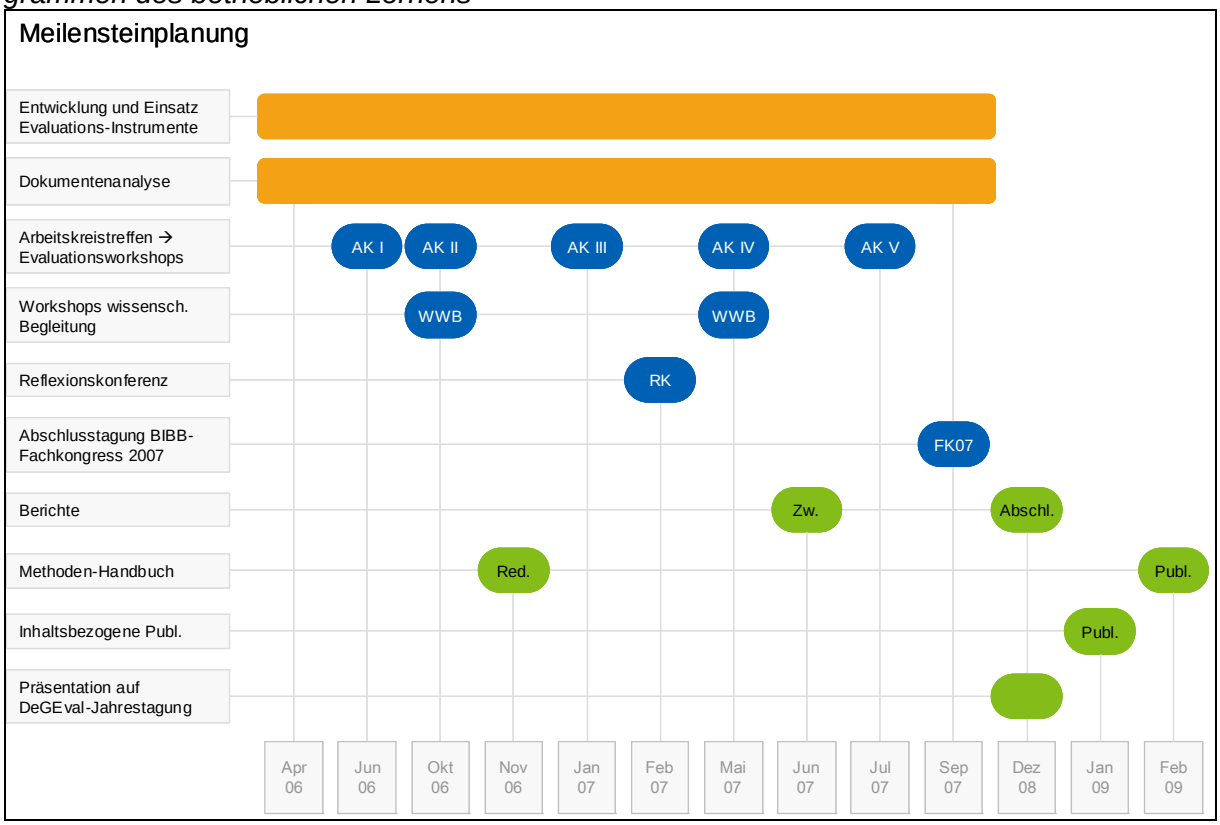
Zeitrahmen/ Zwischenbericht

Laufzeit: II/2006 bis IV/2008

Zwischenbericht: Erste verwertbare Zwischenergebnisse sind Ende Juni 2007 zu erwarten. Zu diesem Zeitpunkt ist ein Zwischenbericht vorgesehen. Der Abschlussbericht ist für Ende 2008 geplant.

Einen Überblick über die Meilensteinplanung gibt Abbildung 5.1.

Abbildung 5.1: Meilensteinplanung im Projekt „Reflexive Meta-Evaluation von Modellprogrammen des betrieblichen Lernens“



Projektmitarbeiter/-innen:

Schemme, Dr. Dorothea (0228/107-1512); García-Wülfing, Isabel; Muenchhausen, Dr. Gesa

Anhang: Literaturhinweise

Bunker, Barbara Benedict; Alban, Billie T.: Large Group Interventions. Engaging the whole system for rapid change. San Francisco 1997.

Beywl, Wolfgang; Speer, Sandra; Kehr, Jochen: Wirkungsorientierte Evaluation im Rahmen der Armuts- und Reichtumsberichterstattung. Bonn 2004. BMGS (Hrsg.)

Beywl, Wolfgang: Nutzenfokussierte Evaluation von Humandienstleistungen. In: TAK AÖ Rundbrief Nr. 91, Juli 2000. In: http://www.leibi.de/takaoe/91__07.htm) am 26.9.2004.

Bruck, Walter; Weber, Susanne: Appreciative Inquiry Summit – der nächste Schritt in der Evolution der Großgruppenarbeit. In: Königswieser/Keil (Hrsg.): Das Feuer der großen Gruppen. Stuttgart 2000, S.164-178.

CEDEFOP (Hg.): Der Wert des Lernens: Evaluation und Wirkung allgemeiner und beruflicher Bildung. Thessaloniki 2006

Fettermann, David M.; Kaftarian, Shakeh J.; Wandersman Abraham (1996): Empowerment Evaluation: Knowledge and tools for self assessment and accountability. Thousand Oaks CA.

Foucault, Michel: Was ist Kritik. Berlin 1992.

Guba, Egon; Lincoln, Yvonna: Fourth generation Evaluation. Newbury Park; London; New Delhi 1989.

Haubrich, Karin: Cluster-Evaluation - lokale Kontexte berücksichtigen, Innovation und Beteiligung fördern. In: BMFSFJ (Hrsg.): QS 35 Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe, Berlin 2001, S. 65-68.

Heiner, Maja: Experimentierende Evaluation. Ansätze zur Entwicklung lernender Organisationen. Weinheim 1998.

Holz, Heinz; Schemme, Dorothea (Hg.): Wissenschaftliche Begleitung bei der Neugestaltung des Lernens. - Innovation fördern, Transfer sichern. BIBB (Hg.). Bielefeld 2004, S. 7-9, 290-302.

Hupfer, Barbara: Die Gestaltung von Wissenskontexten. In: Holz, Heinz; Schemme, Dorothea (Hg.): Verteiltes Wissen nutzbar machen - Modelle des Wissensmanagements in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. BIBB (Hg.). Bonn 2006.

Hupfer, Barbara: Wirkungsorientierte Programmevaluation. Eine Synopse von Ansätzen und Verfahren einschlägiger Institutionen in Deutschland. BIBB (Hg.). (Skript in Druckvorbereitung).

Hupfer, Barbara: Wissensmanagement und der Eros des Wissens. Ein philosophischer Exkurs zum Umgang mit einem wertvollen Wirtschaftsgut. Institut für Wirtschaftsgestaltung (IfW) (Hg.) 11/2005 München.

Nickolaus, Reinhold; Schnurpel, Ursula: Innovations- und Transfereffekte von Modellversuchen in der beruflichen Bildung. Hannover 2000. Abschlussbericht zum Projekt. Bd.1; Mertineit, Klaus-Dieter; Meyer, Rita; Reschke, Bernd; Schnurpel: Innovations- und Transfereffekte von Modellversuchen in der beruflichen Bildung. Hannover 2000. Abschlussbericht zum Projekt. Bd. 2

Schemme, Dorothea: Befunde aus der Modellversuchsreihe zum Thema Prozessorientierung. In: Albrecht, Günter; Bähr, Wilhelm H. (Hg.): Berufsbildung im Wandel. Zukunft gestalten durch Wirtschafts-Modellversuche. Innovationen in der Berufsbildung. Bonn 2005, S. 154-162.

Schemme, Dorothea: Erfahrungswissen - die verborgene Seite beruflichen Handelns. In: Cramer, Schmidt, Wittwer (Hg.): Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Deutscher Wirtschaftsdienst. Köln 2005.

Schemme, Dorothea: Modellversuche fördern Erfahrungsfähigkeit und Erfahrungswissen. BWP 05/2005, S. 5-8.

Schemme, Dorothea: Geschäfts- und arbeitsprozessorientierte Berufsbildung (GAB). In: Rauner, Felix (Hg.): Handbuch zur Berufsbildungsforschung. Bremen 2004, S. 524-532.

Schemme, Dorothea: Modellversuchsreihe „Prozessorientierte Berufsbildung“. In: BWP 5/2004, S. 15-18.

Schemme, Dorothea: Prozessorientierung in der beruflichen Bildung. In: Deutscher Wirtschaftsdienst - Kreklau, Siegers (Hg.). 152. Ergänzungslieferung. Sept. 2003. 3550/S. 1-17.

Schemme, Dorothea: Wissenschaftliche Begleitung und Evaluation in Wirtschaftsmodellversuchen. In: BWP 6/2003, S. 31-35.

Schemme, Dorothea: Wissenskultur in Arbeit und Beruf. In: HOLZ, Heinz; SCHEMME, Dorothea (Hg.): Verteiltes Wissen nutzbar machen - Modelle des Wissensmanagements in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. BIBB (Hg.). Bonn 2006.

Stockmann, Reinhard: Evaluationsforschung. Opladen 2004

Weber, Susanne, Maurer, Susanne: Gouvernementalität und Erziehungswissenschaft. Wissen – Macht – Transformation. VS Verlag. Wiesbaden. 2006.

Weber, Susanne: Rituale der Transformation. Großgruppenverfahren als pädagogisches Wissen am Markt der Organisationsberatung. Wiesbaden 2005: Veröffentlichung der Habilitationsschrift.

Weber, Susanne: Netzwerk-Monitoring und Evaluation. In: Aderhold, Jens; Meyer, Matthias; Wetzel, Ralf (Hrsg.): Anforderungen und Lösungen eines problemorientierten Netzwerkmanagements – Konzepte, Instrumente, Tools. 2005 300 Seiten.

Weber, Susanne: Netzwerkentwicklung als Lernprozess. In: Otto, Ulrich; Bauer, Petra (Hrsg.): Mit Netzwerken professionell zusammenarbeiten. Soziale Unterstützung flankieren, moderieren, qualifizieren. Tübingen 2005 dgvt-Verlag.

WEBER, Susanne, BRAKE, Anna: Quantitative internetbasierte Forschung. In: Kühl; Stefan; Strodtholz, Petra (Hrsg.): Quantitative Methoden der Organisationsforschung. Reihe Rororo. Reinbek bei Hamburg 2005. Rowohlt Verlag.

Weber, Susanne: Organisationsnetzwerke und pädagogische Temporärorganisation. In: Böttcher, Wolfgang; Terhart, Ewald (Hrsg.): Organisationstheorie. Ihr Potenzial für die Analyse und Entwicklung von pädagogischen Feldern. 2004.

Weber, Susanne: Vernetzung in der Jugendberufshilfe. Komplexe Evaluation von Instrumenten, Strategien und Wirkungen kommunikativer Planungsprozesse. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online. (bwp@), Themenheft 6. „Förderung benachteiligter und behinderter Jugendlicher“. 2004.

Weber, Susanne (Hrsg.): Vernetzungsprozesse gestalten. Erfahrungen aus der Beraterpraxis mit Großgruppen und Organisationen. Wiesbaden 2002. Gabler-Verlag, 280 S..

Weber, Susanne: Vernetzung als Prozess entwerfen mit Großgruppenverfahren. In: Organisationsentwicklung. 2/2002.

Weber, Susanne; Aithal, Vathsala; Schirilla, Nausikaa; Schürings, Hildegard (Hrsg.), Wissen, Macht, Transformation. Interkulturelle und internationale Perspektiven, Frankfurt 1999:, 356 S..

Widmer,Thomas: Meta-Evaluation. Bern 1996

Zinnen, Heike: Wissensmanagement und betriebliches Lernen: - Eine Bestandsaufnahme in Ausbildungsbetrieben mit Tipps für die Praxis. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bonn 2006.

Projekt Nr.: 3.4.108

1. Titel: Gestaltung und Evaluation auftragsorientierter, netzgestützter und community-basierter Lerninfrastrukturen im Elektrohandwerk

2. Forschungsbegründende Angaben

Problemdarstellung

Im Elektrohandwerk vollzieht sich ein Strukturwandel. Durch technische Entwicklungen und die zunehmende Integration elektronischer Bauelemente und der Informations- und Kommunikationstechnologien sehen sich Handwerksunternehmen immer häufiger vor der Situation, Systemlösungen anbieten zu müssen. Empirische Untersuchungen haben die zunehmende Bedeutung der Dienstleistungsorientierung auch für das eher technisch-gewerblich geprägte Handwerk aufgezeigt[4]. Viele Kundenaufträge setzen gewerke-übergreifende Angebote „aus einer Hand" voraus, was tendenziell zu einer Verschiebung des Leistungsportfolios der Unternehmen führt. Diese Tendenzen bringen neue Anforderungen für eine zukunftsfähige Gestaltung der Aus- und Weiterbildung an allen Lernorten mit sich.

Die in 2003 erfolgte Neuordnung der handwerklichen Elektroberufe zielt auf ein kundenorientiertes Berufsprofil und eine durchgängige Handlungs- und Prozessorientierung. Die Neuordnung der Elektroberufe fördert den Übergang von einer fachsystematischen und teilweise noch lehrgangsorientierten hin zu einer am Geschäfts- und Arbeitsprozess ausgerichteten Ausbildung. Sie folgt einem ganzheitlichen Verständnis von Ausbildung mit handlungs-, problem- und auftragsorientiertem Lernen und stellt damit veränderte Anforderungen an das Bildungspersonal und die Auszubildenden. Die Bereitschaft und Fähigkeit zu selbstgesteuertem und lebenslangem Lernen wird als Teil der beruflichen Handlungskompetenz betont. Die Gliederung und Orientierung der Rahmenpläne und Ausbildungsordnungen nach bzw. an Lernfeldern und Zeitrahmen soll schließlich die Bezugsrahmen schulischer, betrieblicher und überbetrieblicher Ausbildung einander annähern.

Im Handwerk ist der Kundenauftrag die wesentliche Form des Geschäfts- und Arbeitsprozesses. Durch die Anwendung geeigneter auftragsstrukturierter Lern- und Medienkonzepte können die Intentionen der neuen Ausbildungsordnung in der Bildungspraxis an allen Lernorten wesentlich besser umgesetzt werden. Das Konzept, die Entwicklung und die Erprobung auftragsorientierter Ausbildungsmittel, ist in den letzten 15 Jahren vom BIBB wesentlich mitbestimmt worden[5]. So entstanden u.a. bis 1996 in Kooperation mit dem Zentralverband des Elektrohandwerks (ZVEH) auftragsorientierte Ausbildungsmittel für das Elektrohandwerk.[6] Das Konzept projekt- und kundenauftragsorientierter Medien war den damals geltenden Ausbildungsordnungen voraus. In Projekten, Modellversuchen und Medienentwicklungen kommerzieller Verlage wurde es inzwischen für diverse handwerkliche Berufe transferiert und angewendet.[7] In Modellversuchen, so z.B. im Modellversuch SLK[8], wo Kundenaufträge

[4] Eine empirische Untersuchung des BIBB zu dem Bereich „Dienstleistung im produzierenden Handwerk" zeigte, dass je größer und erfolgreicher die Betriebe im Handwerk sind, je jünger der Meister ist und je intensiver die Weiterbildung der Mitarbeiter der Betriebe ist, desto größer wird auch die Dienstleistungsintensität der Betriebe eingeschätzt. Kfz- und Installationsbetriebe (Elektro-, Sanitär-, Heizung-, Klima) haben eine höhere Dienstleistungsintensität als Metall- und Maschinenbauer. Vergleiche KAU, W., Fehér, K.: Dienstleistungstätigkeit im produzierenden Handwerk. In BWP Jg. 27, 1998, H. 6, S. 18 – 22

[5] Vgl. dazu HAHNE, KLAUS: Kommentierte Bibliographie zum auftragsorientierten Lernen, Berufsbildungsmedien, Multimedia, Qualifizierung von Berufsbildungspersonal, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 2000, (unveröffentlicht)

[6] Die „Gelbe Reihe" für die vier Berufe Elektroinstallateur, Elektromechaniker, Elektromaschinenbauer und Fernmeldeanlagenelektroniker besteht aus 12 Bänden mit insgesamt 124 Ausbildungsheften. An der Entwicklung der Ausbildungsmittel für den Elektroinstallateur war das BIBB nicht beteiligt, jedoch bezog man sich auch hier auf ein vom BIBB entwickeltes Konzept.

[7] Vgl. Hoppe, M., Hummel, J., Gerwin, W., Sander M., (Hrsg.): Lernen im und am Kundenauftrag - Konzeption, Voraussetzung, Beispiele. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) Berichte zur beruflichen Bildung, H. 226, Bertelsmann, Bielefeld 2003

für netz- und computerbasiertes Lernen aufbereitet und zur auftragsorientierten Gestaltung der „überbetrieblichen Lehrgangsunterweisung“ (ÜBL) in Form des „blended Learning“ verwendet wurden, wurde es aufgegriffen.

Auf Grund der veränderten technischen Möglichkeiten und der sich ändernden Lerngewohnheiten von Jugendlichen ist nunmehr eine Weiterentwicklung des auftragsorientierten Medienkonzepts und der Lernangebote möglich. BIBB-Forschungsprojekte zur Kompetenzentwicklung in „Online-Communities“[9] sowie zu netzgestützten Qualifizierungsangeboten von Produktherstellern in der Hersteller-Handwerks-Kommunikation[10] zeigen exemplarisch auf, welche Möglichkeiten zur Verbesserung des Lernens in der Arbeit bzw. im Kundenauftrag genutzt werden können.

Eine Kopplung formaler und informeller Lernangebote durch die Verbindung auftragsorientierter, netzgestützter Lernaufgaben und auftragsorientierter Communities[11] zu auftragsorientierten Lerninfrastrukturen wird für eine zukunftsfähige Gestaltung der Umsetzung der neuen Ausbildungsordnung als angemessene Lösung gesehen und soll im Rahmen des Projekts erprobt werden (siehe „Forschungsziele“).

Bis auf wenige Ausnahmen fehlen bisher adäquate auftragsorientierte internetgestützte und community-basierte Lernangebote für die neugeordneten Berufe im Elektro-Handwerk. Mit ihrer exemplarischen Entwicklung kann veränderten Anforderungen in der Praxis begegnet werden. Stellvertretend sollen hier drei Gründe genannt werden:

1. Da die Ausbildung in den handwerklichen Elektroberufen größtenteils in kleinen und mittleren Unternehmen und dort im Arbeitsprozess erfolgt, ist der direkte persönliche Austausch unter den Auszubildenden, aber auch unter den Ausbildern, Lehrern und Mitarbeitern nur begrenzt möglich. Es besteht ein Kommunikationsdefizit im Hinblick auf den Austausch und die Verbreitung von technischem und fachübergreifendem Know-how, dem durch die Nutzung von Online-Communities begegnet werden kann.
2. Weiterhin wird davon ausgegangen, dass gerade die Jugendlichen in ihre Lerngewohnheiten und Lernvoraussetzungen zunehmend die Nutzung netzgestützter und computergestützter Medien einbeziehen wollen und können. Die Zugangsmöglichkeiten werden jedoch in der handwerklich-betrieblichen Ausbildungspraxis, in der ÜBL und der Berufsschule bisher nur zögerlich eingeräumt. In diesem Zusammenhang besteht noch immer Unklarheit, inwieweit Auszubildende bei sich zu Hause, im Betrieb, in der ÜBL und in der Berufsschule Zugang zu Internet und Computer haben und wie die Nutzung dieser Medien von Seiten des Bildungspersonals unterstützt wird.
3. Auch berufserfahrene Mitarbeiter[12] müssen angesichts des o.g. Wandels ihre berufliche Qualifikation anpassen. Neben dem formalen Erwerb von Zusatzqualifikationen, z.B. durch Herstellerschulungen und Bildungsangebote der Kammern oder Innungen, wächst der Bedarf an situativen, arbeitsplatznahen Lerngelegenheiten, wie sie im Rahmen des Projekts exemplarisch entwickelt werden sollen.

<u>Forschungsstand</u>
Zur Nutzung informellen E-Learnings wurden am BIBB mehrere Untersuchungen durchgeführt, die Grundlagen für den vorliegenden Projektantrag liefern. Zu nennen ist insbesondere die „Untersuchung zur Stützung des beruflichen Erfahrungslernens durch Informations-, In-

---

[8] Modellversuch D 2527.00 Selbstlernen im Kundenauftrag - gewerke-übergreifende Zusatzqualifikation für die Aus-, Fort- und Weiterbildung im SHK- und ET-Handwerk

[9] vgl. das Projekt 3.4.102 „Nutzung von Online-Communities für arbeitsplatznahes Lernen“

[10] vgl. das Projekt Nr. 3.3.011 „Stützung des beruflichen Erfahrungslernens durch virtuelle Kompetenzzentren“

[11] Online-Communities sind informelle Personengruppen oder -netzwerke, die aufgrund gemeinsamer Interessen und/oder Problemstellungen über einen längeren Zeitraum hinweg miteinander kommunizieren, kooperieren, Wissen und Erfahrungen austauschen, neues Wissen schaffen und dabei voneinander lernen. Lässt sich dieses Interesse an Kernaufträgen festmachen, entstehen auftragsorientierte Communities.

[12] Aus Gründen der Lesbarkeit wird im Beitrag ausschließlich die männliche Form benutzt.

struktions- und Qualifizierungsangebote der Hersteller“ im Rahmen des Projekts 3.3.011 „Stützung des beruflichen Erfahrungslernens durch virtuelle Kompetenzzentren“. In engem Zusammenhang hiermit steht auch das Projekt 3.4.102 „Nutzung von Online-Communities für arbeitsplatznahes Lernen“ und hier durchgeführte empirische Erhebungen, deren Ergebnisse in das Projekt einfließen. Anhand der folgenden drei Abbildungen sollen das im Rahmen der Projektplanung entworfene Konzept *auftragsorientierter, netzgestützter und community-basierter Lerninfrastrukturen* und der theoretische Hintergrund vorgestellt werden.

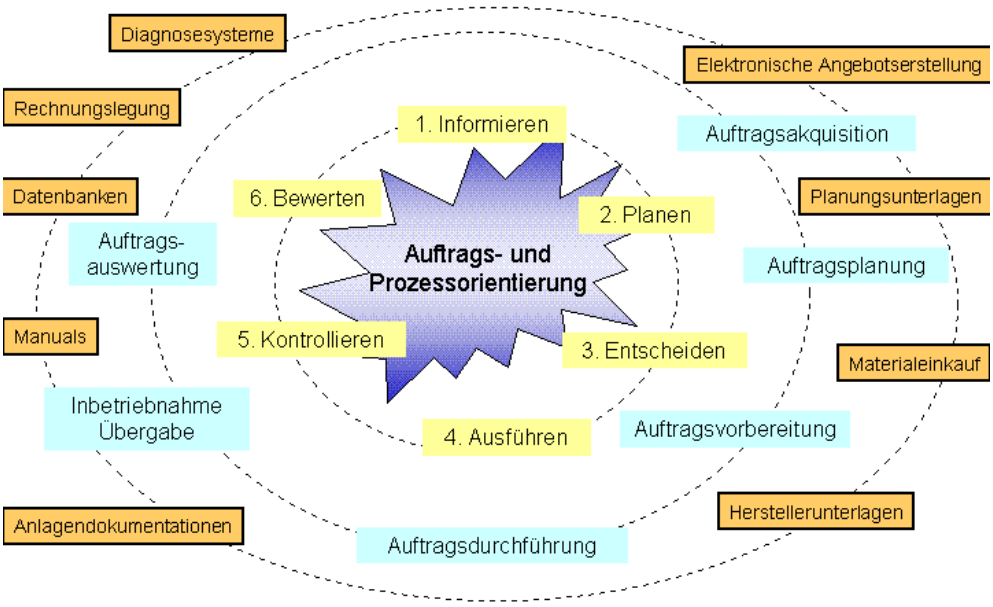


Bild 1: Der Kundenauftrag als vollständige Handlung, unterstützt durch elektronische Lern- und Arbeitsmittel

Bild 1 zeigt die Zusammenhänge zwischen vollständiger Handlung, Kernaufträgen sowie netz- und computergestützter Hilfen einschließlich Herstellerinformationen. Zunächst ist die Handlungsregulationstheorie als Grundlage handlungsorientierter Lernkonzepte durch sechs Schritte charakterisiert: Informieren, Planen, Entscheiden, Durchführen, Kontrollieren, Auswerten (innerer Kreis). Dieser Handlungsbezug findet in den Phasen des Kundenauftrages seine Entsprechung (mittlerer Kreis). Arbeitsprozesse sind im Elektrohandwerk durch die Bearbeitung von Aufträgen geprägt. Lern- und Medienkonzepte, die sich an Aufträgen orientieren, unterstützen damit die Prozessorientierung und die Handlungsorientierung in der Berufsbildung. Kernaufträge sind innerhalb eines Berufs oder Berufsfeldes typische Aufträge, die für Ausbildungszwecke aufbereitet sind und die Ganzheitlichkeit eines Auftrages vermitteln, d.h. sie eröffnen dem Lernenden die Sicht auf den gesamten Geschäftsprozess im Handwerksunternehmen. Bei der Bearbeitung von Aufträgen stehen dem Handwerksbetrieb zunehmend elektronische Hilfen zur Verfügung (äußerer Kreis). Diese Hilfen haben arbeitsunterstützenden Charakter, ihre Handhabung setzt Lernprozesse voraus. Deshalb ist die Integration dieser Hilfen in auftragsorientierte Ausbildungsprozesse naheliegend.

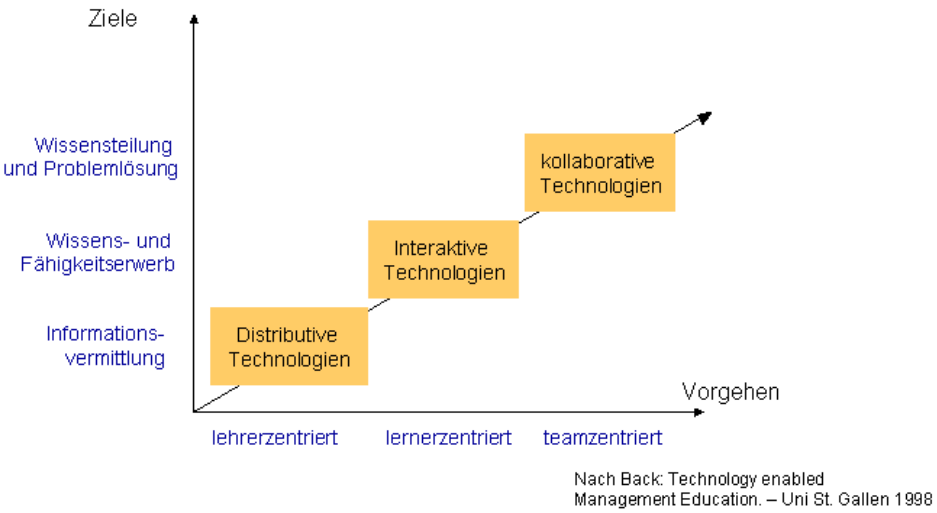


Bild 2: Verhältnis von Zielstellung und Umsetzung beim E-Learning

Bild 2 zeigt die drei Ebenen netzgestützten Lernens. Werden Kernaufträge als netzgestützte Medien aufbereitet und verbreitet, entspricht dies zunächst der Ebene 1, der Distribution von Wissen. Abhängig davon, wie lerneraktivierend diese Medien, z.B. durch Integration von Lernaufgaben, sind, können Kernaufträge auch lernerzentriert sein (Ebene 2, Interaktion). Kollaborative, netzgestützte, teamzentrierte Prozesse im Sinne einer Problemlösung können Kernaufträge nicht ohne weiteres unterstützen. Erst durch das Angebot synchroner und a-synchroner Tools können Online-Communities entstehen, die dieser Funktion gerecht werden (Ebene 3).

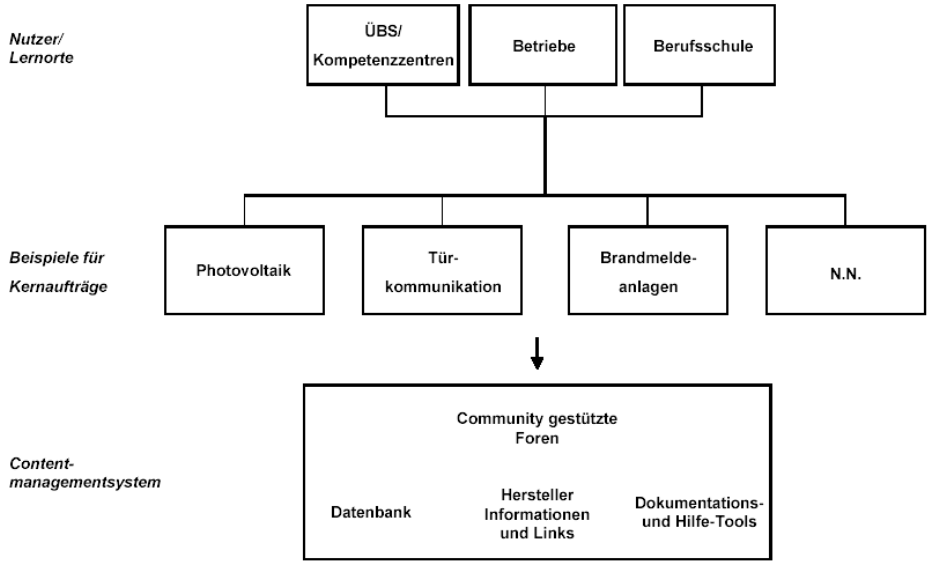


Bild 3: Ansatz einer auftragsorientierten Lerninfrastruktur

Bild 3 verdeutlicht das Medienkonzept netzgestützter, auftragsorientierter community-basierter Lerninfrastrukturen. Ausgehend von Kernaufträgen werden durch die Anordnung weiterer Informations-, Qualifikations- und Kooperationsangebote im Umfeld des Kernauftrags verschiedenen Nutzerinteressen entsprechende Zugänge zu Lernen, Information, Kommunikation und Kooperation eröffnet. Die Kopplung von Kernaufträgen mit dem Aufbau von adäquaten Online-Angeboten hat die Funktion, formale Lernangebote mit informellen Lerngelegenheiten zu verbinden. Damit wird die Möglichkeit einer laufenden Aktualisierung der Inhalte durch ein Content-Management-System sowie für ein auftragsbezogenes Wissensmanagement eingeräumt. Foren und andere Kommunikationsangebote bieten den Nutzern die Möglichkeit zum Community-Building. Mit der Community ist die Entwicklung einer

auftragsorientierten Lerninfrastruktur beabsichtigt. Die Community-Mitglieder können im Sinne eines Learning-Content-Management an der Gestaltung und Fortschreibung der Inhalte teilhaben und sich zunehmend selbst organisieren.

Dieses Konzept entspricht den Anforderungen an eine konstruktivistisch gestaltete Lernumgebung, die sich nach Jonassen et al. (1995) auf vier Merkmale konzentrieren sollte: *context, construction, collaboration*, *conversation*. Entlang der vier Merkmale lassen sich die Grundsätze konstruktivistischen Lernens wie folgt beschreiben:

- *Context:* Lernen soll "situiert" sein, d.h. in die materielle und soziale Umwelt, auf die es sich bezieht, eingebettet werden (Lave & Wenger, 1991). Lernaufgaben müssen authentisch sein und eine realitätsnahe Komplexität aufweisen (Mandl, Gruber & Renkl, 1997). So Gelerntes lässt sich leichter anwenden und auf neue, ähnliche Kontexte übertragen. Die Lernenden sollen multiple Kontexte aus verschiedenen Perspektiven betrachten und bewerten, eine Fähigkeit, die typisch ist für fortgeschrittenes Wissen (vgl. "Cognitive Flexibility Theory" nach Spiro & Jehng, 1990). Als Ansatz dienen hier die Kernaufträge und der damit verbundene Arbeitsprozessbezug.
- *Construction:* Die Konstruktion von Wissen bzw. Bedeutung (*meaning*) ist ein aktiver Prozess aus Artikulation und Reflexion innerhalb eines Kontextes. Dazu dienen die Dokumentations- und Hilfetools. Artikulation und Reflexion erfolgen im Lernenden selbst (*internal negotiation*), wobei neues Wissen mit dem Vorwissen integriert wird, als auch mit anderen Lernenden (*external negotiation*) (Jonassen et al., 1995, S. 12).
- *Collaboration:* Da das Lernen als ein sozialer Prozess gesehen wird, spielen die Kollaboration und Kooperation eine zentrale Rolle. Lernende müssen dazu angeregt werden, sich aktiv mit Inhalten auseinander zu setzen. Kooperation und Artikulation sind das Kernelement einer konstruktivistischen Pädagogik (Duffy & Jonassen, 1992). - Dafür das Angebot von Foren und anderen Computer Supported Cooperative Work-Tools (CSCW-Tools)
- *Conversation:* Im Mittelpunkt der Kollaboration und Kooperation steht der wechselseitige Diskurs, nicht die einseitige Rezeption (Johnson & Johnson, 1991; Slavin, 1995). Die Lernenden verhandeln ihre Strategie zur Lösung eines authentischen Problems. Der Planungsprozess beinhaltet Phasen der gemeinsamen Reflexion, die zur Änderung der Problemlösungsstrategie führen können.

Beabsichtigte Zielgruppen innerhalb des Projektes sind

1. Auszubildende der Ausbildungsberufe:
   - Elektroniker/-in mit den Fachrichtungen:
     - Informations- und Telekommunikationstechnik
     - Energie- und Gebäudetechnik
     - Automatisierungstechnik
   - Systemelektroniker/-in
2. Bildungspersonal und Mitarbeiter in entsprechenden Erwerbsberufen.

<u>Zentrale Forschungshypothesen</u>

1. Zugangshypothese
   An den drei Lernorten (Schule, Überbetriebliche Bildungsstätte, Betrieb) haben die Auszubildenden Zugang zu netzgestützten Lehr-/Lernangeboten. Die Mehrzahl der Auszubildenden hat darüber hinaus die Möglichkeit zur Nutzung eines privaten Internetzugangs.

2. Unterstützungshypothese
   Werden auftragsorientierte Medien und Lernkonzepte in der Ausbildung an den Lernorten Betrieb, überbetriebliche Ausbildung und Schule genutzt, dann wird damit die Orientierung auf Geschäftsprozesse und die inhaltliche und konzeptionelle Umsetzung der neugeordneten Berufe unterstützt und es werden Grundlagen für berufsbegleitendes Lernen geschaffen.

3. Kopplungshypothese
   Werden Kernaufträge mit netzgestützten Foren und anderen Informations-, Dokumentations-, Qualifizierungs- und Kooperationsangeboten zu netzgestützten Lerninfrastrukturen gekoppelt, dann wird eine Community-Entwicklung gefördert, die
   - die Akzeptanz und Verwendung dieser Medien erhöht,
   - eine permanente, nutzerintegrierte Aktualisierung der Inhalte ermöglicht,
   - eine Verknüpfung formaler und informeller Lernformen erreicht,
   - die Kommunikation und den Austausch zwischen Auszubildenden und Berufserfahrenen bis hin zur Selbstorganisation von Lernergruppen fördert,
   - eine engere Kooperation der verschiedenen Lehr-/Lernorte ermöglicht.

Forschungsziele
Ziele des Projekts sind
1. eine Bestandsaufnahme der Zugangsmöglichkeiten der Auszubildenden zu netzgestützten Lernangeboten, verbunden mit der Evaluation der Nutzung vorhandener auftragsorientierter, netzgestützter Lern- und Medienkonzepte im Elektrohandwerk;
2. die exemplarische Umsetzung eines netzgestützten Medienkonzepts „auftragsorientierte Lerninfrastruktur“ durch Entwicklung von Kernaufträgen und den Aufbau von auftragsorientierten Communities für die Aus- und Weiterbildung im Elektrohandwerk
3. und deren formative Evaluation.

Der Ergebnistransfer ist über Fachtagungen, Publikationen und netzgestützte Medien beabsichtigt.

3. Begründete Zuordnung zu den Forschungskorridoren

Das Projekt ist dem Forschungskorridor 4 zuzuordnen, da das Projekt u.a. folgende dort genannte Schwerpunkte berührt:
- prototypischer Aufbau von „virtuellen Lernorten“; Beiträge zum offenen Lernen sowie von IT-gestützten Selbstlernzentren;
- die Entwicklung von „Selbstlernfähigkeit“ und von „Erfahrungsfähigkeit“ einerseits sowie die Analyse der Übertragbarkeit und Nutzungsbreite informell erworbenen Wissens und Könnens in- und außerhalb von Erwerbsarbeit andererseits;
- Untersuchung lernfreundlicher Umwelten und die Identifizierung der relevanten Faktoren für Motivierung und Erfolg von selbstgesteuertem Lernen.

Ein enger Bezug besteht auch zum Forschungskorridor 1 „Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung“.

4. In Aussicht genommene Methoden, vorgesehene Fachausschüsse/-beiräte, etwaige Fremdforschungsaufträge

Methoden
Entsprechend der Forschungsziele wird ein im Rahmen der Projektplanung entworfenes Konzept eines community-basierten und netzgestützten Medienkonzepts exemplarisch umgesetzt. Die Umsetzung dient der Überprüfung der dritten Forschungshypothese (Kopplungshypothese). Die Evaluation (Forschungsziel 1 und 3) trägt der Komplexität dieser Umsetzung Rechnung und wird mehrstufig angelegt:
1. Bestandsaufnahme der Zugangsmöglichkeiten zu (und der Nutzung von) bereits vorhandenen netzgestützten Lehr-/Lernangeboten - diese werden bislang vor allem von Herstellern bereitgestellt - an den drei Lernorten und am privaten PC (Zugangshypothese). Sie erfolgt durch eine schriftliche Befragung von Auszubildenden, Ausbildungsverant-

wortlichen und Lehrenden und wird ggf. durch flankierende, vertiefende mündliche Interviews sowie begleitende Beobachtungen ergänzt.

2. Eine responsive Evaluation, die die Konzeption und Umsetzung der netzgestützten, community-basierten und auftragsorientierten Lerninfrastruktur gestaltet und begleitet: Hier bietet sich der Einsatz einschlägiger Qualitätssicherungssysteme, die für die Konzeption von E-Learning Angeboten entwickelt wurden, an.
3. Eine formative Evaluation zur Überprüfung der Kopplungs- und Unterstützungshypothese: Hier bieten sich Online-Befragungen von Auszubildenden, Ausbildungspersonal und Lehrenden zu ihren Erfahrungen mit der Lerninfrastruktur an, die ebenfalls durch flankierende, vertiefende Interviews und teilnehmende Beobachtung an exemplarisch ausgewählten Lernorten ergänzt werden. Zum Vergleich werden Ergebnisse aus ausgewählten Modellversuchen und Projekten herangezogen (um eine Vergleichbarkeit zu ermöglichen, wird ggf. auch auf das dort verwendete Erhebungsinstrumentarium zurückgegriffen). Auch die Auswertung der Häufigkeit der Seitenaufrufe, der Verweildauer bei den einzelnen Lernangeboten, Nutzungsaktivitäten (thematische Schwerpunkte in den Diskussionsforen bzw. der kooperativen Plattform, Aktivitätsgrade bei der Partizipation) etc. werden zur Abrundung des Bildes herangezogen.

Projektbeirat

Zur Feinplanung einzelner Arbeitsschritte innerhalb des Projekts, zur Kommunikation und Kooperation mit anderen Projekten und Modellversuchen, zur Reflexion von Ergebnissen und zu deren Transfer soll ein Projektbeirat eingerichtet werden.

Forschungsaufträge

Dienstleistungen Dritter sind erforderlich im Rahmen des ersten Forschungsziels hauptsächlich zur technischen und quantitativen Unterstützung der Befragung und Interviews, bezogen auf das zweite Forschungsziel im Hinblick auf die fachinhaltliche Erstellung exemplarischer Kernaufträge.

5. Beabsichtigte interne und externe Kooperationen

BIBB-interne Kooperationen sind geplant mit dem Arbeitsbereich 4.3 und dem Arbeitsbereich 3.3 sowie mit einzelnen Projekten und Vorhaben im Haus.

Zeitrahmen / Zwischenbericht

Laufzeit: III/2004 bis II/2007

Zwischenbericht: III/05

Projektmitarbeiter/innen

Dr. Zinke, Gert (0228 / 107 - 1429)**;** Dr. Hahne, Klaus; Fogolin, Angela; Guth, Peter; Kupfer, Franziska; Kolter, Christa

Anhang: Literaturhinweise

Albert, Klaus; Buchholz, Christian; Buck, Bernhard; Zinke, Gert (Hrsg.): Auftragsorientiertes Lernen im Handwerk. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Berlin 1992 (Vorstellungen, Konzepte, Praxisbeispiele, Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung - Heft 15)

Arnold, Rolf; Lermen, Markus: Lernkultur und Ermöglichungsdidaktik - Wandlungstendenzen in der Weiterbildung. - In: Weiterlernen- neu gedacht (QUEM-Report, Heft 78). - Hrsg. ABWF-QUEM. Berlin, 2003. (QUEM-Report, Heft 78), S. 23

Dehnbostel, Peter; Molzberger, Gabriele; Overwien, Bernd: Informelles Lernen in modernen Arbeitsprozessen. Berlin 2003 (Arbeitsmarktpolitische Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Band 56), S. 75 f

Duffy, T. M., & Jonassen, D. H.: Constructivism and the Technology of Instruction. Hillsdale 1992

Hahne, Klaus: Darf das auftragsorientierte Lernen im Handwerk durch berufpädagogische Maßnahmen geformt werden?. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) Jahrgang: 29(2000) Heft 5, S. 32-36

Hahne, Klaus: Für eine anwendungsbezogenes Verständnis von E-Learning: E-Learning zwischen formellen Kursangeboten und Unterstützung des Erfahrungslernens in der Arbeit. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Jahrgang: 32 (2003) Heft 4, S. 35-39

Hahne, Klaus: Kommentierte Bibliographie zum auftragsorientierten Lernen, Berufsbildungsmedien, Multimedia, Qualifizierung von Berufsbildungspersonal, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) o. O 2000

Hahne, Klaus: Zur Bedeutung der Arbeit in Lernkonzepten der beruflichen Bildung: ein Vergleichender Blick auf die Entwicklungen in Industrie und Handwerk. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Jahrgang: 32 (2003) Heft 1, S. 29-34

Hoppe, M.; Hummel, J.; Gerwin, W.; Sander, M. (Hrsg.): Lernen im und am Kundenauftrag - Konzeption, Voraussetzung, Beispiele. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) Berichte zur beruflichen Bildung, H. 226, Bertelsmann, Bielefeld 2003

Johnson, D. W. & Johnson, R. T.: Learning together and alone: cooperation, competition, and individualization , 1991

Jonassen, D.; Davidson, M.; Collins, M.; Campbell, J. & Haag, B. B. (1995). Constructivism and Computer-Mediated Communication in Distance Education. American Journal of Distance Education, 9(2), 7-25.

Koch, Johannes; Meerten, Egon: Prozessorientierte Qualifizierung - ein Paradigmenwechsel in der beruflichen Bildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Jahrgang: 32 (2003) Heft 5, S. 42-47

Lave, Jean/Wenger, Etienne: Situated learning: Legitimate peripheral participation. Cambridge 1991

Mandl, H.; Gruber, H. & Renkl, A.: Situiertes Lernen in mulitmedialen Lernumgebungen. In L.J. Issing & P. Klimsa (Hrsg.): Information und Lernen mit Multimedia. Weinheim 1997

Pätzold, Günter; Lang, Martin: Netzbasierte Lernumgebungen im Spannungsfeld zwischen individueller Beschäftigungsfähigkeit und unternehmerischer Wertschöpfung In: Dehnbostel, Peter/Dippl, Zorana/Elster, Frank: Perspektiven moderner Berufsbildung, Bielefeld 2003, S. 63-83

Probst, G u.a.: Wissen managen. Frankfurt am Main 1999

Rauner, Felix: Die Berufsbildung im Berufsfeld Elektrotechnik-Informatik vor grundlegenden Weichenstellungen? In: Lernen und Lehren 18 (2003) 71, S. 102 -110

Reglin, Thomas/Höbling, Gerhart: Computerlernen und Kompetenz, Vergleichende Analysen zum Lernen im Netz und mit Multimedia. Reihe: Wirtschaft und Weiterbildung Bd. 32. Hrsg. von Loebe, Herbert/Severing, Eckart. Bielefeld 2004

Reglin, Thomas; Severing, Eckart: Konzepte und Bedingungen des Einsatzes von E-Learning in der betrieblichen Bildung - Erste Ergebnisse der Begleitforschung des

Projekts BBW-Online In: Reglin, Thomas; Höbling, Gerhart: E-Learning für die betriebliche Praxis, Reihe: Wirtschaft und Weiterbildung Bd. 30, Hrsg. von Loebe, Herbert/ Severing, Eckart. Bielefeld 2003

Severing, Eckart: Eine neue Lernkultur - gegen die institutionalisierte Berufsbildung oder mit ihr? In: Weiterlernen- neu gedacht. Hrsg.: ABWF-QUEM. Berlin, 2003 (QUEM-Report, Heft 78). - S. 193

Slavin, R. E. (1995). Cooperative learning: Theory, research, and practice. Boston

Spiro, R. J. & Jehng, J. C. (1990). Cognitive flexibility and hypertext: Theory and technology for the nonlinear and multidimensional traversal of complex subject matter. In D. Nix & R. J. Spiro (Eds.), Cognition, education, and multimedia: Exploring ideas in high technology (pp. 163-205)

Warnecke, Günther u.a.: Steigerung der Innovationsfähigkeit durch Wissensmanagement. - In Zeitschrift für wirtschaftliche Fertigung 97 (2002) 9, S. 424f

Zinke, Gert: E-Learning am Arbeitsplatz - eine Herausforderung an die Bildungstechnologieforschung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Jahrgang: 30 (2001) Heft 5, S. 41-45

Zinke, Gert: E-Learning in KMU - Wie geht das? In: Reglin, Thomas; Höbling, Gerhart: E-Learning für die betriebliche Praxis. Hrsg. von Loebe, Herbert; Severing, Eckart. Bielefeld 2003 (Reihe: Wirtschaft und Weiterbildung Bd. 30)

Zinke, Gert: Lernen in der Arbeit mit Online-Communities - Chance für E-Learning in kleinen und mittelständigen Unternehmen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Jahrgang 32 (2003) Heft 1, S. 9-13

Projekt Nr.: 4.1.102

1. Titel: Implementation neuer Ausbildungsberufe im Dienstleistungsbereich

2. Forschungsbegründende Angaben

Problemdarstellung

Neue Ausbildungsberufe im Dienstleistungsbereich sollen Ausbildungsplätze in Bereichen erschließen, in denen traditionell bislang wenig ausgebildet wurde. Aus diesem Grund wurden im Bundesinstitut für Berufsbildung in den letzten Jahren eine Reihe von neuen Ausbildungsberufen für den Dienstleistungsbereich entwickelt. Der Bedarf der Branchen an entsprechendem Fachpersonal wurde z.T. mit Quereinsteigern gedeckt.

Bei den potenziellen Ausbildungsbetrieben handelt es sich überwiegend um Betriebe, die bisher keine Ausbildungstradition haben und die neu für diese Form der längerfristigen Nachwuchssicherung und -förderung gewonnen werden sollen. Durch die Schaffung der neuen Dienstleistungsberufe wurden somit erstmals für diese Branchen spezielle duale kaufmännische Ausbildungsberufe entwickelt.[1.]

Ausgehend von diesem Tatbestand soll Folgendes in der Untersuchung eruiert werden. Es bedarf der Entwicklung und Umsetzung von Strategien zur Implementation, um sowohl in Betrieben ohne Ausbildungstradition, die aus Mangel an passgerechten Qualifikationen bisher nicht ausgebildet haben, aber auch in Betrieben mit Ausbildungstradition, die auf Grund ihrer Produkt- oder Dienstleistungsstruktur bislang in anderer Form ausgebildet haben, die Ausbildung in diesen neuen Ausbildungsberufen zu erschließen.

In erziehungswissenschaftlichen bzw. wirtschaftspädagogischen Kontexten wird im Rahmen der Modellversuchsforschung bzw. des Transfers von Modellversuchen theoretisch mit dem Begriff der Implementation gearbeitet. Implementation wird dort verstanden "als die Umsetzung von wissenschaftlichen Erkenntnissen in die gesellschaftliche Praxis."[2] Im Vordergrund stehen dabei die Umsetzungsstrategien von Curricula. Die Verwender, Abnehmer bzw. die Zielgruppe sollen auf curriculare Vorgaben vorbereitet werden. Wenn man die im Rahmen der Curriculumtheorie verwendete Definition für Implementation auf unsere Fragestellung bezieht, kann man unter Implementation alle Planungs- und Durchführungsmaßnahmen, Institutionen und Prozesse verstehen, die bei der Einführung neuer Ausbildungsberufe auf die verschiedenen Beteiligten einwirken.

Die Bedeutung der Unterstützung von Betrieben gerade bei der Einführung völlig neuer Ausbildungsberufe wurde im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit mit den Sozialparteien und der Bundesregierung im Zusammenhang mit dem Neuordnungsverfahren hervorgehoben.[3] Ebenfalls wurde vereinbart, die Verfahren zur Neuordnung zu beschleunigen. Damit sind Überlegungen zur Implementation neuer Ausbildungsberufe in die Ausbildungspraxis im Verlauf des Neuordnungsverfahrens Grenzen gesetzt. Die Implementation neuer Berufe hängt jedoch im Wesentlichen mit dem intensivierten Einführungsprozess seitens der Verbände, der Gewerkschaften, der Industrie- und Handelskammern, der Arbeitsämter der Bundesagentur für Arbeit sowie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, des jeweiligen Fachministeriums und des Bundesinstituts für Berufsbildung ab.

[1.] In einzelnen Betrieben wurde z.T. in kaufmännischen Berufen wie z.B. Bürokaufmann/frau ausgebildet; bei den in Arztpraxen ausgebildeten Arzthelfern/Arzthelferinnen handelt es sich jedoch nicht um einen kaufmännischen Ausbildungsberuf, sondern sie gehören zur Gruppe der übrigen Gesundheitsberufe.

[2] Vgl. Euler, Dieter; Sloane, Peter: Implementation als Problem der Modellversuchsforschung. In: Unterrichtswissenschaft 26 (1998), S. 313.

[3] Vgl. Die Bundesregierung: Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit. Ergebnisse der Arbeitsgruppe "Aus- und Weiterbildung". Stand 10.11.1999, S. 50.

Die thematische Auseinandersetzung im Hinblick auf die Frage der Implementation neuer Ausbildungsberufe wird exemplarisch anhand der folgenden vier Berufe untersucht:

- Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen
- Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau
- Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau
- Automobilkaufmann/Automobilkauffrau

Mit der Entwicklung und Einführung der drei neuen kaufmännischen Ausbildungsberufe Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen, Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau sowie Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau wird seit dem 1. August 2001 erstmalig in Bereichen ausgebildet, die bisher über geringe oder keine Ausbildungstradition verfügen. Die Zielsetzung bei der Schaffung dieser neuen Berufe war es, Ausbildungsberufe stärker zu flexibilisieren und zu differenzieren, damit branchenspezifische Anforderungen umgesetzt werden können. Um gleichzeitig Einheitlichkeit bei der Ausbildung zu gewährleisten, wurde bei diesen Ausbildungsberufen die Idee eines gemeinsamen Strukturkonzeptes mit Kern- und Fachqualifikationen verwirklicht, das Mobilität und Beschäftigungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt sichern soll. Die Ausbildungsberufe verbindende Dienstleistungs- und kaufmännische Orientierung geht in die gemeinsamen Kernqualifikationen ein, die die Hälfte der Ausbildungszeit umfassen. Daneben wurden Fachqualifikationen für jeden der drei Berufe entwickelt, die profilgebend für jeden einzelnen Ausbildungsberuf sind.

Die quantitative Entwicklung im ersten Ausbildungsjahr 2001 der drei neuen Ausbildungsberufe sieht folgendermaßen aus: beim Sport- und Fitnesskaufmann bzw. bei der Sport- und Fitnesskauffrau wurden 514 Neuabschlüsse getätigt, bei den Kaufleuten im Gesundheitswesen waren 173 neue Ausbildungsverträge eingetragen und bei den Veranstaltungskaufleuten wurden insgesamt 361 Verträge abgeschlossen.[4] Mit insgesamt 1048 neuen Ausbildungsplätzen war das gesetzte Ziel im Hinblick auf die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in diesen neuen Berufen noch nicht erreicht. Mittlerweile sind in diesen drei Berufen 2456 Ausbildungsverhältnisse zu verzeichnen.[5] Hier lässt sich ein noch größeres Potenzial, ausgehend von der Anzahl der Betriebe und Einrichtungen in diesen Bereichen, vermuten.[6]

Trotz des gemeinsamen Strukturkonzepts handelt es sich im Rahmen der Beschäftigungsmöglichkeiten in den drei Berufen um heterogene Branchen, wie die folgende Darstellung der unterschiedlichen Einsatzfelder belegt:

- für die Kaufleute im Gesundheitswesen sind dies die verschiedenen Einsatzfelder im Gesundheitswesen, wie Krankenhäuser, stationäre, teilstationäre und ambulante Pflege-

---

[4] Quelle: Statistisches Bundesamt/BIBB-Datenblätter, 30. September 2001.

[5] Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September 2002; im Einzelnen: Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen 672, Sport- und Fitnesskaufmann/frau 941 und Veranstaltungskaufmann/frau 843 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge.

[6] Das Gesundheitswesen enthält ein großes Potenzial für Ausbildung: 2.242 Krankenhäuser, 10.800 ambulante Pflegeeinrichtungen, 8.900 stationäre Pflegeeinrichtungen, 1.393 Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen, 2.380 Rettungsdienste, 120.200 Arztpraxen sowie 53.914 Zahnarztpraxen (Statistiken des Statistischen Bundesamtes, der Gesundheitsberichterstattung, der Bundesärztekammer und der Kassenärztlichen Vereinigung sowie des Verbandes der privaten Krankenversicherungen. In: Paulini-Schlottau, H., 2002, S. 5).

Ein wachsender und sich stark verändernder Bereich ist die Sport- und Fitnesswirtschaft, die sich in einen gemeinnützigen und einen kommerziellen Bereich aufteilt: Es gibt 86.600 Sportvereine unter dem Dach des Deutschen Sportbundes; zu den kommerziellen Anbietern gehören 6.500 Fitnessanlagen, 1.100 Squash-Anlagen und 450 Badminton-Anlagen sowie über 700 monostrukturierte Racket-Anlagen und Tennisanlagen (Noack, M., 1999, S. 11).

Schätzungen durch die jeweiligen Fachverbände der Veranstaltungswirtschaft belegen: Es gibt etwa 700 - 750 Messeveranstalter und Messegesellschaften, 50 Messebau-Unternehmen, 300 Marketing-Eventagenturen, 2.000 Konzert-Agenturen und Künstlermanager, 62.000 ausstellende Unternehmen auf deutschen Messen; darüber hinaus Unternehmen, die spezielle Messe-, Ausstellungs- und Kongressabteilungen haben, über die aber keine Zahlen bekannt sind (Angaben des Ausstellungs- und Messeausschusses (AUMA), des Fachverbandes Messe- und Ausstellungsbau (FAMAB) und des Bundesverbandes der Deutschen Veranstaltungswirtschaft (idkv). In: Paulini-Schlottau, H., 2002, S. 8).

einrichtungen, Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen, Krankenkassen und medizinische Dienste, ärztliche Organisationen und Verbände, größere Arztpraxen, Rettungsdienste und Verbände der freien Wohlfahrtspflege,
- die Sport- und Fitnesskaufleute werden in Sportverbänden, Sportvereinen, Fitnessstudios, Sportclubs wie z.B. Tennis- und Golfclubs und in der kommunalen Sport- und Sportstättenverwaltung eingesetzt,
- für die Veranstaltungskaufleute erfolgt der Einsatz sowohl in Veranstaltungs- bzw. Dienstleistungsunternehmen, die der Veranstaltungsbranche angehören, wie z.B. Konzertveranstalter, Künstler-, Marketing- und Eventagenturen, Messe- und Ausstellungsgesellschaften, Veranstalter von Kongressen und Tagungen als auch Unternehmen der ausstellenden Wirtschaft, für die Präsentationen auf Messen und anderen Veranstaltungen ein wesentliches Marketinginstrument sind; auch in Frage kommen Bereiche der kommunalen Verwaltung, wie z.B. Stadt- und Mehrzweckhallen, Stadtmarketing, Kultur- und Jugendämter, die Veranstaltungen unterschiedlicher Art anbieten.

Im Gegensatz zu den drei neuen Dienstleistungsberufen wurde mit dem Ausbildungsberuf Automobilkaufmann/Automobilkauffrau, in dem seit dem 1. August 1998 ausgebildet wird, ein Beruf speziell für eine Branche geschaffen, die traditionell viel ausbildet.
In diesem Beruf wird sowohl in Industrie und Handel als auch im Handwerk ausgebildet. Die Einsatzfelder der Beschäftigten sind nicht so weit gefächert wie bei den drei neuen Dienstleistungsberufen, sondern beschränken sich auf Betriebe der Kraftfahrzeug-Branche und dementsprechend auf Autohäuser, Kraftfahrzeug-Hersteller und -Importeure.

Automobilkaufleute haben umfassende Schnittstellenkenntnisse, die sich nicht nur auf einen Teilbereich des Unternehmens fokussieren. Einerseits besitzen sie umfassende kaufmännische Kenntnisse, verfügen jedoch auch über in der technischen Praxis erworbene Kenntnisse über Produkte und Reparaturvorgänge. Nicht nur im back-office, sondern auch im front-office sind sie mit der intensiven Kundenbetreuung in Form von Verkaufsvorbereitung und -nachbereitung beschäftigt.

Der Ausbildungsberuf hat sich von Anfang an gut in der Branche etabliert. Bereits im Jahr der Neuschaffung des Berufes 1998 wurden 1.754 Ausbildungsverträge bei den Industrie- und Handelskammern und 655 bei den Handwerkskammern eingetragen. Im Jahr 2002 waren 2.621 neu abgeschlossene Verträge bei der Industrie- und Handelskammer und 1.044 bei der Handwerkskammer zu verzeichnen.[7]

BIBB-Forschungsergebnisse belegen, dass der Anstieg bei den Ausbildungsplätzen mit einer Zunahme der Anzahl an Ausbildungsbetrieben einhergeht. So konnten im Jahr 1999 - ein Jahr nach der Neuschaffung des Berufs - 416 Betriebe bei den Industrie- und Handelskammern und 507 Betriebe bei den Handwerkskammern neu für die Ausbildung hinzugewonnen werden.[8]

An diese Ergebnisse kann das beantragte Projekt unmittelbar anknüpfen. Inwieweit es signifikante Unterschiede in der Implementation der drei Dienstleistungsberufe und der Automobilkaufleute gibt, lässt sich u.U. ebenfalls in der Studie eruieren.

Forschungsstand

Das Forschungsprojekt knüpft an Erfahrungen aus anderen Forschungsprojekten an, die sich mit der Bewährung sowie den Ausbildungsmöglichkeiten neuer Ausbildungsberufe in der Praxis beschäftigt haben und aus denen sich Handlungsbedarf in Bezug auf die Implementation neuer Ausbildungsberufe ergab.[9] Eine wesentliche Erkenntnis war, dass mit den

[7] Quelle: Statistisches Bundesamt/BIBB Datenblätter. Stand September 2003.

[8] Vgl. BIBB-Forschungsprojekt 4.2.011: Quantitative und qualitativ strukturelle Aspekte bei neuen Ausbildungsberufen für den Dienstleistungssektor - Chancen für das Bildungs- und Beschäftigungssystem.

[9] Siehe hierzu: Forschungsprojekt 6.2.001 Ausbildungsmöglichkeiten in wachsenden Dienstleistungsbereichen; Forschungsprojekt 4.2.001 Quantitative und qualitativ strukturelle Aspekte bei neuen Ausbildungsberufen für den

neuen Ausbildungsberufen neue Ausbildungsplätze insbesondere in kleinen und mittleren und/oder erstmals ausbildenden Betrieben der Dienstleistungsbranche gewonnen werden konnten und dass neue Berufe nicht in großem Umfang bestehende Berufe substituieren. Die Untersuchungen haben aber auch ergeben, dass gerade kleinere Betriebe auf Hilfestellungen z.B. in Bezug auf die Bereitstellung von Informationen und Tipps angewiesen sind.

Angeknüpft werden kann des Weiteren an die vom BIBB ausgehende Delphi-Erhebung zur Identifikation von Forschungs- und Entwicklungsaufgaben in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Auf einem der ersten Plätze wurde in Bezug auf die wichtigsten Forschungs- und Entwicklungsaufgaben, um Menschen auch in Zukunft umfassend beruflich qualifizieren zu können, vorgeschlagen: Wie kann die Ausbildungsfähigkeit und -beteiligung von kleinen und mittelständischen Unternehmen in neuen, anspruchsvollen Berufen gestärkt werden?[10]

Zentrale Forschungshypothesen

- Sowohl einzelne Zielgruppen als auch die mit Beratung und Berufsbildung befassten Personen werden trotz in Fülle vorliegender Materialien nicht erreicht;
- Strategische Implementation stärkt die Ausbildungsfähigkeit und -beteiligung insbesondere kleinerer und mittelständischer Unternehmen;
- Die Ausbildung in kleinen/mittleren und/oder neu ausbildenden Betrieben erfordert ein differenziertes Muster an Maßnahmen der Implementation.

Forschungsziele

Das Projekt will einen Beitrag dazu leisten, Implementationsstrategien zu evaluieren, zu entwickeln und in Maßnahmen umzusetzen. Primäres Ziel ist dabei nicht, den bereits zahlreichen Informationsquellen weitere hinzuzufügen, sondern es sollen Vorschläge für eine Optimierung der Implementation unterbreitet, umgesetzt, erprobt und für andere Berufsbereiche nutzbar gemacht werden. Weitergehende Empfehlungen zur Implementation am Beispiel der neuen Ausbildungsberufe sollen demnach auch als Hilfestellung für andere Berufe der Dienstleistungsbranche fungieren. Durch die Auswahl der Ausbildungsberufe wird sowohl der Bereich der Industrie- und Handelskammern als auch der Bereich der Handwerkskammern abgedeckt. Da es sich zudem um äußerst heterogene Wirtschaftsbranchen handelt, dürfte das Spektrum für andere Wirtschaftsbereiche Anregungen hinsichtlich des Transfers von Ergebnissen bieten. Die Transferqualität des Projekts besteht darin, Handlungs- und Gestaltungsfelder für diejenigen, die mit der Implementation der neuen Ausbildungsberufe befasst sind, aufzuzeigen.

Forschungsfragen

Wie gehen die einzelnen Institutionen und Implementationsträger vor?

- Informationspolitik und Akquise der "Ausbildungsberater/innen und Ausbildungsplatzentwickler/innen" der IHK, der Berater/innen der Bundesagentur für Arbeit;
- Ermittlung des Informationsbedarfs bei Auszubildenden und der bisherigen Entwicklungsmöglichkeiten in den neuen Ausbildungsberufen;
- Ermittlung der Art, der Form sowie bisheriger Maßnahmen der Implementation in den neuen Ausbildungsberufen:
- Welche Implementationsstrategien wirken bei Betrieben mit Ausbildungserfahrung und wie gestaltet sich der Informations- und Kooperationsbedarf sowie der Bedarf an Ausbildungshilfen für neu ausbildende Betriebe?
- Welche Medien des Informations- und Erfahrungsaustauschs werden genutzt? Inwieweit werden traditionelle oder auch internetbasierte Medien genutzt?

Dienstleistungssektor - Chancen für das Bildungs- und Beschäftigungssystem; 4.0.535 Evaluation der Verkehrsberufe; 3.2.004 Evaluation der Büroberufe.

[10] Vgl. Dr. Annette Icks/Institut für Mittelstandsforschung Bonn (IFM Bonn): Berufliche Ausbildung in jungen Dienstleistungsunternehmen. Präsentation anlässlich der Sitzung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung am 17. Dezember 2002.

3. Begründete Zuordnung zu den Forschungskorridoren

Das Projekt ist dem Forschungskorridor 1 "Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung" zuzuordnen. An dieser Stelle wird angeführt, dass sich Implementationsforschung bisher noch auf einzelne Felder und Fragestellungen beschränkt. Künftiger Forschungsbedarf besteht demnach im Hinblick auf die Einführung neuer und/oder bestehender Ausbildungsberufe in Beschäftigungsfeldern ohne Ausbildungstradition. Hier knüpft das beantragte Projekt mit seiner Thematik unmittelbar an.

4. In Aussicht genommene Methoden, vorgesehene Fachausschüsse/-beiräte, etwaige Fremdforschungsaufträge

Es werden die einschlägigen quantitativen und qualitativen sozialwissenschaftlichen Methoden eingesetzt. Dabei erfordert die Bearbeitung dieses komplexen Forschungsgegenstands unterschiedliche methodische Zugänge, wobei folgendermaßen vorgegangen werden soll:

- umfangreiche Literatur-, Dokumenten- und Internetrecherche und Sammeln von Good-Practice-Beispielen, die auch dazu dienen, Kontakte und u.U. Kooperationen mit den jeweiligen Stellen und Institutionen aufzubauen;
- telefonische Befragungen der zuständigen Stellen zur Identifizierung bisheriger Implementationsmaßnahmen und deren Wirkung;
- schriftliche Befragungen von Auszubildenden der vier (Dienstleistungs-)berufe;
- leitfadengestützte Intensivinterviews mit Ausbildungs- und Personalverantwortlichen sowie Arbeitnehmervertreter/-innen in Betrieben, Vertreter/-innen der IHK und der BA, Vertreter/-innen von Weiterbildungseinrichtungen, der Berufsschule und regionaler und überregionaler Netzwerke;
- gemeinsame Workshops mit Sachverständigen zur Aufbereitung der Ergebnisse und zur Transfersicherung der Implementationsstrategien in die Praxis.

Auf Grund der vorgesehenen Breite der Untersuchungen ist geplant, sowohl Fremdforschungsaufträge zu vergeben als auch Eigenforschung durchzuführen. Im Rahmen der Fremdforschung wird das Instrumentarium in Zusammenarbeit mit dem BIBB entwickelt.

5. Beabsichtigte interne und externe Kooperationen

An bereits stattgefundene interne Kooperationen (6.2.001: Ausbildungsmöglichkeiten in wachsenden Dienstleistungsbereichen) kann unmittelbar angeknüpft werden, um diese während des weiteren Projektverlaufs auszubauen. Aufgrund der Fragestellungen des Projekts wird der intensive Austausch mit Kollegen und Kolleginnen des BIBB gesucht, die sich im Rahmen der Früherkennung oder regelmäßiger Betriebsbefragungen u.Ä. mit analogen oder ergänzenden Themen beschäftigen. Darüber hinaus werden über weitergehende Recherchen zu Beginn des Projekts intensive Kontakte zu verschiedenen externen Institutionen und anderen Einrichtungen (Bildungsberatung, Vereine, Modellversuche usw.) hergestellt, auch mit dem Ziel, geeignete Kooperationspartner zu ermitteln. Von Seiten der Kultusministerkonferenz besteht die Zusage, dass die Länder Brandenburg, Hamburg, Niedersachsen, Sachsen und Thüringen bereit sind, an dem Projekt mitzuarbeiten.

Zeitrahmen / Zwischenbericht

Laufzeit: I/04 bis III/07

Zwischenbericht: II/05

Projektmitarbeiter/-innen

Trappmann-Webers, Bettina (0228 / 107-2420); Burkard, Peter; Krieger, Anita; Paulini-Schlottau, Hannelore

Anhang: Literaturhinweise

Benteler, Paul: Möglichkeiten und Grenzen der Übertragung von Modellversuchsergebnissen. Eine theoretische Reflexion in praktischer Absicht. In: BWP 20 (1991) Heft 6, S. 7-12

Euler, Dieter; Sloane, Peter F.E.: Implementation als Problem der Modellversuchsforschung. In: Unterrichtswissenschaft. 26. Jg. 1998. S. 312-326

Fieger, Ulrich: Implementierung lerntechnologischer Innovationen in die betriebliche Bildungsarbeit. Landau 1996

Gesellschaft für berufliche Umweltbildung (Hg.): Modelle für die Praxis: Transfer von Modellversuchen. Hattinger Materialien zur Beruflichen Umweltbildung. Tagungsreader. Hattingen 1994

Heiner, Maja (Hg.): Experimentierende Evaluation. Ansätze zur Entwicklung lernender Organisationen. Weinheim und München 1998

Holz, Heinz: 30 Jahre BIBB – 30 Jahre Modellversuche als Mittler zwischen Innovation und Routine der Berufsbildung. In: BWP 31. Jg.(2002) Heft 3, S. 18-22

Kaiser, Franz-Josef (Hg.): Berufliche Bildung für das 21. Jahrhundert. Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. BeitrAB 238. Nürnberg 2000

Klieme, Eckhard; Kloft, Carmen; Trost, Günter: Institut für Bildungsforschung e.V. (IBF): Jahresbericht 1996. Bonn 1997

Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv): Die neuen Dienstleistungsberufe: Veranstaltungskaufmann/-frau, Sport- und Fitnesskaufmann/-frau, Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen. Bundesanstalt für Arbeit. 39/01, 26. September 2001

Icks, Annette: Berufliche Ausbildung in jungen Dienstleistungsunternehmen. Präsentationsfolien anlässlich der Sitzung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung am 11. Dezember 2001. Institut für Mittelstandsforschung Bonn

Noack, Michael: Grundlagen für die berufliche Qualifizierung im Sport. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Bonn 1999. (Wissenschaftliche Diskussionspapiere. Heft 47)

Mertineit, Klaus-Dieter; Nickolaus, Reinhold; Schnurpel, Ursula: Transfereffekte von Modellversuchen – Ausgewählte Ergebnisse einer Studie. In: BWP 31. Jg. (2002) Heft 4, S. 43-47

Paulini-Schlottau, Hannelore: Neue kaufmännische Ausbildungsberufe im Dienstleistungssektor. In: Qualifizierung für die Dienstleistungsgesellschaft: Entwicklung der Berufsbildung für Kaufleute und Mediendienstleister. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Bonn 2002

Pohl, Elke: Berufsstart und Karriere in der Fitness- und Freizeitbranche. Bielefeld 2003

Pflugfelder, Albert: Ein Evaluationskonzept zur Optimierung betrieblicher Weiterbildungskurse anhand einer qualitativ-formativen Studie in einem Dienstleistungsunternehmen. Aachen 1995

Rose, José: Berufsbildung und Arbeitsmarkt: Einsatz von Daten für die Entscheidungsfindung. Bericht über das im März vom GREE, der EG und dem CEDEFOP in Nancy veranstaltete Kolloquium. In: Berufsbildung, 1991, Heft 2, S. 57-61

Sonntag, Karlheinz; Stegmaier, Ralf; Jungmann, Anke: Implementation arbeitsbezogener Lernumgebungen: Konzepte und Umsetzungserfahrungen. In: Unterrichtswissenschaft, 26. Jg. (1998) Heft 4, S. 327-347

Stockmann, Reinhard (Hg.): Evaluationsforschung. Grundlagen und ausgewählte Forschungsfelder. Opladen 2000

Twardy, Martin (Hg.): Modellversuchsforschung als Berufsbildungsforschung. Wirtschafts-, berufs- und sozialpädagogische Texte. Sonderband 6. Köln 1995

Westhoff, Gisela: Mehr Ausbildungsplätze in wachsenden Dienstleistungsbereichen – kann Forschung hierzu einen Beitrag leisten? In: BWP, Heft 4, 2000, S. 29-33

Zimmer, Gerhard: Wissenschaftliche Begleitung von Modellversuchen: Auf der Suche nach der Theorie innovativer Handlungen. In: BWP 26. Jg. (1997) Heft 1. S. 27-33

Forschungsschwerpunkt 3: Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege

Projekt Nr.: 3.4.106

1. Titel: Weiterbildungskonzepte für das spätere Erwerbsleben (WeisE) – im Kontext lebensbegleitenden Lernens -

2. Forschungsbegründende Angaben

Problemdarstellung

Es besteht breiter Konsens darüber, dass lebensbegleitendes Lernen aufgrund des Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft notwendig ist. So heißt es z.B. im Aktionsprogramm des BMBF "Lebensbegleitendes Lernen für alle“: „Lebenslanges Lernen endet nicht mit dem Abschluss der Berufsausbildung. Weiterbildung ist in allen weiteren Lebensphasen notwendig[1]“.

Wie sieht es jedoch mit der Realisierung dieser Forderung aus? Betrachtet man die Weiterbildungsbeteiligung durch die verschiedenen Lebensphasen, so nimmt diese vor allem nach dem 50. Lebensjahr“ sehr stark ab[2]. Gründe für den Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung bilden zum einen ökonomische Überlegungen, die sowohl von betrieblicher als auch von individueller Seite eine Investition in Weiterbildung bei begrenztem Verbleib im Betrieb als unökonomisch erscheinen lassen[3]. Sie sind möglicherweise jedoch auch darin zu sehen, dass die Gestaltung der Weiterbildungsangebote nicht den Lernbedürfnissen und Lerngewohnheiten erfahrener Erwerbstätiger entsprechen.

Es scheint sich jedoch in den letzten Jahren ein Einstellungswandel sowohl in Hinblick auf die Qualifizierungsnotwendigkeiten als auch auf die Potenziale älterer Beschäftigter zu vollziehen. Vor allem im Kontext der demographischen Entwicklung, die zurzeit durch eine allgemeine Alterung des Erwerbspersonenpotenzials gekennzeichnet ist[4], gerät die Gruppe älterer Erwerbstätiger immer stärker ins Zentrum des Interesses.

Dies spiegelt sich auf der einen Seite in politischen Willensbekundungen, z.B. im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit wider, wo eine „Qualifizierungsoffensive zugunsten älterer Arbeitnehmer durch gezielte Angebote und den Ausbau der betrieblichen Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer“ gefordert wurde[5].

---

[1] Vgl. BMBF: Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“, Bonn, Januar 2001, S. 3

Vgl. dazu auch die Tarifverträge zur Qualifizierung vor allem in der Metall- und Elektroindustrie und in der chemischen Industrie.

[2] Die Teilnahmequote der 50-65jährigen lag im Jahr 2000 bei 18% gegenüber 36% bei den 35-49jährigen.

Vgl. BMBF: Berichtssystem Weiterbildung VIII. Bonn 2003, S. 86ff. Ein Teil des Rückgangs erklärt sich durch die geringere Erwerbsbeteiligung dieser Altersgruppe. Die Erwerbsquote der 55-60jährigen lag im Jahr 2002 bei 70,3% und die der 60-65jährigen bei 25,9%. Vgl. Statistisches Bundesamt: Mikrozensus 2002. Tab. 1.3 Bevölkerung, Erwerbspersonen sowie Erwerbsquoten im April 2002 nach Altersgruppen und Familienstand.

[3] Vgl. dazu z.B. BEHRINGER, Friederike: Weiterbildungsbeteiligung älterer Arbeitnehmer. In: BEHREND, Chr. (Hrsg.): Chancen für die Erwerbsarbeit im Alter. Betriebliche Personalpolitik und ältere Erwerbstätige. Opladen 2002, S. 89-105

[4] Vgl. GALLENBERGER, Wolfgang; GAUFER, Angelika u.a.: Erfordert der demographische Wandel vermehrte berufliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmer? In: HARTEIS, Christian; HEID, Helmut; KRAFT, Susanne (Hrsg.): Kompendium Weiterbildung – Aspekte und Perspektiven betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung. Leske und Budrich. Opladen 1999, S. 21

[5] Vgl. Bundesregierung: Gemeinsame Erklärung des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit zu den Ergebnissen des 7. Spitzengesprächs am 4. März 2001, Punkt III.

Ähnlich wurde auch in dem im Sommer 2003 veröffentlichten Bericht der Rürup-Kommission argumentiert. Vgl. Bundesministerium für Gesundheit und soziale Sicherung: Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme. Bericht der Kommission. Berlin 2003, S. 8

Auf der anderen Seite führte diese Situation in der betrieblichen Praxis zu einer Vielzahl und Vielfalt von Weiterbildungsangeboten für ältere Arbeitnehmer. In einer RBS-Untersuchung des BIBB aus dem Jahr 1999 gaben 18%[6] der Betriebe an, spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer anzubieten. Weitere Maßnahmen für Ältere bezogen sich auf die Arbeitsplatzgestaltung, die Arbeitsorganisation, die Personal- und Organisationsentwicklung[7]. Darüber hinaus wird zunehmend in Presseberichten, im Internet (z.B. Arbeitsamt online „50plus – die können es“) und in einschlägigen wissenschaftlichen Veröffentlichungen auf betriebliche Good-Practice-Beispiele zur Qualifizierung älterer Arbeitnehmer hingewiesen[8].

Eine wesentliche Zielsetzung des Forschungsprojekts besteht darin, realisierte Weiterbildungskonzepte für ältere Arbeitnehmer in der betrieblichen Praxis zu identifizieren, sie daraufhin zu analysieren, inwieweit sie den demographischen, betrieblichen und persönlichen Anforderungen älterer Arbeitnehmer gerecht werden und - daraus abgeleitet -Kriterien für die Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer zu entwickeln.

Forschungsstand

Ein Schwerpunkt von Forschungsprojekten zum Thema „ältere Arbeitnehmer“ lag bisher bei Strategien der betrieblichen Personal- und Organisationsentwicklung. Forschungsprojekte in diesem Zusammenhang befassten sich in erster Linie mit Einstellungsbarrieren in Unternehmen bezogen auf ältere Mitarbeiter und eine Sensibilisierung für die altersstrukturelle Entwicklung[9].

Erst im Zuge der Diskussion um den Erhalt der Innovationsfähigkeit von Unternehmen bei alternden Belegschaften, den Wissens- und Erfahrungsverlust, den die Frühverrentungspolitik zum Teil hinterlassen hat und erste Anzeichen eines Fachkräftemangels, der in einigen Bereichen sichtbar wird, gewann das Thema „ältere Arbeitnehmer“ als Teil der Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen eine immer größere Bedeutung[10]. Themen, die im Rahmen von Forschungsprojekten und Modellversuchen untersucht wurden, waren z.B. die stärkere Nutzung der Kompetenzen älterer Arbeitnehmer für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, die Förderung des Wissens- und Erfahrungstransfers zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten[11] und die Förderung einer altersintegrativen Personalpolitik. So wurden z.B. im Rahmen eines Modellversuchs Beratungsstrategien für eine alternsgerechte Arbeits- und Personalpolitik entwickelt[12].

Einen weiteren Schwerpunkt von Forschungsprojekten zum Thema „ältere Arbeitnehmer“ bilden arbeitswissenschaftliche Untersuchungen und Konzepte für eine altersgerechte Arbeitsgestaltung. Hier geht es sowohl um Arbeitszeitmodelle als auch eine gesundheitsförderliche Arbeitsplatzgestaltung mit dem Ziel der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit[13].

---

[6] 107 von 719 Betrieben

[7] Vgl. Referenz-Betriebs-System, Information Nr. 14, Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bonn 1999, S. 5, Abbildung 5

[8] Vgl. z.B. BERTELSMANN STIFTUNG / BDA: Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis. Gütersloh 2003

[9] Vgl. z.B. KOLLER, Barbara / GRUBER, Hannelore: Ältere Arbeitnehmer im Betrieb und als Stellenbewerber aus der Sicht der Personalverantwortlichen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 4‘2001, S. 479-505

[10] Vgl. dazu auch die Demographie-Initiative des BMBF: Hier wurden 15 Projekte zum Thema „Folgen der demographischen Entwicklung für die ökonomische Entwicklung“ durchgeführt (2000 – 2003).

[11] Vgl. hierzu auch das BIBB-Forschungsprojekt 2.3.007 „Betriebliche Strategien zum Transfer von Qualifikationen und Erfahrungen zwischen Generationen“, Laufzeit: 1/01 bis IV/02

[12] Vgl. z.B. GfAH: Alt und Jung im Betrieb – Intergenerative Personalpolitik als Wettbewerbsfaktor. Entwicklung und Erprobung eines Beratungskonzeptes zur Lösung altersstruktureller Probleme im Betrieb (11/99 bis 10/01), durchgeführt im Rahmen des Programms „Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel“ des BMBF.

[13] Vgl. z.B. ILMARINEN, Juhani; TEMPEL, Jürgen: Arbeitsfähigkeit 2010, Hamburg 2002

Qualifizierungs- und Weiterbildungskonzepte waren bisher im Verhältnis dazu in sehr viel geringerem Umfang Thema von Forschungsprojekten. Untersuchungen zur Weiterbildung älterer Arbeitnehmer bezogen sich in erster Linie auf deren Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungschancen[14]. Im Zuge der Diskussion um die Konsequenzen der demographischen Entwicklung, in der der Verbleib älterer Arbeitnehmer im Beschäftigungssystem als notwendig bzw. wünschenswert betrachtet wird, entstanden Forschungsprojekte, die den Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit zum Thema hatten. Erste Ansätze zur Entwicklung altersspezifischer Qualifizierungsangebote wurden im Rahmen von Modellversuchen[15] in Angriff genommen.

Was bisher fehlt, ist eine systematische Erfassung von Anforderungen an Weiterbildungskonzepte aus der Sicht von Personalverantwortlichen und älteren Arbeitnehmern, eine vergleichende Analyse vorliegender Weiterbildungskonzepte und die Entwicklung von Kriterien für Weiterbildungskonzepte, die sowohl der Kompetenzaktivierung und –erweiterung älterer Arbeitnehmer dienen als auch den intergenerativen Wissens- und Erfahrungsaustausch im Rahmen betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung unterstützen.

Zentrale Forschungshypothesen

- Zielsetzungen vorliegender Weiterbildungskonzepte für ältere Arbeitnehmer konzentrieren sich vor allem auf den Erhalt ihrer Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit. Weiterbildungskonzepte für das spätere Erwerbsleben als Teil eines lebensbegleitenden Lernens sind bisher eher die Ausnahme. Weitere Ziele im Zusammenhang mit der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer sind der Wissens- und Erfahrungstransfer, die Förderung der Lernfähigkeit und die lernförderliche Gestaltung und Organisation der Arbeit.
- Bezogen auf die Gestaltung von Weiterbildungs-Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer ist zu vermuten, dass Weiterbildungsangebote, die die Lerninteressen Älterer berücksichtigen, ohne jedoch den Zugang auf diese Altersgruppe zu beschränken, eine größere Akzeptanz finden als solche, die sich ausschließlich an ältere Arbeitnehmer wenden. Die Akzeptanz wird vermutlich ebenfalls erhöht durch eine Einbindung der Konzepte in betriebliche und personale Entwicklungsprozesse. Was die Bedeutung verschiedener Arten der Weiterbildung betrifft, so ist zu vermuten, dass das selbstorganisierte Lernen und das Lernen in der Arbeit[16] gegenüber formalen Weiterbildungsangeboten bei älteren Arbeitnehmern einen hohen Stellenwert einnimmt.

Forschungsziele

Ziel des Forschungsprojekts ist es, Anforderungen an Weiterbildungskonzepte für ältere Arbeitnehmer im Rahmen betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung zu ermitteln, vorhandene Weiterbildungskonzepte in Hinblick auf ihre wesentlichen Merkmale zu analysieren und Kriterien für die Gestaltung von Weiterbildungskonzepten zu entwickeln, die sowohl die Bedürfnisse und Kompetenzen älterer Beschäftigter als auch den Wissens- und Erfahrungstransfer im Rahmen alternder Belegschaften berücksichtigen.

---

[14] Vgl. z.B. GALLENBERGER, Wolfgang: Weiterbildungsabstinenz älterer Beschäftigter in einer alternden Erwerbsbevölkerung? Opladen 2002

[15] Vgl. z.B. WENKE, Jochen: Berufliche Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer. Ein Leitfaden für Bildungsträger. Dokumentation zum Modellversuch „Entwicklung und Erprobung von Qualifizierungskonzepten für ältere Arbeitnehmer aus der Industrie“. Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Arbeitgeberverbände e.V. . Bielefeld 1996

LAU-VILLINGER, Doris/ SEITZ, Cornelia: Abschlussbericht zum Modellversuch „Der Prozess des Älterwerdens in Unternehmen – Gestaltung altersheterogener Lern- und Arbeitsstrukturen“. Bildungswerk der hessischen Wirtschaft, Frankfurt 2002

Diese Modellversuche gehören zu einer Modellversuchsreihe des BIBB mit dem Titel „Fit im Beruf: KEINE Altersfrage“.

[16] Beide Formen werden dem informellen Lernen zugeordnet. Vgl. dazu auch BMBF (Hrsg.): Das informelle Lernen. Bonn 2001

1. Ermittlung der Anforderungen an Weiterbildungsmaßnahmen (Weiterbildungsbedarf) für ältere Arbeitnehmer und an die Schaffung lernförderlicher Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Personalverantwortlichen / Betriebsinhaber und älterer Arbeitnehmer/innen.
2. Erfassung und Analyse von Weiterbildungskonzepten und lernförderlichen Arbeitsarrangements, die die Lernbedürfnisse und -fähigkeiten älterer Arbeitnehmer berücksichtigen und zum Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen den Generationen beitragen.
3. Entwicklung von Kriterien für die Entwicklung von Weiterbildungskonzepten und lernförderlichen Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmer im Rahmen von Personal- und Organisationsentwicklung und eines intergenerativen Wissens- und Erfahrungsaustausches.

Im Einzelnen soll dabei folgenden Forschungsfragen nachgegangen werden:

- Wo werden aus betrieblicher Sicht Weiterbildungsnotwendigkeiten für ältere Arbeitnehmer gesehen? Unter welchen Bedingungen und bezogen auf welche Themenbereiche werden spezifische Angebote für ältere Arbeitnehmer für notwendig gehalten? Werden bei der Gestaltung betrieblicher Weiterbildungsangebote die speziellen Bedürfnisse und Lerngewohnheiten älterer Arbeitnehmer berücksichtigt? Inwieweit findet die lernförderliche Arbeitsgestaltung Eingang in betriebliche Weiterbildungskonzepte? Was muss die betriebliche Weiterbildung in den ersten Phasen des Erwerbslebens leisten, damit die Kompetenzen der Beschäftigten bis zum späteren Erwerbsleben erhalten und neuen Anforderungen entsprechend weiterentwickelt werden können?
- Wo sehen die älteren Arbeitnehmer ihren Weiterbildungsbedarf? Welche Weiterbildungsangebote haben sie bisher wahrgenommen und wie sehen ihre individuellen Qualifizierungsperspektiven aus? Welche Anforderungen stellen sie an Weiterbildungsangebote und worin sehen sie günstige Voraussetzungen für informelles Lernen am Arbeitsplatz?
- Welche betrieblichen Weiterbildungsangebote gibt es, die entweder direkt an ältere Arbeitnehmer gerichtet sind oder die die Kompetenzen und Lernbedürfnisse älterer Arbeitnehmer berücksichtigen? Was sind die wesentlichen Merkmale dieser Weiterbildungsangebote? Inwieweit werden sie den formulierten Anforderungen an Weiterbildungsmaßnahmen gerecht? Inwieweit sind sie eingebunden in Konzepte lebensbegleitenden Lernens bzw. in Konzepte zur Organisationsentwicklung? Inwieweit sind sie verbunden mit Elementen informellen Lernens und lernförderlicher Arbeitsgestaltung? Gibt es Angebote zum Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen Alt und Jung? – Welchen qualifikatorischen Hintergrund haben die Referenten, die die Weiterbildungsangebote durchführen?
- Wie muss betriebliche Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer gestaltet werden, um sowohl die Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen zur Bewältigung neuer Anforderungen zu fördern als auch die betriebliche Organisationsentwicklung voranzutreiben? Inwieweit müssen formale Weiterbildungsangebote um Elemente informellen Lernens und durch Maßnahmen zur lernförderlichen Gestaltung der Arbeit ergänzt werden?

3. Begründete Zuordnung zu den Forschungskorridoren

Das Projekt ist dem Forschungskorridor 4 „Berufliche Kompetenzentwicklung in der Wissensgesellschaft – Gestaltung beruflicher Aus- und Weiterbildung im Wandel“ zuzuordnen.
Die inhaltliche und organisatorische Gestaltung formalen Lernens und die Verbesserung der Voraussetzungen für informelles Lernen durch Schaffung lernförderlicher Arbeitsbedingungen gewinnen vor allem vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung mit einem ständig wachsenden Anteil älterer Arbeitnehmer in den Betrieben an Bedeutung.
Da die betriebliche Personalpolitik der vergangenen Jahre eher darauf gerichtet war, den älteren Arbeitnehmern über eine Vielfalt von Übergangsregelungen ein vorzeitiges Ausscheiden aus den Betrieben zu ermöglichen, wurde der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer lange Zeit keine Bedeutung beigemessen. Erst vor dem Hintergrund des Einbruchs der Sozialsysteme und des betrieblichen Wissens- und Erfahrungsverlusts, der mit dem Ausscheiden älterer Arbeitnehmer verbunden ist, wird der Verbleib älterer Arbeitnehmer im Betrieb zum politischen, zunehmend auch zum Ziel betrieblicher Personalentwicklung.

Die Schaffung lernförderlicher Arbeitsbedingungen, die Einbeziehung Älterer in betriebliche Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen und die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten, die die Weiterlernbereitschaft Älterer fördern und den Lerngewohnheiten Älterer entsprechen, genießen von daher in Zukunft höchste Priorität.

4. In Aussicht genommene Methoden

- Schriftliche Befragung von Personalverantwortlichen/Betriebsinhabern (branchen- und betriebsgrößenübergreifend) in Hinblick auf Qualifizierungsnotwendigkeiten und -ansätze für ältere Arbeitnehmer (interne und externe Angebote). Auf der Grundlage dieser Befragung erfolgt die Auswahl von Betrieben, in denen vertiefende Fallstudien durchgeführt werden.
- Fallstudien in Betrieben, die entweder Weiterbildungsangebote speziell für ältere Arbeitnehmer machen bzw. deren Lernbedürfnisse bei ihren Weiterbildungsangeboten berücksichtigen: leitfadengestützte Interviews mit älteren Arbeitnehmern und Personalverantwortlichen bzw. Betriebsinhabern, Betriebsräten und Weiterbildnern bezogen auf Anforderungen an und Erfahrungen mit Weiterbildungsangeboten für ältere Arbeitnehmer.
- Sachverständigengespräche mit Wissenschaftlern und Weiterbildnern, die sich wissenschaftlich oder praktisch mit der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer beschäftigt haben.

5. Beabsichtigte interne und externe Kooperationen

intern:
FP 3.4.101 „Instrumente zur Erfassung informellen Lernens im Prozess der Erwerbsarbeit – Pilotstudie
FP 2.3.007 „Betriebliche Strategien zum Transfer von Qualifikationen und Erfahrungen zwischen Generationen“

extern:
- bfz Nürnberg: Projekt A.QUA – alternsgerechte Qualifizierung. Laufzeit 16.5.2002 bis 15.5.2005;
- BMBF: Öffentlichkeits- und Marketingstrategie (www.demotrans.de), 15 Projekte;
- Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.: Forschungsstelle; dort werden Dialogrunden und Seminare zum Thema: „Demographischer Wandel und Weiterbildung älterer Mitarbeiter“durchgeführt;
- Projekt „Proage - Die demographische Herausforderung meistern - Innovationsfähig mit alternder Bevölkerung“. Projekt der BDA. Zusammenarbeit mit dänischen, niederländischen und irischen Arbeitgebervereinigungen. Laufzeit: 10/01 bis 10/03
- WorkAge - Alternsgerechte Bildung und Arbeit in Europa. Leonardo-Projekt, durchgeführt von der RWTH Aachen, Lehrstuhl und Institut für Arbeitswissenschaften. 12‘2000 bis 5‘2002

Zeitrahmen/Zwischenbericht

Laufzeit: II/2004 bis II/07

Zwischenbericht: II/2005

Projektmitarbeiter/-innen

Dr. Zimmermann, Hildegard (0228/107-1306); Schapfel-Kaiser, Franz; Schute, Christel

Anhang: Literaturhinweise

Axhausen, Silke; Christ, Max; Röhrig, Rolf; Zemlin, Petra: Ältere Arbeitnehmer – eine Herausforderung für die berufliche Weiterbildung. Abschlussbericht und Dokumentation zum Modellversuch „Qualifizierung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den neuen Bundesländern aus Metall- und Elektroberufen und aus der industriellen Produktion“. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Bonn 2002 (Materialien zur beruflichen Bildung)

Baethge, Martin; Baethge-Kinsky, Volker: Arbeit – die zweite Chance. Zum Verhältnis von Arbeitserfahrungen und lebenslangem Lernen. In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): Jahrbuch Kompetenzentwicklung 2002. Münster (Waxmann Verlag) 2002, S. 69-140

Baltes, Paul B.: Das Zeitalter des permanent unfertigen Menschen. Lebenslanges Lernen verlangt einen Wechsel von sequenzierten zu parallelisierten Bildungsverläufen. In: Personalführung (2002) Heft 6, S. 24-33

Barkholdt, Corinna; Frerichs, Frerich; Naegele, Gerhard: Altersübergreifende Qualifizierung – eine Strategie zur betrieblichen Integration älterer Arbeitnehmer. In: MittAB, (2002) Heft 3, S. 425-436

BDA: Ältere Mitarbeiter im Betrieb. Ein Leitfaden für Unternehmer. Berlin 2002

Behrend, Christoph: Demografischer Wandel – eine Chance für ältere Arbeitnehmer? Neue Aufgaben für das HR-Management vor dem Hintergrund der Trends und Entwicklungslinien im Altersaufbau der Gesellschaft. In: Personalführung (2002) Heft 6, S. 34-39

Behringer, Friederike: Berufliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – Weiterbildungsinteressen, Weiterbildungsbeteiligung und die Rolle betrieblicher Personalpolitik. In: Forum Bildung (Hrsg.): Erster Kongress des Forum Bildung am 14. und 15.7.2000 in Berlin

Bertelsmann Stiftung/BDA (Hrsg.): Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis. Gütersloh 2003

BMBF: Berichtssystem Weiterbildung VIII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn 2003, Kap. 6.1 Alter und Weiterbildung

BMBF (Hrsg.): Das informelle Lernen. Die internationale Erschließung einer bisher vernachlässigten Grundform menschlichen Lernens für das lebenslange Lernen aller. Bonn 2001

Bontrup, Heinz; Frey, Mareike: Ältere Arbeitnehmer versus Jugendwahn. In: Arbeit und Arbeitsrecht, (2002) Heft 9, S. 400 - 403

Brammer, Gundula; Seitz, Cornelia; Rump, Jutta: Jung und Alt im Unternehmen - generationsübergreifender Wissens- und Erfahrungsaustausch. In: Schemme, Dorothea: Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.) Bielefeld: W. Bertelsmann 2001 (Berichte zur beruflichen Bildung 247), S. 28-45

Bullinger, Hans-Jörg (Hrsg.): Zukunft der Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit. Stuttgart 2001

Bundesregierung: Verbesserung der Beschäftigungsaussichten älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Gemeinsame Erklärung des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit zu den Ergebnissen des 7. Spitzengespräches am 4. März 2001

Dobner, Elke; Dobner, Günther: Älter werden im Beruf. Instrumente zur flexiblen Mitarbeiterführung. Sauer-Verlag. Heidelberg 2002

Frerichs, Frerich: (Hrsg.): Ältere Arbeitnehmer im demographischen Wandel – Qualifizierungsmodelle und Eingliederungsstrategien. Münster 1996

Fritsch, Stephan: Aktivierung des Potentials älterer Mitarbeiter: In: Personal (1996) Heft 3, S. 130-32

Gallenberger, Wolfgang; Gaufer, Angelika u.a.: Erfordert der demographische Wandel vermehrte berufliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmer? In: Hartels, Christian; Heid, Helmut; Kraft, Susanne (Hrsg.): Kompendium Weiterbildung – Aspekte und Perspektiven betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung. Leske und Budrich. Opladen 1999

Gallenberger, Wolfgang: Weiterbildungsabstinenz älterer Beschäftigter in einer alternden Erwerbsbevölkerung. Opladen 2002

Gravalas, Brigitte: Ältere Arbeitnehmer. Eine Dokumentation. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Bielefeld: W. Bertelsmann 1999

Grünewald, Uwe; Moraal, Dick: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland. Gesamtbericht. Ergebnisse aus drei empirischen Erhebungsstufen einer Unternehmensbefragung im Rahmen des EG-Aktionsprogramms Force, Bielefeld 1996

Husemann, Rudolf: Ältere Arbeitnehmer, Verlängerung der Lebensarbeitszeit und berufliche Weiterbildung. In: WSI Mitteilungen (2002) Heft 1, S. 32-37

IAB Werkstattbericht: Ältere ab 55 Jahren – Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit. Ausgabe Nr. 5/16.4.2003

Ilmarinen, Juhani; Tempel, Jürgen: Arbeitsfähigkeit 2010 – Was können wir tun, damit wir gesund bleiben? Hrsg: Marianne Giesert im Auftrag des DGB-Bildungswerk e.V.; VSA-Verlag. Hamburg 2002

Kade, Sylvia: Alternde Institutionen. Wissenstransfer in der Generationenfolge. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. Erscheint in Kürze (2. Hälfte 2003)

Kayser, Friedrich; Uepping, Heinz (Hrsg.): Kompetenz der Erfahrung. Personalmanagement im Zeichen demographischen Wandels. Berlin 1997

Köchling, Annegret: Alt und Jung im Betrieb. Intergenerative Personalpolitik als Wettbewerbsfaktor. In: Buck, H./Schletz, A.(Hrsg.): Wege aus dem demographischen Dilemma durch Sensibilisierung, Beratung und Gestaltung. Stuttgart 2001, (Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit), S.20-29

Köchling, Annegret; Astor, Michael; Fröhner, K.-D. u.a.: Innovation und Leistung mit älter werdenden Belegschaften. Rainer Hampp Verlag. München 2002.

Köchling, Annegret: Leitfaden zur Selbstanalyse altersstruktureller Probleme in Unternehmen. Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung mbH. Eigenverlag. Dortmund 9‘2002

Koller, Barbara / Gruber, Hannelore: Ältere Arbeitnehmer im Betrieb und als Stellenbewerber aus der Sicht der Personalverantwortlichen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2001) Heft 4, S. 479-505

Koller, Barbara; Plath, Hans-Eberhard: Qualifikation und Qualifizierung älterer Arbeitnehmer. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2000) Heft 1

Lau-Villinger, Doris; Seitz, Cornelia: Der Prozess des Älterwerdens in Unternehmen. Gestaltung altersheterogener Lern- und Arbeitsstrukturen. Abschlussbericht. Hrsg.: Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V., Frankfurt 2002

Leber, Ute: Betriebliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmer. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. In: Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, Stuttgart (Hrsg.): Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung: Probleme, Fragen, erste Antworten. SAMF-Jahrestagung 2001, Stuttgart 2002, S. 87-100

Lehr, Ursula u.a. (Hrsg.): Ältere Arbeitnehmer – heute gejagt – morgen gefragt? Konrad Adenauer Stiftung (Hrsg.): Interne Studien Nr. 125/ 1996

Lehr, Ursula: Lernend altern, Altern lernen. Demographische Entwicklungen und das lebenslange Lernen. In: Erwachsenenbildung (2002) Heft 2, S. 54-57

Projektverbund Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel (Hrsg.): Handlungsanleitungen für eine alternsgerechte Arbeits- und Personalpolitik – Ergebnisse aus dem Transferprojekt. Stuttgart 2002

Puhlmann, Angelika: Weiterbildung Älterer – ein Faktor gesellschaftlicher und betrieblicher Entwicklung. In: Schemme, Dorothea (Hrsg.): Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung. mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.) Bielefeld: W. Bertelsmann 2001 (Berichte zur beruflichen Bildung 247), S. 9-27

QUADRO-Projekt TransAlt (Hrsg.): Ansätze einer altersübergreifenden Personalpolitik. Dokumentation zur Abschlussveranstaltung des QUADRO-Projektes TransAlt am 7.12.2000. Dortmund 2000

Referenz-Betriebs-System (des BIBB): Information Nr. 14. Bonn. Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. August 1999

Schemme, Dorothea (Hrsg.): Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.) Bielefeld: W. Bertelsmann 2001 (Berichte zur beruflichen Bildung 247)

Schemme, Dorothea: Strategien zur Bewältigung des demografischen Wandels. In: Personalführung (2002) Heft 6, S. 52-57

Trojaner 11, 12`2001: Alt und Jung im Unternehmen. Frankfurt 2001

Uepping, Heinz: Intergenerative Personalentwicklung. In: Personal 11’97, S.578-582

Wachtler, Günther; Franzke, Heike; Balcke, Jörg: Die Innovationsfähigkeit von Betrieben angesichts alternder Belegschaften. Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.). Bonn 1997

Wenke, Jochen: Berufliche Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer. Dokumentation zum Modellversuch „Entwicklung und Erprobung von Qualifizierungskonzepten für ältere Arbeitnehmer aus der Industrie“. Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Arbeitgeberverbände e.V. Wirtschaft. und Weiterbildung, Bd. 10. Bielefeld 1996

Wölk, M.; Frölich, M.; Schmidt, I. u.a.: WorkAge. Alternsgerechte Bildung und Arbeit für Europa. In: Elektronischer Newsletter des Instituts für Arbeitswissenschaft der RWTH Aachen zum Leonardo-Projekt WorkAge. Aachen 2001

Zedler, Reinhard: Qualifizierung älterer Arbeitnehmer. In: Klös, H.-P.; Weiß, R.; Zedler, R. (Hrsg.): Demographische Entwicklung – Berufsbildung – Personalentwicklung. Deutscher Instituts-Verlag, Köln 2003, S. 132-40

Zentralverband Sanitär Heizung Klima (Hrsg.): Demographie-Initiative – Betriebliche Strategien einer alternsgerechten Arbeits- und Personalpolitik. Schwerpunkte, Lösungsansätze, Ergebnisse. Stuttgart 2003

Projekt Nr.: **3.4.109**

1. Titel: Der Beitrag arbeitsplatznaher elektronischer Informations- und Lernsysteme für berufliche Qualifizierungsprozesse

2. Forschungsbegründende Angaben

Ausgangslage und Problemdarstellung

Der immer schnellere technologische Wandel und der stärkere internationale Wettbewerb haben dazu geführt, dass sich in nahezu allen Branchen in den letzten Jahren neue Formen der Arbeitsorganisation verbreitet haben, die zu einer Renaissance des Lernorts Arbeitsplatz geführt haben. Damit sind neue Wege der Qualifizierung, die das Gewicht stärker auf Lern- und Informationsmöglichkeiten am Arbeitsplatz legen[17], erforderlich. Da die jeweiligen Arbeitsvorgänge selbst nicht zwangsläufig ausreichendes qualifikatorisches Potenzial beinhalten, sind entsprechende pädagogische Konzepte notwendig, die das Lernen am Arbeitsplatz besonders fördern oder überhaupt erst ermöglichen[18].

In der Ausbildung findet bereits seit den 90er Jahren eine Rückführung von Lernprozessen an den Arbeitsplatz statt (Dehnbostel 2004, Dehnbostel/Pätzold 2004, Severing/Döring 2001), die durch die Forderung nach Prozesskompetenz in jüngster Zeit noch unterstrichen wird. Die aktuellen Neuordnungen im Metall- und Elektrobereich tragen dieser Entwicklung Rechnung. Vom Bedarf spezifischer Tätigkeitsfelder ausgehend soll sich die Ausbildung fortan von Anfang an unmittelbar an den betrieblichen Prozessen des einzelnen Unternehmens ausrichten. Idealerweise sollte direkt in den betrieblichen Leistungsprozessen ausgebildet werden (Bahl/Koch/Meerten/Zinke 2004).

Für die Integration von Lernen und Arbeiten sind inzwischen netzbasierte Informations- und Lernangebote, die aufgrund der Verbreitung des Internet mittlerweile in allen Branchen potenziell verfügbar sind, von zentraler Bedeutung. Allerdings basierten bisherige internetgestützte Qualifizierungen i.d.R. auf den in den vergangenen Jahren weitgehend curricular geschlossenen, multimedialen Lehr-/Lernmaterialien und den entsprechenden Lernkonzepten. Offen ist aber, was Betriebe unternehmen können, um die mit o.a. Entwicklung möglichen neuen Informations- und Lernmöglichkeiten gezielt in ihre spezifischen Arbeitsfelder integrieren zu können. Es fehlt noch an schlüssigen Konzepten, die dieses neue Informieren und Arbeiten in einem didaktischen Zusammenhang transportieren und somit in eine arbeitsintegrierte lernhaltige Anwendung verwandeln.

Das Forschungsprojekt greift die mit diesen Entwicklungen zusammenhängenden Fragestellungen daher auf und will untersuchen, ob und wie Lernpotenzial für den Arbeitsplatz anwendungsorientiert aktiviert werden kann. Zu diesem Zweck soll das Projekt aktuelle Initiativen recherchieren, jüngste Entwicklungen im Bereich arbeitsintegrierten Lernens (insbesondere Mobile Learning) analysieren, systematisch aufbereiten und die Schnittstelle der in diesem Zusammenhang viel diskutierten Abgrenzung zwischen Informieren und Lernen herausarbeiten. Zu erforschen sind dafür die Wege, die eine Integration elektronischer Informationen in ein methodisch-didaktisches Konzept ermöglichen, um darauf aufbauend nach ihrer Lernhaltigkeit zu fragen. Es ist zu hinterfragen, ob sie dann als Lernbausteine für Zwecke der

[17] So konstatieren Gideon/Berger (2004, S.16): „Der Wandel der Arbeitsanforderungen erhöht vor allem die Offenheit der zu leistenden Arbeit und die Einbettung eigenverantwortlicher Einzeltätigkeiten in teambetriebene Arbeitssysteme. [...] Die Qualifizierung für diese sich verändernden Anforderungen erfolgt zu einem wesentlichen Teil während der Erwerbstätigkeit und am Arbeitsplatz."

[18] In kleinen und mittleren Unternehmen (KMU´s) gibt es z.B. geeignete Lernansätze für das Lernen im Kundenauftrag. Das BIBB führte zu diesem Themenbereich eine Vielzahl von Modellversuchen, Forschungsprojekten und Vorhaben durch, die sich besonders um anwendungsorientierte Problemlösungsstrategien für das Qualifizieren im Arbeitsprozess im Handwerk und im Mittelstand bemühten (Hoppe, Hummel, Gerwin, Sander 2003). Eine Übersicht vermittelt ebenfalls die BIBB CD "Auftragsorientiertes Lernen im Handwerk" (BIBB 2004).

prozessbezogenen Qualifizierung zu nutzen sind. Mit der Herausarbeitung dieser Fragestellungen soll präzisiert werden, wo ihr konkreter Nutzungs- und künftiger Entwicklungsbedarf liegt und mit welchen leistungsfähigen Konzepten ihm entsprochen werden kann.

Forschungsstand

Nach Severing (2003) laufen alle Leitlinien einer Didaktik des E-Learning in der betrieblichen Bildung auf eine Öffnung der starren Lernprogramme hinaus. Einzelne Großbetriebe versuchen selbst, diese Öffnung durch ein "Granulieren" der Medienbausteine aus vorhandenen Beständen zu entwickeln oder entwickeln zu lassen. Sie versprechen sich, so ihrem an Arbeitsprozessen orientierten Bedarf nach qualifizierungsstützenden CMS und Lernarrangements nachkommen zu können. Es werden prototypische Inhalte und Lernkonzepte auf Basis von Datenbanken auch durch eigenes Ausbildungspersonal entwickelt[19].

Es fehlen aber auch hier Untersuchungen, die diesen Zusammenhang unter arbeitsplatzorientierten Gesichtspunkten aufgreifen und systematisieren. Weil auf der einen Seite der Bedarf nach arbeitsintegrierten Lernangeboten groß ist und auf der anderen Seite noch wenig anwendungstaugliche Beispiele vorliegen, geschweige denn systematisch aufbereitet wurden, bedarf es noch weiterer Forschungsanstrengungen, die diese Fragestellungen aufgreifen und ergebnisorientiert für die Zwecke der beruflichen Aus- und Weiterbildung analysieren. Dies wird z.B. auch durch die Ergebnisse des aktuell abgeschlossenen BIBB-Forschungsprojekts 2.3.101 "Wissensmanagement und betriebliche Bildungsarbeit" bestätigt: Es zeichnet nach, dass einzelne Betriebe die Bedeutung internetgestützter Informations- und Lernsysteme erkannt haben und daraus (individuelle) betriebsinterne Qualifizierungsstrategien entwickeln. Was jedoch fehlt, sind Untersuchungen, die arbeitsplatznahe (insbesondere Mobile Learning) Konzepte betrachten, um Grundlagen für breitenwirksame Modelle dieses neuen Informierens und Lernens am Arbeitsplatz zu erarbeiten.

Qualifizierungspotenziale arbeitsplatznaher elektronischer Informations- und Lernsysteme müssen erforscht und Empfehlungen zu deren Einbettung in ein methodisch-didaktisches Konzept für das Lernen in der Arbeit entwickelt werden. Hierbei ist es besonders erforderlich, abgeleitet von den Anforderungen der Prozessorientierung, Funktionsbedingungen passgenauer und flexibler Ausbildungsarrangements in ihrem Kontext zu untersuchen.

Derzeit liegt der Schwerpunkt elektronisch unterstützten Lernens im Bereich formaler Qualifizierungen in Form von mediendidaktisch vorstrukturierten Lehrgängen bzw. Kursangeboten. Die damit verbundenen Innovationen im Bereich der Mediendidaktik, der Qualifizierung des Bildungspersonals etc. werden im Rahmen der Bildungstechnologie-Forschung vielfältig untersucht. Sie stützen sich jedoch in der Mehrzahl auf formale Kursangebote diverser Unternehmen und Bildungsanbieter, die allerdings i.d.R. nicht danach fragen, in welcher Lernumgebung ein E-Learning Angebot zum Einsatz kommen soll (Severing 2004).

Wie eingangs beschrieben, lässt sich im Moment allerdings ein Trend hin zum Lernen in der Arbeit beobachten. In Verbindung mit dem vermehrten Einsatz digitaler Medien verlagert sich damit die Diskussion hin zu Fragen des Beitrages elektronischer Informations- und Lernsysteme für arbeitsintegrierte, offene Lernformen in Qualifizierungsprozessen, die in enger Verbindung mit Ansätzen zum Wissensmanagement stehen.
Beispielhaft seien die Ergebnisse des von 1999 bis 2002 durch das BMBF geförderten Leitprojekts "L³ Lebenslanges Lernen - Weiterbildung als Grundbedürfnis" genannt. Im Zentrum des Projekts stand die Entwicklung einer serviceorientierten Infrastruktur, mit deren Hilfe u.a.

[19] Direkte Arbeitszusammenhänge bestehen bereits im BIBB-Vorhaben 3.0.545 "Anpassung, Modularisierung und Erprobung von BIBB-Medien an die Bedarfe industrieller Lernplattformen" in Kooperation mit der AUDI AG und dem Verkehrsverbund Rhein Ruhr (VRR). Arbeits- und Verwertungszusammenhänge zum Projekt "Arbeiten und Lernen im Fachbereich" (ALF) der DaimlerChrysler AG, gefördert mit Mitteln des BMBF-Programms "Neue Medien in der Bildung", werden z.Z. aufgebaut.

eine für die mediengerechte Modularisierung[20] von Aus- und Weiterbildungsinhalten erforderliche Web-Didaktik für internetgestützte kollaborative Lernszenarien entwickelt und erprobt wurde (Ehlers/Gerteis/Holmer/Jung 2003).

Weiterhin haben sich inzwischen in der Praxis, z.B. aus dem unmittelbaren Bedarf am Arbeitsplatz heraus, vernetzte Strukturen entwickelt (Online-Communities). Das Informations- und Lernpotenzial dieser "Communities of Practice" für die Qualifizierung in der Arbeit heben Zinke/Fogolin (2004) und Hensge/Ulmer (2004) hervor. In diesem Zusammenhang wird die zunehmende Bedeutung des selbstgesteuerten Lernens mit Hilfe netzgestützter Informationsangebote betont und vom virtuellen Lernort als "drittem" informellen Lernort im dualen System der Berufsausbildung gesprochen (Hahne 2004, Hahne/Zinke 2004, Leidig 2004, Molzberger 2004). Vielfältige damit verbundene Fragen müssen noch als offen eingeschätzt werden. Entsprechender Forschungs- und Entwicklungsbedarf ist daher in der Untersuchung informeller, nicht strukturierter Lernprozesse und -angebote zu sehen.

Eine grundsätzliche Fragestellung liegt weiterhin darin, zu untersuchen, auf welche Art und Weise arbeitsprozessbezogene Bildungsmedien in Form einzelner Lernbausteine didaktisch zu strukturieren sind. Offen sind u.a. besonders auch Fragestellungen zu ihrer datenspezifischen externen Verwaltung oder bezüglich ihrer vom Arbeitsplatz aus gesehenen lernhaltigen Zugriffsfähigkeit auf eine sinnvolle Kombination entsprechender Informations- und Wissenseinheiten.

Erst wenn diese Voraussetzungen erfüllt werden, kann von einem breitenwirksamen (Qualifizierungs-)Potenzial mobiler Informations- und Lernsysteme ausgegangen werden, mit deren Hilfe Informationen im Arbeitsprozess empfangen, gewonnen, abgeglichen, kommuniziert und - z.B. in einem Instandhaltungsauftrag direkt - verarbeitet werden können. Mit Hilfe solcher unmittelbar verteilten Kommunikationsmöglichkeiten als kollaborativer Informations- und Wissensaustausch würde sich für arbeitsplatznahes bzw. arbeitsplatzbegleitendes Lernen (Back/Bendel/Stoller-Schai 2001) eine neue Qualifizierungsdimension eröffnen, mit deren Unterstützung besonders arbeitsintegriertes informelles Lernen gefördert werden könnte.

Forschungsziele

Ziel des Forschungsprojekts ist es, auf Grundlage des oben dargestellten Problemzusammenhangs bestehende und mögliche zukünftige Entwicklungen von mobilen Informations- und Lernsystemen zu erfassen und zu analysieren. Daraus sollen Anhaltspunkte für tragfähige Empfehlungen für den Einsatz in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung gewonnen werden. Dabei geht das Projekt fallanalytisch vor, indem es u.a. typische Beispiele von mobilen Informations- und Lernanwendungen[21] und dem damit verbundenen arbeitsintegrierten Lernen untersucht und herausarbeitet. Damit soll zunächst der aktuelle Stellenwert des Bedarfes sowie der Verbreitungsgrad mobiler Einsatzszenarien im Arbeitsprozess festgestellt

[20] Tragfähige bildungstechnologische Informations- und Lernkonzepte müssen sich in Zukunft durch ein Höchstmaß an Flexibilität im Sinne von Austauschbarkeit bei unterschiedlichen Anwendungen auszeichnen. Nur durch die Möglichkeit zur Wiederverwertung von granulierten Inhalten, Lerneinheiten, Medienbausteinen zu immer neuen Anwendungen und Szenarien ("mixing and matching") wird man dem sich ständig wandelnden Bedarf der arbeitsplatznahen (Information und) Qualifizierung gerecht werden können.

[21] Der in diesem Forschungsprojekt u.a. dargestellte aktuelle Diskussionsstand zu mobilen Informations- und Lernsystemen wurde auch im Rahmen des am 21.12.2004 im BIBB durchgeführten Workshops "Prozessorientiertes Lernen in der Arbeit und der Beitrag von Mobile Learning Konzepten" erhoben. Beteiligt waren Vertreter aus Forschung und Praxis. Sie stellten Anwendungsmöglichkeiten und Entwicklungsszenarien von "Mobile Learning Konzepten" vor. Die durch den Workshop entstandenen Kontakte zu Betrieben, Vertretern der Sozialpartner und zu Bildungsverantwortlichen in der Automobilindustrie, im Handel und der IT-Industrie werden im Forschungsprojekt genutzt und kontinuierlich in den Forschungsprozess einbezogen. Im Bereich des Gebäudemanagements, hier wiederum z.B. besonders bei der Wartung von Funktionsgebäuden, zeichnen sich aktuelle Trends zum Einsatz mobiler Endgeräte ab. Unternehmen wie die Dt. Telekom AG und Siemens verfügen bereits über hauseigene "Facility Management AG´s", deren Mitarbeiter konkrete Qualifizierungsinhalte mit Hilfe von Mobile Learning während der Durchführung des Kundenauftrages vermittelt bekommen sollen. Gleiche Überlegungen müssen im Handwerk angestellt werden, damit die Qualifikation des Personals auch in Zukunft technologieadäquat gewährleistet werden kann.

werden. Die mit diesem Vorgehen verbundenen Fragestellungen beziehen sich z.B. darauf, in welchen Branchen und Unternehmensgrößen derartige Szenarien bereits vorhanden sind und wo großes Interesse besteht, diese einzuführen. Gleichzeitig sollen der konkrete Nutzen für die Facharbeit erkundet und die mit dem Einsatz von mobilen Anwendungen verbundenen Erwartungen an deren Lernhaltigkeit untersucht werden.

Es ist zu fragen, wie die Rahmenbedingungen aussehen, unter denen solche Konzepte beim Kunden bzw. auf der Baustelle oder im Betrieb zum Einsatz kommen. Wie schätzen die Betroffenen ihre Qualifizierungsfortschritte ein? Wie ist der qualifikatorische Gehalt von mobilen Informations- und Lernsystemen zu beurteilen? Offen ist auch, wo sogenannte Mobile Learning-Szenarien im Moment eher operieren: Stehen sie in erster Linie für Informieren oder für Qualifizieren? Wie stellt sich dieses Spannungsfeld zwischen Qualifizieren und Informieren dar?

Zur Ergebnissicherung sollen beispielhafte arbeitsplatzorientierte Zusammenhänge (z.B. aus den Bereichen Gebäudemanagement, herstellende Industrie, Bauwirtschaft, Handel und Dienstleistung) eruiert werden, in denen ein Mobile Learning-Ansatz verfolgt wird. Weiterhin soll in diesem speziellen Zusammenhang die Förderung von selbstgesteuertem Qualifizieren durch mobiles Informieren und Lernen bei den Lernenden untersucht und bewertet werden.

Insgesamt sollen damit Ansätze zur mediendidaktischen Bewertung dieser Konzepte mit dem Ziel der Darstellung von Lösungen für die Berufsbildungspraxis gewonnen werden, um besonders die Rahmenbedingungen zu identifizieren, die prozessorientiertes Lernen im Arbeitsprozess unterstützen (soziale und technologische Infrastruktur). Mit Hilfe der dazu geplanten Analyse betrieblicher Praxis sollen aktuelle Trends aufgezeigt und daraus Empfehlungen für Qualifizierungsschritte abgeleitet werden.

Der beschriebene Paradigmenwechsel von formalen zu arbeitsintegrierten Lernformen erfordert darüber hinaus andere Qualifikationen vom Bildungspersonal. Das Forschungsprojekt fragt, welche Qualifikationen das sind und welche ersten Ansätze bzw. Erfahrungen ggf. bereits vorliegen. In welchem Maß (positiv wie negativ) beeinflussen arbeitsplatznahe elektronische Informations- und Lernsysteme die Möglichkeiten, betriebliche Aufgaben für Lernprozesse zu nutzen? Wie können "traditionell" entwickelte Lehr- und Lernkonzepte und Ausbildungsmittel in eine prozessorientierte Ausbildung am Arbeitsplatz eingesetzt werden, wenn sie modularisiert und in netzgestützte Systeme (CMS) eingebettet sind?

Welcher Funktionswandel ist für das Ausbildungspersonal festzustellen, wenn elektronische Informations- und Lernsysteme im Ausbildungs- und Arbeitsprozess integriert werden? Es ist zu untersuchen, in welchem Maße die Nutzung von mobilen Informations- und Lernsystemen auch einen Wandel im Selbstverständnis der Ausbilderrolle erforderlich macht. Die Ausbildung wird eventuell dezentralisiert, so dass auf den Ausbilder, aber auch die ausbildende Fachkraft, neue Anforderungen im Hinblick auf individuelle lernprozessbegleitende Aktivitäten zukommen.

<u>Forschungshypothesen</u>

- Je umfassender betriebliche Organisationsstrukturen auf den technologischen Wandel reagieren, um so mehr liegt die Zukunft bei Lernanwendungen, die auf arbeitsplatznahen Lernformen aufbauen und (immer) weniger in traditionellen seminarorientierten Trainingsformen.
- Arbeitsintegrierte Lernangebote entfalten erst dann Breitenwirksamkeit für die betriebliche Praxis, wenn erprobte und allgemein akzeptierte Entwicklungsleitlinien und Qualitätskriterien vorliegen.
- Netzgestütztes Lernen am Arbeitsplatz hat nur dann Praxisrelevanz, wenn es gelingt, eine lernförderliche (soziale und technologische) Infrastruktur zu etablieren.

- Die Qualifizierung des Bildungspersonals für den Einsatz netzgestützter arbeitsbegleitender Lernunterstützung steht erst am Anfang; geeignete Qualifizierungsangebote sind noch nicht ausgereift.

3. Begründete Zuordnung zu den Forschungskorridoren

Das Projekt wird dem Forschungskorridor 4 zugeordnet, da es mehrere der dort aufgeführten Schwerpunkte berührt:

- Analyse, Entwicklung und Erprobung neuer Lernformen, mit deren Hilfe flexible IT-gestützte orts- und zeitunabhängige Lernsituationen und angemessene didaktische Modelle für die berufliche Praxis erarbeitet werden (BIBB 2003: S. 87);
- Untersuchung der Potenziale der neuen IuK-Technologien für eine größere - im beruflichen Alltag geforderte - Individualisierung, Differenzierung und auch Internationalisierung von beruflichen Qualifikationen (BIBB 2003: ebd.);
- Entwicklung von Lösungsstrategien zum Erwerb von Medienkompetenz bei Auszubildenden, Ausbildungspersonal und in der Facharbeit durch Einsatz mobiler Endgeräte in situationsbezogenen arbeitsprozessorientierten Tätigkeiten (BIBB 2003: ebd.).

4. In Aussicht genommene Methoden, vorgesehene Fachausschüsse/-beiräte, etwaige Fremdforschungsaufträge

Methoden

Die im vorliegenden Projektdesign beschriebenen Ziele werden mit Methoden der qualitativen und quantitativen Sozialforschung verfolgt. Über schriftliche Befragung, Leitfadengestützte Interviews mit Experten, Ausbildungsverantwortlichen und Auszubildenden, Literatur- und Dokumentenanalyse erfolgt die Bestimmung des gegenwärtigen Stellenwertes von mobilen Informations- und Lernsystemen, ihres Nutzens in der betrieblichen Facharbeit und der durch sie zu erwartenden Leistungspotenziale für die arbeitsplatznahe Informations- und Qualifizierungsdimension. Die Bestandsaufnahme erfolgt mit Hilfe von ausgewählten Fallbeispielen aus bis zu vier unterschiedlichen Branchen (Kontakte und erste Abstimmungsgespräche erfolgten mit Vertretern der Bauwirtschaft/Gebäudemanagement, Automobil- und Zulieferindustrie, Handel/Dienstleistung). Damit sollen die zu beobachtenden aktuellen Trends zu dieser Form arbeitsintegrierten Lernens in der beruflichen Aus- und Weiterbildung beschrieben werden. Die Ergebnisse sollen im halbjährlichen Rhythmus - jeweils nach Abschluss einer branchenbezogenen Fallstudie - mit Sachverständigen dahingehend diskutiert und reflektiert werden, dass sie für Transfers in der Berufsbildungspraxis und der Personalqualifizierung aufbereitet und genutzt werden können.

Ausgewählte Ergebnisse des Projekts werden über das BIBB-Ausbilderförderungsportal (www.Ausbilderfoerderung.de) öffentlich zugänglich gemacht. Flankierende Multiplikatorenveranstaltungen, Informations- und Präsentationsworkshops unterstützen den Transfer der Forschungsergebnisse und sollen zur Ergebnissicherung und Verwertung mit beitragen.

5. Beabsichtigte interne und externe Kooperationen

Im Rahmen der Untersuchungen des Forschungsprojekts werden sowohl abgeschlossene, laufende als auch in Vorbereitung befindliche Förderprogramme des Bundes ("Lernet II" mit dem Förderschwerpunkt "Mobile Learning" des BMWA, "Neue Medien in der Bildung - Berufliche Bildung" und "Neue Medien in der Bildung II - Berufliche Bildung" des BMBF)[22] sowie

[22] Das BIBB diskutiert z.Z. mit dem BMBF, Ref. 526, programmatische Grundstrukturen des geplanten neuen Förderprogramms "Neue Medien in der Bildung - Berufliche Bildung II", das noch im Jahr 2005 anlaufen soll. Vgl. dazu auch: BMBF (Hrsg.): Förderprogramm Neue Medien in der Bildung - Auditempfehlungen zum Förderbereich "Neue Medien in der beruflichen Bildung", Bonn, Berlin, 2005

ausgewählte Projekte aus verschiedenen themenbezogenen Förderprogrammen des BMBF ("Lernkultur Kompetenzentwicklung", "Lernen im Netz" - LINE, "Lernen im Prozess der Arbeit" - LIPA) mit in die Analysen zum Stellenwert des o.a. neuen Informierens und Lernens in arbeitsprozessbezogenen Zusammenhängen einbezogen.

Innerhalb des BIBB soll ein Erfahrungsaustausch mit dem Forschungsprojekt 3.4.108 "Gestaltung und Evaluation auftragsorientierter, netzgestützter und community-basierter Lerninfrastrukturen im Elektrohandwerk", mit dem (abgeschlossenen) Forschungsprojekt 3.4.103 "Anforderungen an Teletutorinnen und Teletutoren in der beruflichen Bildung" sowie mit dem Vorhaben 3.0.545 "Anpassung, Modularisierung und Erprobung von BIBB-Medien an die Bedarfe industrieller Lernplattformen" erfolgen. Weiterhin bestehen enge Bezüge zu dem Vorhaben 5.0.001 "Revision von Medien", Teilprojekt "Arbeitsplatznahes Lernen durch E-Learning in Verbindung mit einem CMS für SHK-Berufe." Zu weiteren einschlägigen Arbeiten im Hause soll ein kontinuierlicher und ergebnisorientierter Diskussionszusammenhang aufgebaut werden (z.B. ÜBS zu Kompetenzzentren mit Schwerpunkt E-Learning, BIBB-Modellversuch "LAB Lernen am Bau, Mobiler Arbeits- und Lernort Baustelle - Gewerkeübergreifende Weiterbildung von Baustellenfachkräften der mittelständischen Bauwirtschaft Mecklenburg-Vorpommerns").

BIBB-externe Arbeitsbeziehungen sollen weiterhin den Vergleich der hauseigenen Forschungsarbeiten mit berücksichtigen. Das vom BMWA geförderte Projekt "Mobiko - Mobile Kommunikation im Bauwesen durch drahtlose Kommunikationstechniken" (Konsortialführer: T-Systems Nova GmbH)[23], das im 6. EU-Forschungsrahmenprogramm geförderte Verbundprojekt "Wearable Computing" (Konsortialführer: Universität Bremen, TZI Technologie-Zentrum-Informatik), die Bildungsabteilung von DaimlerChrysler, Mannheim, mit ihrem Projektdesign "Mobile Computing" und die einschlägigen Aktivitäten der T-Immo GmbH (Facility Management der Telekom) sollen den Kern der Fachöffentlichkeit bilden, mit der ein intensiver fachlicher Austausch vorgesehen ist.

Zeitrahmen / Zwischenbericht

Laufzeit: III/05 bis II/07

Zwischenbericht: III/06

Projektmitarbeiter

Härtel, Michael (0228 / 107-1013); Gerwin, Werner

Anhang: Literaturverzeichnis

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

Back, Andrea; Bendel, Oliver; Stoller-Schai, Daniel: E-Learning im Unternehmen - Grundlagen, Strategien, Methoden, Technologien. - Zürich 2001

Beer, Doris; Hamburg, Ileana; Lindecke, Christiane; Terstriep, Judith: E-Learning: Kollaboration und veränderte Rollen im Lernprozess. Projektbericht des Instituts Arbeit und Technik (Hrsg.). - Gelsenkirchen 2003

[23] Das Projekt ist eines der Siegerprojekte, das aus dem BMWA-Technologiewettbewerb "MobilMedia" hervorgegangen ist.

Buck, Hartmut: Aktuelle Unternehmenskonzepte und die Entwicklung der Arbeitsorganisation. - In: Bullinger, H.-J., Warnecke, H.-J., Westkämper, E. (Hrsg.): Neue Organisationsformen in Unternehmen. - Heidelberg 2003, S. 69-92.

Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär (Hrsg.): Mittelfristiges Forschungsprogramm 2003. - Bielefeld 2003

Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär (Hrsg.): Auftragsorientiertes Lernen im Handwerk. CD ROM. - Konstanz 2003

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Förderprogramm Neue Medien in der Bildung - Auditempfehlungen zum Förderbereich „Neue Medien in der beruflichen Bildung“. - Bonn, Berlin 2005

Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.): Informationsgesellschaft Deutschland - Fortschrittsbericht zum Aktionsprogramm der Bundesregierung „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“. - Bonn 2002

Dehnbostel, Peter: Dezentrales Lernen als didaktische Orientierung einer Modellversuchsreihe. - In: Dehnbostel, Peter; Walter-Lezius, H.-J. (Hrsg.): Didaktik moderner Berufsbildung - Standorte, Entwicklungen, Perspektiven. - Bielefeld 1995, S. 64-77

Dehnbostel, Peter: Arbeit lernförderlich gestalten - theoretische Aspekte und praktische Umsetzungen. - In: lernen & lehren (2004) Heft 76, S. 148-156

Dehnbostel, Peter; Pätzold, Günter: Lernförderliche Arbeitsgestaltung und die Neuorientierung betrieblicher Bildungsarbeit. - In: Dies.: Innovationen und Tendenzen der betrieblichen Berufsbildung. - In:Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik - (2004) Beiheft 18, S. 19-30

Ehlers, Ulf-Daniel; Gerteis, Wolfgang; Holmer, Torsten; Jung, Helmut W. (Hrsg.): E-Learning-Services im Spannungsfeld von Pädagogik, Ökonomie und Technologie. - Bielefeld 2003

Geißler, Peter: Mobiles E-Learning - Lernen unterwegs! Grundlagen, Anwendungen und Geschäftsmodelle. - TU Dresden, Fakultät Wirtschaftswissenschaften, Lehrstuhl Wirtschaftsinformatik 2004

Gidion, Gerd; Berger, Rita: Auswirkungen der Veränderungen in der Erwerbsarbeit auf die berufliche Bildung. - In: Handbuch für Aus- und Weiterbildung, Artikelnr. 3430, April 2004

Hoppe, Manfred; Hummel, Jürgen; Gerwin, Werner; Sander, Michael (Hrsg.): Lernen im und am Kundenauftrag - Konzeption, Voraussetzung, Beispiele. - Bielefeld 2003

Hahne, Klaus: Qualitätsverbesserung der auftragsorientierten Arbeit im Handwerk durch E-Learning? - In: Zinke, Gert; Härtel, Michael (Hrsg.): E-Learning: Qualität und Nutzerakzeptanz sichern - Beiträge zur Planung, Umsetzung und Evaluation multimedialer und netzgestützter Anwendungen. - Bielefeld 2004

Hahne, Klaus; Zinke, Gert: Informelles und formelles E-Learning zur Stützung des beruflichen Lernens. - In: dies. (Hrsg.): E-Learning - Virtuelle Kompetenzzentren und Online-Communities zur Unterstützung arbeitsplatznahen Lernens: Dokumentation der 13. Hochschultage Berufliche Bildung 2004. - Bielefeld 2004

Hensge, Kathrin; Ulmer, Philipp (Hrsg.): Kommunizieren und Lernen in virtuellen Gemeinschaften - Neue Wege der Qualifizierung des Bildungspersonals. - Bielefeld 2004

Iske, Stefan: Vernetztes Wissen: Hypertext-Strategien im Internet. - Bielefeld 2002

Lehner, Franz; Schäfer, Klaus: Szenarien für mobiles Lernen, Universität Regensburg, Lehrstuhl für Wirtschaftsinformatik III 2004. - unveröffentlichtes Manuskript. - 5 S.

Lehner, Franz; Nösekabel, Holger; Bremen, Georgina: Mobile-Education. Mobile und drahtlose Anwendungen im Unterricht. - Universität Passau, Lehrstuhl für Wirtschaftsinformatik 2003 (Schriftenreihe Wirtschaftsinformatik)

Leidig, Torsten: Wissenstransfer im IT-Unternehmen SAP. - In: Münzer, Stefan; Linder, Ute (Hrsg.): Gemeinsam Online Lernen - Vom Design bis zur Evaluation kooperativer Online-Übungen. - Bielefeld 2004, S. 65-73

Lundin, Johan; Nulden, Urban: Mobile Scenarios: Supporting Collaborative Learning among Mobile Workers, Viktoria Institute and Department of Informatics. - Göteborg University 2004

Mitchell, Alice: Translating Mobile Technologies into Learning Technologies: Creating a Microportal Layer for the M-Learning Project, Ultralab. - Learning Technology Research Centre, Anglia Polytechnic University 2002

Molzberger, Gabriele: Informelles Lernen und die betriebliche Gestaltung von Lernorganisationsformen - ein Blick auf kleine und mittelständische IT-Betriebe. - In: Dehnbostel, Peter; Pätzold, Günter (Hrsg.): Innovationen und Tendenzen der betrieblichen Berufsbildung. - In:Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik - (2004) Beiheft 18, S. 86-96

Nelson, Theodor: Getting out of our System. In: Schecter, George (Hrsg.): Information Retrieval. A critical view. - Boston 1967, 191-210

Oppermann, Reinhard; Specht, Markus: Lernen im Betrieb mit M-Learning gestalten. - In: Handbuch E-Learning, 5. Erg.-Lfg., August 2003, S. 1-21

Reetz, Lothar: Überlegungen zu einer zukunftsgerichteten Rolle der Ausbilder in den Betrieben. - In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. - 98. Band, (2002) Heft 1, S. 8-25

Severing, Eckart; Döring, Ottmar: Ausbildung im Wandel - Moderne Ausbildungspraxis und die veränderte Ausbilderrolle. - In: Handbuch für Aus- und Weiterbildung, Artikelnr. 3540 (März 2001)

Severing, Eckart: Anforderungen an eine Didaktik des E-Learning in der betrieblichen Bildung. - In: Loebe, Herbert; Severing, Eckart (Hrsg.): E-Learning für die betriebliche Praxis. - Bielefeld 2003, S. 67-80

Severing, Eckart: Gestaltungsansätze für E-Learning in KMU. - In: Zinke, Gert; Härtel, Michael (Hrsg.): E-Learning: Qualität und Nutzerakzeptanz sichern - Beiträge zur Planung, Umsetzung und Evaluation multimedialer und netzgestützter Anwendungen. - Bielefeld 2004, S. 115-125

Schenk, Michael (Hrsg.): Virtual Development and Training, Tagungsband „7. IFF-Wissenschaftstage". - Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und -automatisierung. - Magdeburg 2004

Walther, Petra: Zwischen Arbeiten und Lernen - Mobile Learning. - In: ManagerSeminare, Sonderausgabe „E-Learning". - (2004) Heft 2, S. 10-16

Zinke, Gert; Fogolin, Angela (Hrsg.): Online-Communities - Chancen für informelles Lernen in der Arbeit. - Bielefeld 2004

Projekt Nr.: 3.4.110

1. Titel: Abschlussbezogene Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter als betriebliches Handlungsfeld

2. Forschungsbegründende Angaben

Problemdarstellung

Obwohl eine abgeschlossene Berufsausbildung die individuelle Beschäftigungsfähigkeit nach wie vor deutlich erhöht, wie z.B. die qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten belegen, ist der Anteil von Personen, die nachträglich einen Berufsabschluss erwerben, gering.

In Anbetracht der demografischen Entwicklung und eines bei über 10 % liegenden Anteils der Ungelernten auch bei den jungen Erwachsenen stellt die geringe Durchlässigkeit zum Facharbeiterstatus ein wachsendes Problem dar. Dieses ist zwar prinzipiell erkannt - so misst die Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens in ihrem Schlussbericht dem Nachholen von Schul- und Berufsabschlüssen eine zentrale Bedeutung bei - doch fehlen bislang nachhaltige und flächendeckende Angebote und Maßnahmen.

Für das Nachholen von Berufsabschlüssen, die der ausgeübten Tätigkeit entsprechen, ist in Deutschland die Externenprüfung vorgesehen. Der Anteil der aufgrund der Regelungen zur Externenprüfung zugelassenen Teilnehmer an Abschlussprüfungen in Ausbildungsberufen[24] ist seit 1995 (7,7 %) rückläufig und betrug im Jahr 2003 nur noch 4 %.

Zwar existiert ein öffentlich zugängliches Angebot an Kursen, die gezielt auf die Externenprüfung vorbereiten[25], dieses Angebot ist aber räumlich nicht flächendeckend, auf wenige Ausbildungsberufe konzentriert und wird überwiegend von Berufswechslern in Anspruch genommen[26]. In gewerblich-technischen Berufen werden Kurse zur Vorbereitung auf die Externenprüfung nur in geringem Umfang von Bildungsdienstleistern angeboten.

Es gibt Unternehmen, die ihre an- und ungelernten Beschäftigten in unterschiedlichem Maß (von Kostenübernahme über Freistellung vom Schichtdienst bis zur Einbeziehung in betriebliche Bildungsmaßnahmen) darin unterstützen, nachträglich Berufsabschlüsse zu erwerben. Abschlussbezogene Qualifizierungen in gewerblich-technischen Berufen werden auch in Verantwortung von oder enger Kooperation mit Betrieben durchgeführt. Genauere Erkenntnisse über Ausgestaltung und Verbreitung derartiger Qualifizierungsmaßnahmen liegen nicht vor.

Forschungsstand

Die geringe Beteiligung gering Qualifizierter an beruflicher Weiterbildung wurde wiederholt untersucht, auch in letzter Zeit. Neben einem mangelnden Angebot von Lerngelegenheiten bilden geringe Nutzenerwartungen, die Ablehnung von zeitlichen und finanziellen Belastungen und auch Misserfolgsängste Teilnahmebarrieren (Beicht; Expertenkommission; Bolder/ Hendrich).

---

[24] alle dualen Ausbildungsberufe ohne Handwerk

[25] Erkenntnisse über Teilnehmerstruktur, Motive und Erfahrungen liegen aus einer 1990 durchgeführten repräsentativen Befragung vor. Sie zeigte, dass 55 % aller Teilnehmenden schon über einen Berufsabschluss verfügten und der Anteil der Teilnehmenden ohne Berufsabschluss und mit niedrigem schulischen Bildungsniveau bei lediglich 28 % lag (Hecker).

[26] So waren Anfang Dezember 2004 in der Datenbank KURS 817 Angebote für das Bildungsziel "Externenprüfung" zu verzeichnen, von denen 64 % auf die Berufsgruppen Hauswirtschaft (101 Kurse), Bürofach- und Hilfskräfte (205 Kurse), Warenkaufleute (82 Kurse) und den Berufskraftfahrer (107 Kurse) entfielen.

Die fehlende Möglichkeit, informell erworbene Kompetenzen zertifizieren zu lassen, wird von Kuwan in diesem Zusammenhang als Problem bezeichnet. Als Erfolgsbedingungen beruflicher Nachqualifizierung nennt er u.a. arbeitsintegrierte Angebote und adressatengerechte Maßnahmen. Das deckt sich mit den Ergebnissen von Modellversuchen[27] zur modularen berufsbegleitenden Nachqualifizierung (Davids).

Positive Lernerfahrungen machen gering Qualifizierte vor allem beim arbeitsplatznahen Lernen. Sie üben jedoch häufig Tätigkeiten aus, die nur wenig lernförderlich sind. "Entgegen der durch die Diskussion um das 'informelle Lernen' genährten Erwartung zeichnen sich insbesondere diejenigen durch eine niedrige Lernkompetenz aus, die das Lernen im privaten Umfeld bzw. das arbeitsbegleitende Lernen als ihre beruflich wichtigsten Lernkontexte begreifen." (Baehtge/Baethge Kinsky S. 38).

Betriebliche Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter ist größtenteils nicht abschlussbezogen. In welchem Umfang sich die Qualifikationsanforderungen für einfache Tätigkeiten verändert haben, ist strittig. Befragungsergebnisse der CVTS II-Zusatzerhebung in Deutschland deuten darauf hin, dass Un- und Angelernte von Anforderungssteigerungen überwiegend geringfügig oder gar nicht betroffen sind[28]. Untersuchungen im Rahmen der Früherkennungsinitiative „Frequenz“ zeigen jedoch, dass Arbeit unterhalb der Facharbeiterebene in modernen Betriebsstrukturen „mehr fachliches Wissen und vor allem zunehmend soziale, personale und methodische Kompetenzen“ erfordert (Galiläer, S. 6). Qualifizierungskonzepte für Tätigkeiten unterhalb der Facharbeiterebene werden derzeit im Rahmen der Früherkennungsinitiative weiterentwickelt.

Auch für die künftige Deckung des Qualifikationsbedarfs im Fachkräftebereich messen Betriebe der Weiterbildung von an- und ungelernten Beschäftigten durchaus große Bedeutung zu[29]. Betriebe begründen ihr Engagement bei der Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter einerseits mit technischen, arbeitsorganisatorischen und produktbezogenen Innovationen, andererseits scheint die Arbeitsmarktlage ein wesentlicher Einflussfaktor zu sein, und auch die Unternehmenskultur spielt eine Rolle (Döring, S. 350).

Die existierenden abschlussbezogenen Angebote sind häufig zu theorielastig und widersprechen damit sowohl den betriebsspezifischen Qualifizierungsanforderungen und der Förderung von Schlüsselqualifikationen (Döring, S. 353) als auch den Bedürfnissen der Lernenden. Die Bereitstellung von Lernzeiten durch Freistellung fällt den Betrieben, vor allem den KMU, schwer. Die Realisierung geeigneter Lernangebote, die neue Formen der Zusammenarbeit mit Bildungsdienstleistern erfordern, scheitert zudem häufig an nicht ausreichenden Gruppengrößen.

Der derzeitige Forschungsstand ergibt ein relativ genaues Bild von Beweggründen und Hindernissen für die betriebliche Qualifizierung An- und Ungelernter, sowohl seitens der Betriebe als auch seitens der gering qualifizierten Beschäftigten. Zugleich liegen modulare Qualifizierungskonzepte vor, die zwar erfolgreich modellhaft erprobt, aber nicht nachhaltig implementiert werden konnten. Daher sind zahlreiche Fragen zur Zeit offen:
Scheitert die nachhaltige Implementation an mangelnder betrieblicher Nachfrage, an fehlendem Weiterbildungsinteresse potenzieller Teilnehmer, der organisatorischen und methodi-

[27] Ab 1995 wurde vom BIBB eine Modellversuchsreihe zur berufsbegleitenden abschlussbezogenen modularen Nachqualifizierung mit fünf Modellversuchen betreut. Außerdem wurden in einigen Bundesländern Modellversuche zu diesem Thema gefördert. Zielgruppe waren an- und ungelernte junge Erwachsene, die aufgrund ihrer schulischen und beruflichen Voraussetzungen sowie ihrer persönlichen Lebenssituation einen beruflichen Abschluss in einer traditionell durchgeführten Weiterbildungsmaßnahme nicht erreichen konnten.

[28] Gefragt nach Auswirkungen der Globalisierung auf das Anforderungsniveau sahen 46% der Befragten gar keine und 32% nur geringe Anforderungssteigerungen für An- und Ungelernte (Grünewald u.a., S .108ff.).

[29] „Weiterbildung von Mitarbeitern ohne Ausbildung“ wurde bei einer Erhebung im Sommer 2001 von 53 % der ausbildenden und 37 % der nicht ausbildenden Betriebe als „sehr wichtig“ oder „wichtig“ genannt (Walden/Beicht/Herget)

schen Gestaltung der Angebote, unzureichender Kenntnis der bestehenden Regelungen und Konzepte oder fehlen verlässliche Finanzierungsinstrumente und Kooperationsstrukturen? Welche Auswirkungen haben die Diskussion um die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen und der zunehmende Abschluss von Qualifizierungstarifverträgen auf die Wahrnehmung des Instruments „Externenprüfung“?

Zentrale Forschungshypothesen
Es gibt Lösungsmodelle zur Aufhebung des grundsätzlichen Konflikts zwischen einem speziellen betrieblichen Qualifizierungsinteresse und der Vermittlung einer marktgängigen Qualifikation. Diese Lösungsmodelle sind innovativ bezüglich der Methoden und der Organisation der Qualifizierung.

Unterschiedliche betriebliche Ausgangslagen und Motive führen zu unterschiedlichen Strategien der betrieblichen Nachqualifizierung. Es lassen sich Bedingungen identifizieren, unter denen Betriebe bereit sind, ihre Mitwirkung bei der abschlussbezogenen Qualifizierung ihrer Beschäftigten zu erhöhen, wenn sie finanzielle Unterstützung erhalten oder regionale Kooperationsstrukturen und Bildungsdienstleistungen angeboten werden.

Abschlussbezogene Nachqualifizierung erhöht nicht nur die formale Durchlässigkeit des Berufsbildungssystems, sondern ermöglicht es Betrieben auch, leistungsorientierte Fachkräfte zu gewinnen.

Forschungsziele
In einigen Betrieben ist es gelungen, abschlussbezogene Nachqualifizierungen zu etablieren und Konzepte in mehreren Durchgängen an die betrieblichen Bedürfnisse anzupassen. Ziel des Projekts ist es, Erfolgsfaktoren betrieblicher Nachqualifizierungen bei diesen Betrieben zu identifizieren und Faktoren herauszuarbeiten, die zu einer stärkeren Nutzung des Instruments der Externenprüfung führen können.

Im Mittelpunkt stehen Fragen der innerbetrieblichen Implementation und Akzeptanz. Dazu gehören:
- Teilnehmergewinnung / Umgang mit Teilnahmebarrieren,
- Förderung des „Lernen Lernens“ und Lernbegleitung,
- Berücksichtigung informell erworbener Kompetenzen bei der inhaltlichen, zeitlichen und methodischen Gestaltung der Qualifizierung und Zertifizierung von Qualifizierungsabschnitten / Modulen,
- Unterstützungsstrukturen für arbeitsplatznahes Lernen (z.B. betriebliche Patenschaften), Schaffung lernförderlicher Arbeitsplätze.

Zu analysieren ist außerdem, welche Zielgruppen von den Betrieben gefördert werden (Ältere, Personen mit Migrationshintergrund), welche Finanzierungskonzepte (Nutzung öffentlicher Fördermittel, Bildungsurlaub, etc.) Anwendung finden, welche regionalen Kooperationsstrukturen aufgebaut wurden und wie sich der Erwerb eines Berufsabschlusses auf die interne und externe Mobilität der Teilnehmenden ausgewirkt hat.

Es soll untersucht werden, welche bestimmten betrieblichen Ausgangs- und Motivationslagen zu spezifischen Strategien der betrieblichen Nachqualifizierung führen.

Daraus können Hinweise darauf abgeleitet werden, unter welchen Bedingungen abschlussbezogene betriebliche Qualifizierungen ausgeweitet werden können bzw. ob der Ausbau außerbetrieblicher Angebote notwendig erscheint, um die Durchlässigkeit des Berufsbildungssystems für An- und Ungelernte zu erhöhen.

3. Begründete Zuordnung zu den Forschungskorridoren

Im Projekt werden die Bedingungen erfolgreicher abschlussbezogener Qualifizierung sowohl aus Sicht der Beschäftigten als auch der Betriebe thematisiert. Dadurch werden sowohl Aspekte des Forschungskorridors 3 als auch des Forschungskorridors 4 angesprochen.

Aus dem Forschungskorridor 3.2: „Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten“ wird insbesondere das Feld „Wandel von Arbeit und Qualifikation“ thematisiert. Die Ausgestaltung und Implementation abschlussbezogener betrieblicher Qualifizierung nimmt Fragestellungen des Forschungskorridors 4.1 „Lebensbegleitendes Lernen - inhaltliche und organisatorische Gestaltung formalen Lernens sowie Bewertung und Anerkennung/Zertifizierung informellen Lernens“ auf. Der Interessenschwerpunkt liegt bei der inhaltlichen und organisatorischen Gestaltung von Lernprozessen. Somit ist das Projekt dem Forschungskorridor 4 zuzuordnen.

4. In Aussicht genommene Methoden, vorgesehene Fachausschüsse/-beiräte, etwaige Fremdforschungsaufträge

Methoden

- Fünf ausführliche Fallstudien bilden den Kern des Projekts. Beabsichtigt ist, Qualifizierungen in gewerblich-technischen Berufen der Metallerzeugung, der Metall- und Elektroindustrie und des Handwerks in Betrieben unterschiedlicher Größe zu untersuchen. Hierfür werden problemzentrierte Interviews und Gruppendiskussionen mit den betrieblichen Akteuren und Beteiligten und externen Kooperationspartnern sowie Dokumentenanalysen eingesetzt. Sowohl einzelbetriebliche Qualifizierungsmodelle als auch Qualifizierungsverbünde sollen berücksichtigt werden.
- Die Ergebnisse der Fallstudien bilden die Grundlage für eine Betriebsbefragung, die Bedarf, Finanzierungsmodelle, Zielgruppen und Unterstützungsbedarf der Betriebe zum Thema hat. Hierfür soll das Referenz-Betriebs-System genutzt werden.

Fremdforschungsaufträge

Für die Verschriftung der Interviews soll ein Auftrag vergeben werden.

5. Beabsichtigte interne und externe Kooperationen

Extern: Fachlicher Austausch mit BQF-Projekt „Netzwerk Qualifizierungswege für An- und Ungelernte. Bewährte Konzepte zur Nachqualifizierung von An- und Ungelernten nutzbar machen“
Intern: Fachlicher Austausch mit Kolleginnen und Kollegen, die zu inhaltlich relevanten Fragestellungen der Forschungskorridore 1, 3 und 4 arbeiten.

Zeitrahmen / Zwischenbericht

Laufzeit: II/05 - I/07

Zwischenbericht: II/06

Projektmitarbeiterin

Gutschow, Katrin (0228/107-1621)

Anhang: Literaturhinweise

Baehtge, Martin; Baehtge Kinsky, Volker (2002): Arbeit – die zweite Chance: Zum Verhältnis von Arbeitserfahrungen und lebenslangem Lernen. - In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.)Kompetenzentwicklung 2002: Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur. - Münster, S. 69-140

Baethge, Martin (2003): Lebenslanges Lernen und Arbeit: Weiterbildungskompetenz und Weiterbildungsverhalten der deutschen Bevölkerung. - In: SOFI-Mitteilungen Nr. 31, S. 91-103

Beicht, Ursula; Krekel, Elisabeth M.; Walden, Günter (2004a): Berufliche Weiterbildung - welche Kosten tragen die Teilnehmer? - In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 33. Jg., Heft 2, S. 39-43

Beicht, Ursula; Krekel, Elisabeth M.; Walden, Günter (2004b): Berufliche Weiterbildung - welchen Nutzen haben die Teilnehmer? - In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 33. Jg. Heft 5, S. 5-9

Beicht, Ursula; Schiel, Stefan; Timmermann, Dieter (2004): Berufliche Weiterbildung - wie unterscheiden sich Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer? - In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 33. Jg., Heft 1, S. 5-10

Bolder, Axel; Hendrich, Wolfgang (2000): Fremde Lebenswelten: Alternative Strategien lebenslangen Lernens. - Opladen

Bosch, Gerhard (2000): Neue Lernkulturen und Arbeitnehmerinteressen. - In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 2000: Lernen im Wandel - Lernen durch Wandel. - Münster, S. 228-270

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bundesanstalt für Arbeit, Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (INBAS) (1999):Neue Wege zum Berufsabschluss: Ein Handbuch zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung an- und ungelernter (junger) Erwachsener. - Bonn

Brüning, Gerhild; Kuwan, Helmut (2002): Benachteiligte und Bildungsferne - Empfehlungen für die Weiterbildung. - Bielefeld

Davids, Sabine (Hrsg.) (1998): Modul für Modul zum Berufsabschluss. Berufsbegleitende Nachqualifizierung zwischen Flexibilität und Qualitätssicherung. - Bielefeld

Döring, Ottmar: Ansätze, Probleme und Perspektiven betrieblicher Nachqualifizierung: Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. - In: Franz-Josef Kaiser (Hrsg.): Berufliche Bildung in Deutschland für das 21. Jahrhundert. BeitrAB 238. - Nürnberg, S. 347-360

Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ (2004) (Hrsg.): Finanzierung Lebenslangen Lernens - der Weg in die Zukunft: Schlussbericht. - Bielefeld - (Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens)

Frank, Irmgard; Gutschow. Katrin; Münchhausen, Gesa (2003) : Vom Meistern des Lebens: Dokumentation und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen. - In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis Nr. 4/2003

Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.)(2003): Gering Qualifizierte - Verlierer am Arbeitsmarkt?! Konzepte und Erfahrungen aus der Praxis. - Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 101. Bonn

Galiläer, Lutz (2004): Bedarfsstudie zur Konzeptentwicklung für Diagnoseinstrumente und Verfahren zur Entwicklung von Qualifizierungskonzepten: Abschlussbericht. - Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.). Bonn

Granato, Mona; Gutschow, Katrin (2004): Eine zweite Chance. Abschlussbezogene Nachqualifizierung für junge Erwachsene mit Migrationshintergrund. - In: Ibv (informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste) 15/04, S. 15-24

Grünewald, Uwe; Moraal, Dick; Schönfeld, Gudrun (Hrsg.) (2003): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. - Bielefeld.

Hecker, Ursula (1993): Berufsabschlüsse über die Externenregelung. - In: Differenzierte Wege zum anerkannten Berufsabschluss. Dokumentation einer Fachtagung zur Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher und Erwachsener. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär und BMBW (Hrsg.). - Bonn, S. 151-160

Hecker, Ursula (1996): Förderung des Erwerbs eines anerkannten Berufsabschlusses durch Teilnahme an der Externenprüfung. - In: BIBB (Hrsg.): Berufsbegleitende Nachqualifizierung: Neue Wege zu nachträglichen Ausbildungsabschlüssen im Verbund mit Beschäftigung. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Berlin; Bonn - (Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB)

Kuwan, Helmut (2001): Weiterbildung von "bildungsfernen" Gruppen. Kurzfassung der Ergebnisse. - www.frequenz.net

Loebe, Herbert; Severing, Eckard (Hrsg.) (2004): Zukunft der einfachen Arbeit. - Bielefeld

Reinberg, Alexander; Hummel, Markus (2003): Geringqualifizierte: In der Krise verdrängt, sogar im Boom vergessen. Entwicklung der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten bis 2002. - IAB-Kurzbericht Nr. 19/2003

Siegel, Konrad (2004): Förderung betrieblicher Weiterbildung durch Tarifvertrag. Ein neuer Schwerpunkt qualitativer Tarifpolitik. In: Arbeitsgemeinschaft betriebliche Weiterbildungsförderung (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 2004 - Lernförderliche Strukturbedingungen. - Münster, S. 235-254

Schröder, Helmut; Schiel, Stefan; Aust, Folkert (2004): Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung: Motive, Beweggründe, Hindernisse. - Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (Hrsg.). - Bielefeld - (Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens; Band 5)

Walden, Günter; Beicht, Ursula; Herget, Hermann (2002): Warum Betriebe (nicht) ausbilden. -In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 31. Jg., Heft 2, S. 35-39

Projekt-Nr.: 4.3.201

1. Titel: Kompetenzstandards in der Berufsausbildung

2. Forschungsbegründende Angaben

Problemdarstellung

Auf Veranlassung des BMBF ist eine Expertise erstellt worden, die im Nachzug der PISA-Studie Bildungsstandards für den allgemeinbildenden Bereich vorschlägt, um die Qualität im Schulsystem zu verbessern und weiterzuentwickeln. Diese so genante Klieme-Expertise sieht vor, dass durch Bildungsstandards allgemeine Bildungsziele aufgegriffen und durch die Beschreibung von Kompetenzen konkretisiert werden sollen (KLIEME et al. 2003).
Diese Kompetenzen sollen in der Schule vermittelt werden, um zentrale Bildungsziele zu erreichen. Die Kompetenzen müssen darüber hinaus konkret beschrieben und in Aufgabenstellungen umgesetzt werden, damit sie mit Hilfe von Testverfahren erfasst und verglichen werden können.

Zur Zeit wird diskutiert, ob solche Bildungsstandards auch für die berufliche Bildung entwickelt werden sollen, um im Rahmen von Systemvergleichen den Bildungsstand zu ermitteln und darüber hinaus über Steuerungsmechanismen die Qualität beruflicher Handlungskompetenz zu sichern und zu steigern. Damit wird allerdings ein Kernproblem angesprochen, in dem zwei zentrale Fragen geklärt werden müssen.

Zum einen ist zu klären, ob das Konzept der Bildungsstandards aus dem allgemeinbildenden Bereich auf den beruflichen Bereich übertragen werden kann. Hier stellt sich insbesondere die Frage, inwieweit der Kompetenzansatz im allgemeinbildenden Bereich, der kognitionswissenschaftlich fundiert ist, mit dem Ziel der Berufsausbildung, der umfassenden beruflichen Handlungsfähigkeit, zu vereinbaren ist. Damit rücken die theoretischen Vorraussetzungen des Konstrukts „Kompetenz“ in den Vordergrund der Untersuchung.

Zum anderen ist zu klären, wie kompetenzbasierte Bildungsstandards im beruflichen Bereich, kurz Kompetenzstandards, ausgestaltet werden können, um sie für die Weiterentwicklung von inputorientierten hin zu outputorientierten und somit kompetenzbasierten Ausbildungsordnungen nutzbar zu machen.[30] Als Ausgangspunkt für die Konstruktion werden Theorien und Konzepte zum Thema Kompetenz sowie Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne, die die inhaltliche Grundlage der Berufsausbildung im Dualen System bilden, herangezogen.

Forschungsstand

Nationale Bildungsstandards

Die in der Expertise „Zur Entwicklung nationaler Bildungsstandards“ vorgelegte Konzeption von Bildungsstandards bezieht sich ausschließlich auf den allgemeinbildenden Bereich.
Es wird explizit darauf hingewiesen, dass sich der in der Expertise verwendete Kompetenzbegriff von dem der Berufspädagogik abgrenzt; dies wird mit dem fehlenden Domänenbezug begründet (KLIEME et al. 2003, S. 15).

Als konstituierende Elemente für die Formulierung von Bildungsstandards werden in der Expertise genannt:

[30] Für unsere Zwecke haben wir den Begriff Bildungsstandards nicht übernommen. Wir sprechen von Kompetenzstandards, weil dieser Begriff zum einen auf die tatsächlich bei Individuen vorhandenen Kompetenzen abzielt (CLEMENT 2005) und zum anderen im Zusammenhang mit Kompetenzerfassungs- und -bewertungsverfahren steht (vgl. ACHTENHAGEN/BAETHGE 2005). Kompetenzstandards stellen demnach die Verknüpfung von Inhalten und Prüfungen dar.

1. die Entwicklung von Kompetenzmodellen
2. ein fachspezifischer bzw. Domänenbezug
3. die Entwicklung von Aufgabensätzen zur Leistungsmessung
4. die Durchführung und Auswertung der Erhebung
5. eine konsequente Output (Outcome) -orientierung
(Vgl. KLIEME et al. 2003; DILGER 2004, S.26; ROLFF 2003; SLOANE/DILGER 2005, S.2f)

Behörden und Verbände fordern, solche Bildungsstandards als Steuerungsmechanismen auf die berufliche Bildung zu übertragen (BMBF 2004, S. 14). Die Ausrichtung auf Kompetenzen wird auch durch die Aufnahme des Begriffs der beruflichen Handlungsfähigkeit als Ziel der Berufsausbildung im novellierten Berufsbildungsgesetz (BBiG 2005 § 1) nahe gelegt.[31]
Allerdings wird die Formulierung von Bildungsstandards für den beruflichen Bereich durch die Orientierung an Kompetenzen komplexer als dies mit der Orientierung an Fertigkeiten und Kenntnissen der Fall wäre.

Standards im berufsbildenden Bereich
Im berufsbildenden Bereich liegen Standards vor (MEYER 2006), die den Systemvoraussetzungen dieses Bildungssektors Rechnung tragen (vgl. Abbildung 1):

Bildungsstandards nach der Klieme – Expertise sind	**Standards** nach dem BBiG sind
• allgemeine Bildungsziele verknüpft mit • lernergebnisorientierten Kompetenzmodellen • umgesetzt in Aufgaben und • Verfahren zur Überprüfung	• die Orientierung der Ausbildung an dem Bildungsleitziel der umfassenden beruflichen Handlungsfähigkeit • die Festschreibung der zu vermittelnden Inhalte in den Berufsbildpositionen und im entsprechenden Ausbildungsrahmenplan • Prüfungsanforderungen, konkretisiert in unterschiedlichen Aufgaben • Verfahren zur Überprüfung der Kompetenzen
Grundlegende Charakteristika:	
• Festlegung von Kompetenzbereichen in einem Fach auf der Basis der Anforderungen zur Beherrschung eines Faches • Kumulativer Ansatz auf der Basis von Niveaustufen	• Festlegung von Inhalten auf einer ganzheitlichen Ebene (Integration von Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten) bezogen auf relevantes berufliches Handeln in den Berufen • Integrierter Ansatz (Berufsprinzip), keine Niveaustufen

Abb. 1: Standards im allgemeinen und beruflichen Bereich (FRANK/SCHREIBER 2006)

Sowohl in den nationalen Bildungsstandards als auch im Berufsbildungsgesetz werden übergeordnete Bildungsziele benannt. Diese generalisierten Ziele werden in der Allgemeinbildung durch Lehrpläne sowie Bildungsstandards in bestimmten Fächern (Domänen) und in der Berufsausbildung durch Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne, den Ordnungsmitteln, konkretisiert.

Ordnungsmittel in der beruflichen Bildung weisen nur ein implizites Kompetenzverständnis auf (vgl. BREUER 2005, S. 19). Die Herausforderung für die Berufsbildungsforschung be-

[31] Berufliche Handlungskompetenz oder berufliche Handlungsfähigkeit – die Begriffe werden und können synonym verwendet werden (vgl. BREUER 2005) – stellt das übergeordnete Ziel beruflicher (Aus-)Bildung dar und ist im BBiG rechtlich verankert.

steht darin, präzise und logisch konsistente Beschreibungen der Kompetenzen zu schaffen, um klare Kriterien für die Leistungsmessung und einen diagnostischen Zugang zur individuellen Bildungsbilanzierung zu liefern (vgl. STRAKA 2001, 2004); die Kompetenzbeschreibungen müssen dem komplexen Gegenstand umfassender beruflicher Handlungsfähigkeit, nämlich das Handeln im betrieblichen Gesamtzusammenhang, gerecht werden (FRANK/ SCHREIBER 2006).

Berufliche Handlungskompetenz: Ausgangspunkt für Kompetenzstandards
DILGER (2004) hat dargelegt, dass der Kompetenzbegriff, der hinsichtlich allgemeiner (kognitionstheoretisch) und beruflicher Bildung (handlungstheoretisch) divergiert, überprüft werden muss, um dann berufliche Handlungskompetenz als Ziel der beruflichen Bildung zum Ausgangspunkt für Bildungsstandards zu verwenden (a.a.O. S. 33). Sie selbst verwendet die Definition von beruflicher Handlungskompetenz des KMK-Konzepts für die Handreichung und Erarbeitung von Rahmenlehrplänen (a.a.O. S. 24f); durch diese Definition greift sie auf einen Kompetenzbegriff zurück, der bereits im schulischen Teil der Berufsausbildung etabliert ist und dadurch Anschlussfähigkeit gewährleistet.

Während DILGER für eine Formulierung von Bildungsstandards für die berufliche Bildung eine begriffliche und konzeptionelle Konkretisierung des „Leitziels" berufliche Handlungskompetenz für notwendig erachtet (a.a.O. S. 30), nähert sich BREUER dem Komplex der beruflichen Handlungskompetenz aus einer funktionalistischen Perspektive (BREUER 2005, S. 23). Sein Hauptziel ist es, Zugang für die Abbildung der beruflichen Handlungskompetenz zu erlangen, um so eine Grundlage für eine Kompetenzdiagnostik wie in der Klieme-Expertise vorgeschlagen, zu schaffen (a.a.O. S. 24). Bei der Entwicklung seines Kompetenzbegriffs schließt er sich WEINERT (2001) an und bleibt damit einem kognitionstheoretischen Verständnis der Kompetenz verbunden (BREUER 2005, S. 23f). Berufliche Handlungskompetenz soll anhand von Niveaus der Beherrschung abgebildet werden, um damit die Kompetenzentwicklung in der Ausbildung aufzuzeigen. Breuer berücksichtigt in seinem Ansatz nicht die Problematik der Formulierung von Bildungsstandards wie sie von KLIEME et al. (2003) dargestellt wird, noch bezieht er sie ein.

BREUER setzt zwar mit seiner systemimmanenten Analyse in einem ersten Schritt bei den Ausbildungsordnungen und den Rahmenlehrplänen an. Auf diese Weise will er entsprechende Kriterien für seine Untersuchung aus dem Feld selbst gewinnen und für die Abbildung der beruflichen Handlungsfähigkeit nutzbar machen. Er sieht aber hier keinen geeigneten Ansatzpunkt zur Abbildung von beruflicher Handlungskompetenz. Stattdessen greift er den eher unverbindlichen Ansatz eines „alternative assessment" auf, um die Komplexität und die Prozesshaftigkeit von beruflichem Handeln zu erfassen (a.a.O. S. 25).

Handlungskompetenz aus der Perspektive der Berufspädagogik
In der Berufsbildung überwiegt ein Kompetenzverständnis, das die Befähigung des Einzelnen zum eigenverantwortlichen und umfassenden beruflichen Handeln in unterschiedlichen Kontexten zum Ziel hat. Kompetenzen können hier verstanden werden als die gesamten Handlungs- und Selbstorganisationsfähigkeiten des Einzelnen, die es ihm ermöglichen, anstehende Aufgaben und Arbeiten angemessen – bezogen auf Kontexte und die in ihr handelnden Personen – bewältigen zu können. Kompetenz ist auf die Persönlichkeit (Werte, Emotionen, Motive und Motivationen) des Einzelnen bezogen und verfolgt damit einen ganzheitlichen Anspruch.
Im Mittelpunkt der Betrachtung steht dabei die umfassende berufliche Handlungsfähigkeit, zusammengesetzt aus einem Bündel von Fachkompetenzen, Methodenkompetenzen, Sozialkompetenzen und personalen Kompetenzen[32]; diese schaffen die Basis für das selbst-

[32] Die Unterscheidung von Fach-, Methoden-, personalen und sozialen Kompetenzen ist in Anlehnung an die Formulierung Fachkompetenzen, Humankompetenzen und gesellschaftlich-politische Kompetenzen des Deutschen Bildungsrats (1974) vor allem durch Reetz (1989) in den Kontext der beruflichen Bildung eingeführt worden. Dabei beruft man sich auf Roth (1971); siehe auch Achtenhagen (2004, S. 22). Auch im Weiterbildungsdis-

ständige Planen, Durchführen und Bewerten der übertragenen Arbeiten und Aufgaben sowie für die Reflexion des eigenen beruflichen Handelns[33].

Handlungskompetenz in den Lernfeldern der Rahmenlehrpläne
Im Rahmenlehrplan und den darin aufgeführten Lernfeldern wird das Bildungsziel direkt auf die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz ausgerichtet. Unter Handlungskompetenz wird „die Bereitschaft und Fähigkeit des einzelnen verstanden, sich in gesellschaftlichen, beruflichen und privaten Situationen sachgerecht, durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten." (KMK 2000, S. 9) Darüber hinaus entfaltet sich Handlungskompetenz in den Dimensionen von Fach-, Personal- und Sozialkompetenz, während Methoden- und Lernkompetenz aus einer ausgewogenen Entwicklung der drei Dimensionen erwächst (KMK 2000).

Kompetenz wird dann verstanden als Lernerfolg des einzelnen Lernenden und seine Befähigung zu eigenverantwortlichem Handeln in privaten, beruflichen und gesellschaftlichen Situationen. Qualifikation beschreibt dagegen den Lernerfolg in Bezug auf die Verwertbarkeit, d.h. aus der Sicht der Nachfrage in privaten, beruflichen und gesellschaftlichen Situationen (vgl. KMK 2000). In diesem Sinne kann man Kompetenz als eine subjektbezogene Disposition verstehen, während Qualifikation auf eine situative Perspektive hinweist, z.B. auf Anforderungen des Arbeitsmarktes oder auf unmittelbar erforderliche tätigkeitsbezogene Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Da aber eine theoretische Verankerung des KMK-Konzepts nicht vorgenommen wird, muss eine Begriffsaufklärung an anderer Stelle erfolgen.

Kategoriales Kompetenzgefüge – eine mögliche Herangehensweise
Die Ursprünge der für die Lernfelder des Rahmenlehrplans formulierten Kompetenzdimensionen lassen sich in der anthropologisch ausgerichteten Theorie von ROTH (1971, S. 379ff) finden, der von Sach-, Sozial- und Selbstkompetenz (als Fähigkeit, selbstverantwortlich handeln zu können) spricht und damit die materielle Seite der Darstellung menschlicher Lebens- und Entwicklungswege betrachtet. Entsprechend können Methoden- und Lernkompetenzen als formale Fähigkeiten gelten, sich Entwicklungs- und Karrierewege zu erschließen (vgl. ROTH 1971, S. 379ff).

Diese materielle und formale Seite werden von SLOANE, TWARDY und BUSCHFELD (2004) bzw. DILGER/SLOANE (2005) umformuliert und in einem „kategorialen Kompetenzgefüge" als Matrix zusammengeführt. Damit wird eine Konkretisierung bzw. Systematisierung von Kompetenzen ermöglicht. Dabei wird die materielle Seite mit den Dimensionen: Domäne, Person und Gruppe (ursprünglich: Fach- Personal- und Sozialkompetenz) der formalen Seite der Bildung gegenübergestellt mit den Kategorien: Methoden/Lernkompetenz, Sprachkompetenz und ethische Kompetenz.

DILGER und SLOANE gehen davon aus, dass mit diesem kategorialen Kompetenzgefüge (Neun-Felder-Matrix) eine Systematisierung und Klassifizierung von realen Handlungen vorgenommen und so eine Domäne etabliert werden kann, im Gegensatz zum kognitionstheoretischen Ansatz von KLIEME et al., bei dem aus Dispositionen heraus Aufgaben generiert werden müssen, um die jeweilige Disposition zu überprüfen (a.a.O., 2005, S. 14). Für die Adaption und praktische Umsetzung des Konzepts der Bildungsstandards für die berufliche Bildung formulieren DILGER und SLOANE folgende Anforderungen:

---

kurs ist diese Unterscheidung grundlegend; vgl. Erpenbeck/von Rosenstiel (2003). Ordnungspolitisch ist dieses Verständnis von Kompetenzen in den Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz (KMK) manifestiert.

[33] Dabei ist zu berücksichtigen, dass Wissen und Fähigkeiten sowohl auf formalem als auch informellem Wege angeeignet werden; vgl. Frank, I. (2003).

- Präzisierung der Domäne[34]
- Formulierung eines kategorialen Kompetenzgefüges
- Gewinnung von Aufgaben aus den konkreten beruflichen Handlungen.

Eine Alternative zu dieser Herangehensweise wäre der Vorschlag von ACHTENHAGEN und BAETHGE (2006). In ihrer Machbarkeitsstudie zu einem Berufsbildungspisa schlagen sie ebenfalls eine Matrix vor, in der die individuellen Fähigkeiten (Einstellungen, Werte und Wahrnehmungen, Antrieb und Motivation, Metakognition und differenzierte Wissensformen) und die Selbstkompetenz (Sach-, Methoden- und Sozialkompetenz) einander gegenübergestellt werden.

Wie die beiden Vorschläge verdeutlichen, ist neben der Definition von Kompetenz auch deren Operationalisierung notwendig. In beiden Fällen passiert dies in Form einer Matrix.
Um ein allgemeines Modell von Kompetenzen wissenschaftlich zu fundieren, werden die Modelle von u. a. DILGER/SLOANE (2005), ACHTENHAGEN/BAETHGE (2006) diskutiert, um sie für den Projektansatz nutzbar zu machen.

Aspekte der internationalen Berufsbildung

Die Diskussion um die Erfassung und Bewertung von Kompetenzen wird insbesondere vor dem Hintergrund europäischer Entwicklungen im Bildungsbereich - wie der Schaffung eines an Lernergebnissen orientierten europäischen Qualifikationsrahmens (EQR), eines nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) und eines Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung (ECVET) - geführt (KISSLING/LORIG 2006).
Sowohl EQR als auch ECVET verweisen auch auf das Konstrukt Kompetenz und sehen die Formulierung von Lernergebnissen (learning-outcomes) vor.

Theoretische Basis

Im Rahmen der internationalen Diskussion über den EQF wird deutlich, dass man sich mehrheitlich in den Konzepten auf das Konstrukt Kompetenz verständigt hat. Allein die erkenntnistheoretischen Probleme werden deutlich, wenn man sich die Begriffsdefinitionen von Kompetenz anschaut. Sie reichen von der genetischen Disposition von Sprachkompetenzen (CHOMSKY 1962) über Handlungsergebnis (WHITE 1959) und Persönlichkeitseigenschaft (FAULSTICH 1997) bis zur Kommunikationsvoraussetzung (HABERMAS 1981) und Tätigkeitsdisposition (ERPENBECK/ v. ROSENSTIEL 2003). Nimmt man dann noch den unterschiedlich postulierten Zusammenhang von Kompetenz und Performanz (Anwendung von Kompetenz) hinzu, ebenso einen uneinheitlich formulierten Domänenbezug, fällt es schwer, sich auf ein allgemeines Kompetenzmodell zu verständigen.

Die theoretische Basis des im Projekt zu untersuchenden Kompetenzansatzes kann in kognitionspsychologischen Modellen der Persönlichkeitspsychologie oder handlungstheoretischen Ansätzen der Soziologie, die sich in unterschiedlichen Rationalitätskriterien von teleologischen, kommunikativen bzw. analytischen Handlungstheorien manifestieren, liegen (KRAMER 1989). Die theoretische Basis dieser Ansätze wird in der Berufspädagogik weder thematisiert noch reflektiert. Hier liegt u.a. der Grund für die erkenntnistheoretische Diffusion der Begrifflichkeit verschiedener Ansätze des gleichen Fachs. Somit hat sich auch ein eigen-ständiges Theorieverständnis zu diesem Problembereich in berufspädagogischen Ansätzen bislang nicht erkennbar konstituiert.

Den Zusammenhang vom allgemeinen Modell von Kompetenzen und theoretischer Basis zu verstehen und herauszuarbeiten, ist aber nicht nur bedeutend für eine theoretische Begriffs- oder Modellentwicklung im Sinne eines Beitrages zur Grundlagenforschung; dieser Ansatz

[34] Der Begriff Domäne wird in der aktuellen Debatte um Bildungsstandards heftig diskutiert. In der Allgemeinbildung werden die traditionellen Fächer als Domäne angesehen und dienen als Konstruktionsgrundlage für Bildungsstandards. In der beruflichen Bildung wird davon ausgegangen, dass die in den jeweiligen Berufsbildern verdichteten Handlungen die Domäne bilden (vgl. DILGER/SLOANE 2005, S. 14f).

hat auch eine konstitutive Bedeutung für die Konstruktion von Kompetenzdimensionen und entfaltet damit seine Wirkung bei der empirischen Überprüfung - z.B. durch eine unterschiedliche Gewichtung von Lernergebnissen.

Einen ersten Hinweis auf diese Problemlage erhält man durch den in der Klieme-Expertise (KLIEME et al. 2003) verwendeten Kompetenzbegriff. Hier ist der Fokus auf die kognitive Leistungsfähigkeit gerichtet, indem Schulfächer zum Ausgangspunkt genommen werden. Hier führt der Lerninhalt über die Leistung des Schülers zur Handlungssituation. Damit stellt sich das Problem, wie kognitive Leistungsfähigkeit in praktisches Handeln umgesetzt werden kann.

Demgegenüber verweist der Kompetenzbegriff in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik auf die Orientierungs- und Handlungsfähigkeit, indem Handlungsfelder und berufliche Problemsituationen zum Ausgangspunkt genommen werden. Hier führt die Handlungssituation über die Leistung des Auszubildenden zum Lerninhalt. Damit stellt sich das Problem der Identifikation von kognitiven Leistungen und relevanter Wissensbasis (siehe hierzu auch BRAND/ HOFMEISTER/TRAMM 2005, S. 6).

<u>Zentrale Forschungsfragen/Hypothesen</u>

Zentrale Hypothese
Berufliche Handlungsfähigkeit lässt sich in einem allgemeinen Modell von Kompetenzen hinreichend formalisieren und konkretisieren. Aus den beruflichen Handlungen lässt sich ein berufsspezifisches Anforderungsgefüge gewinnen, das in Aufgabenstellungen konkretisiert und überprüft werden kann.

Arbeitshypothesen
- Der Begriff Kompetenz geht in seiner Reichweite über die Begriffe Fertigkeiten und Kenntnisse hinaus; daraus ergibt sich, dass kompetenzbasierte Ausbildungsordnungen in ihrer inhaltlichen Ausrichtung komplexer sein müssen, als wenn ihnen ausschließlich die Begriffe Fertigkeiten und Kenntnisse zugrunde gelegt werden.
- Es gibt ein allgemeines Modell von Kompetenzen, das alle Berufe des Dualen Systems umfasst.
- Das allgemeine Modell von Kompetenzen bildet den Ausgangspunkt für die kompetenzbasierte Reformulierung von Ausbildungsordnungen.
- Domänen können mit Berufen gleichgesetzt werden.
- In den Berufsbildpositionen sind Ansätze für Dimensionen und Niveaus der Beherrschung von Kompetenzen vorhanden.
- Prüfungen im beruflichen Bereich geben Hinweise für die Gestaltung diagnostischer Verfahren zur Überprüfung von Kompetenzen.
- Aufgaben für diese Prüfungen werden aus konkreten beruflichen Handlungen gewonnen.
- Über die Bearbeitung der Aufgaben durch die Auszubildenden und deren Ergebnisse sowie durch die Befragung der Ausbilder lassen sich Rückschlüsse auf die Angemessenheit des allgemeinen Modells von Kompetenzen ziehen.

Zentrale Fragestellungen
- Wie kann ein allgemeines Modell von Kompetenzen im Kontext der beruflichen Bildung entwickelt, auf Ausbildungsgänge angewendet und empirisch überprüft werden?
- Welche diagnostischen Verfahren zur Überprüfung von Kompetenzen existieren und wie können diese für die Konstruktion des allgemeinen Modells von Kompetenzen nutzbar gemacht werden?

Leitfragen
- Welche Definition von Kompetenz ist für die Abbildung beruflicher Handlungsfähigkeit angemessen und geeignet?

- Wie lässt sie sich in einem allgemeinen Modell von Kompetenzen operationalisieren?
- Wie können Ausbildungsordnungen kompetenzorientiert beschrieben werden?
- Wie können Kompetenzen durch Prüfungen erfasst und bewertet werden?
- Wie können diese Erkenntnisse im Zusammenhang mit der Schaffung eines nationalen und europäischen Qualifikationsrahmens genutzt werden?

Forschungsziele

Nach Sichtung und Bewertung der vorliegenden Basistheorien samt Kompetenzdefinitionen und Operationalisierungen soll ein allgemeines Modell von Kompetenzen entwickelt werden. Dieses wird auf die einzelnen Ausbildungsordnungen projiziert, um das spezifische Kompetenzgefüge eines Berufes zu erhalten.

Mit Hilfe dieses allgemeinen Modells von Kompetenzen sollen Ausbildungsordnungen hinsichtlich ihrer Kompetenzorientierung analysiert und kompetenzorientiert umformuliert werden. In Expertengesprächen und -workshops soll die Plausibilität der neu formulierten Ausbildungsordnungen und ihre Handhabbarkeit in der Praxis erörtert werden. Die Ergebnisse fließen in eine Handreichung zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen ein.

Ein weiteres Ziel des Projektes neben der Gestaltung kompetenzorientierter Ausbildungsordnungen ist die (Weiter-)Entwicklung von Verfahren zur Überprüfung der in der Ausbildung erworbenen Kompetenzen. Hierfür sollen unter Berücksichtigung der vorliegenden Prüfungsmethoden exemplarisch Aufgabenstellungen zur Überprüfung der Kompetenzen entwickelt werden.

1. Theoretische Fundierung und Entwicklung eines allgemeinen Modells von Kompetenzen

Zu Beginn des Forschungsprojektes werden unterschiedliche Kompetenzbegriffe eingebettet in ihre Basistheorien diskutiert und ihre Anschlussfähigkeit für die berufliche Bildung geprüft.

Im Anschluss an die Bestimmung zentraler Begriffe werden vorliegende Kompetenzmodelle im beruflichen Bereich analysiert. Einzugehen wäre hier insbesondere auf das kategoriale Kompetenzgefüge von DILGER/SLOANE (2005), die Konzeption von ACHTENHAGEN/ BAETHGE in der Machbarkeitsstudie für ein Berufsbildungspisa (2006), der Entwurf eines hierarchisch strukturierten Kategoriensystems der Handlungsoperationen von FRANKE (2005) sowie die Konzeption des EQF.

Unter Berücksichtigung der derzeit vorliegenden Arbeiten zu diesem Themenfeld soll ein allgemeines Modell von Kompetenzen im beruflichen Bereich entwickelt werden. In dieses Modell sollen die Berufsbildpositionen unterschiedlicher Berufe eingetragen und so das berufsspezifische Kompetenzgefüge ermittelt werden. Konstitutive Merkmale des Modells sind:

Die theoretische Fundierung des Konstrukts Kompetenz bezüglich

- seiner Genese (kognitions- vs. handlungstheoretische Fundierung)
- der Verortung seines Bezugsfeldes (Fachbezug vs. Handlungsfeldbezug)
- seiner situativen Gebundenheit (Berufsfelder vs. Tätigkeiten)
- der dispositiven Verankerung (Persönlichkeitseigenschaften vs. Handlungen).

Die Entwicklung des allgemeinen Modells von Kompetenzen

- als Komponentenmodell - zur Beschreibung der Dimensionen
- als Stufenmodell - zur Bestimmung des Niveaus der jeweiligen Kompetenz.

2. Empirische Überprüfung

Analyse der Ausbildungsordnungen

Als empirische Basis für die Konstruktion von berufsspezifischen Kompetenzmodellen dienen die Ausbildungsordnungen, die der dualen Berufsausbildung zugrunde liegen. Das entwickelte allgemeine Modell von Kompetenzen wird auf Ausbildungsordnungen projiziert, um

exemplarisch das berufsspezifische Kompetenzgefüge zu ermitteln.[35] Hier ist besonders an den Berufsbildpositionen anzusetzen, da sie die zentralen Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten in einem Beruf beschreiben.

Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen und Erstellung einer Handreichung
Im Anschluss an die Analyse der Ausbildungsordnungen werden sie kompetenzbasiert umformuliert.
Bei der Reformulierung von Ausbildungsordnungen könnte insbesondere das Konzept der Lernzieltaxonomien (vgl. KLIEME/LEUTNER 2006, S. 8) hilfreich sein. Taxonomische Systeme sind in der Berufsbildung bereits seit einigen Jahren in den Ausbildungsordnungen verankert und werden umgesetzt. Beispielsweise wird in der „Erläuterung zur Verordnung über die Berufsausbildung zum Versicherungskaufmann / zur Versicherungskauffrau vom 22. Juli 2002“ (BIBB 2003, S. 131) eine nach BLOOM (1956) veränderte und verkürzte Taxonomie beschrieben, die der Lernzielformulierung in der sachlichen Gliederung des Ausbildungsrahmenplans zu Grunde liegt. Zur Darstellung der zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten werden den Lernzielen Verben zugeordnet, die die Anforderungen der betreffenden Taxonomiestufe kennzeichnen.

Entwicklung eines Sets von Aufgaben zur Überprüfung des berufsspezifischen Kompetenzgefüges
Im beruflichen Bereich können die Zwischen- und Abschlussprüfungen als diagnostische Verfahren angesehen werden. Die Auswahl der Prüfungsmethoden orientiert sich immer an dem jeweiligen Beruf und den spezifischen Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten. Die in den letzten Jahren entwickelten innovativen Prüfungsmethoden überwinden die Trennung zwischen Fertigkeits- und Kenntnisprüfung und richten sich handlungsorientiert am Prozess der Arbeit aus. Über die Performanz wird damit ein Rückschluss auf die Dispositionen des Auszubildenden und seine Kompetenzentwicklung möglich.
Auf Grundlage des berufsspezifischen Kompetenzgefüges sollen im Forschungsprojekt Aufgaben zur Überprüfung erarbeitet werden. Hierbei wird an die in den jeweiligen Berufen bereits vorliegenden diagnostischen Verfahren angeschlossen und die Möglichkeit der Erfassung und Bewertung von auf informellem Wege angeeigneten Kompetenzen aufgenommen (FRANK 2001, 2004, FRANK/GUTSCHOW/MÜNCHHAUSEN 2005).

<u>Transfer</u>
Grundlagenforschung und Entwicklung
- Durch die theoretische Fundierung zentraler Begriffe und der Entwicklung des allgemeinen Modells von Kompetenzen soll Anschluss an den aktuellen Forschungsstand der Berufspädagogik sowie der Allgemeinen Pädagogik gefunden werden.

Bildungspolitischer Nutzen
- Angestrebt wird eine höhere Anschlussfähigkeit der Berufsausbildung im Bildungssystem, unter besonderer Berücksichtigung von Fort- und Weiterbildung, sowie Zugang zum Studium. Damit wird die politische Forderung der Agenda 2010 eingelöst, die mehr Durchlässigkeit auf nationaler und europäischer Ebene fordert.
- Durch die Kompetenzorientierung von Ausbildungsordnungen wird ein Schritt zur Anschlussfähigkeit der dualen Berufe im europäischen Kontext (EQR/ECVET) vollzogen.

Konzept für die Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen
- Auf der Ebene des Berufsbildungssystems sorgen Kompetenzstandards für verbindliche Zielvereinbarungen und Orientierungspunkte. Damit wird insbesondere die Transparenz im System sichergestellt und der Erwerb vergleichbarer beruflicher Handlungsfähigkeit erzielt.

[35] Bei der Auswahl der Ausbildungsordnungen werden sowohl die Berufe, die im Rahmen der Weisung kompetenzbasiert ausformuliert, als auch die Berufe, die im Rahmen des Vorhabens „Europäischer und nationaler Qualifikations- und Creditrahmen“ geprüft werden sollen, berücksichtigt.

- Auf der Ebene der Ausbildungsbetriebe wird durch die Orientierung an verbindlichen Standards eine höhere Flexibilität in der konkreten Gestaltung der Ausbildung angestrebt, was auch eine konsequente individuelle Förderung der Kompetenzen der Auszubildenden ermöglicht.
- Eine neue Form der Ausbildungsgestaltung wird durch die Entwicklung und Bereitstellung geeigneter Instrumente und Verfahren zur Bewertung und Erfassung von Kompetenzen generiert.
- Für die Gestaltung von Ordnungsmitteln wird eine konzeptuelle Basis erarbeitet, die darüber hinaus auch eine Perspektive für weitere Forschungsaktivitäten im Bereich der Berufsbildung bilden kann.

3. Begründete Zuordnung zu den Forschungsschwerpunkten

Das Projekt wird dem Forschungsschwerpunkt „Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege“ zugeordnet. Die kompetenzbasierte Weiterentwicklung von Ausbildungsordnungen legt die Grundlage für flexible Ausbildungsstrukturen, fördert mehr Durchlässigkeit im System der Berufsbildung sowie bildungsbereichsübergreifend und trägt auf diesem Wege zur Förderung lebenslangen Lernens bei.

4. Konkretisierung des Vorgehens

Forschungsmethoden

Theoretische Fundierung und Entwicklung eines Modells

Ausgangspunkt ist die analytisch-begriffliche Entwicklung eines allgemeinen Modells von Kompetenzen, in dem die berufliche Handlungsfähigkeit integriert und beschrieben werden soll. Hierzu werden insbesondere die Begriffe, Konstrukte, Konzepte und Modelle der Berufspädagogik analysiert. Es sollen die Bezüge zur theoretischen Basis (z.B. Einbettung der Konstrukte in die Persönlichkeits-, bzw. Kognitionspsychologie oder in teleologische, kommunikative oder analytische Handlungstheorien) bestimmt werden.

Das Ergebnis dieser Analyse soll die im Projekt angestrebte theoriegeleitete Kompetenzmodellierung fördern und stützen. Auf diese Weise werden gegenüber den herkömmlichen, eher heuristisch konstruierten Kompetenzmodellen, stabilere Kompetenzebenen und trennschärfere Kompetenzdimensionen erwartet.

Analyse und Gestaltung von Ausbildungsordnungen

In einem weiteren Schritt soll das allgemeine Modell von Kompetenzen auf die Ausbildungsordnung, hier insbesondere die Berufsbildpositionen angelegt werden, um ein berufsspezifisches Kompetenzgefüge zu erhalten. Für die einzelnen Bereiche des Modells sind dann Aufgaben zu entwickeln. In einer ersten Annäherung sollen die Aufgaben aus den Prüfungen des Berufsfeldes entnommen werden.

Empirische Überprüfung

Die Evaluation dieses Vorgehens erfolgt in der betrieblichen Praxis. Im Rahmen von Expertengesprächen und -workshops soll zum einen geklärt werden, in wie weit das allgemeine Modell von Kompetenzen die betriebliche Praxis widerspiegelt. Zum anderen werden die Experten gebeten, die Handhabbarkeit der kompetenzbasierten Ausbildungsordnungen in der Praxis zu beurteilen.

Projektbeirat:

Ein Projektbeirat, dem Experten aus den Ordnungsverfahren und Wissenschaftler auf dem Gebiet der Kompetenzforschung angehören, wird eingerichtet.

Dienstleistungen Dritter:
In ca. 30 Expertengesprächen soll geklärt werden, in wie weit die neuformulierten Ausbildungsordnungen in der Praxis eingesetzt und akzeptiert werden.
Die Überprüfung der Aufgabensets erfolgt im Rahmen einer Befragung von ca. 100 Auszubildenden in ausgewählten Berufen.

Kooperationen:
Kooperationen sind geplant mit

- dem Vorhaben: Europäischer und nationaler Qualifikations- und Creditrahmen,
- dem Forschungsprojekt: Credit-Systeme als Instrumente des lebensbegleitenden Lernens,
- dem Forschungsprojekt: NQR in England, Irland, Schottland – Konstruktion, Wirkung, Perspektiven und
- der Weisung zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen (geplant).

Zeitrahmen / Zwischenbericht

Laufzeit: I/2007 bis IV/2008

Zwischenbericht: IV/2007

Projektmitarbeiter/-innen

Dr. Hensge, Kathrin (0228 / 107 - 1409); Görmar; Gunda; Köster, Helga; Dr. Kramer, Horst; Lorig, Barbara; Schreiber, Daniel

Anhang: Literaturhinweise

Achtenhagen, F.: Prüfung von Leistungsindikatoren für die Berufsbildung sowie zur Ausdifferenzierung beruflicher Kompetenzprofile nach Wissensarten. In: BMBF (Hrsg.): Bildungsreform Band 8: Expertisen zu den konzeptionellen Grundlagen für einen Nationalen Bildungsbericht – Berufliche Bildung und Weiterbildung / Lebenslanges Lernen. 2004 Online: http://www.bmbf.de/pub/expertisen_zd_konzept_grundlagen_fn_bildungsbericht_bb_wb_lll.pdf (Stand: 08/2005)

Achtenhagen, F.; Baethge, M.(2006): Berufsbildungspisa (Machbarkeitsstudie). MS., Göttingen

Achtenhagen, F.; Baethge, M. (2005): Kompetenzentwicklung unter einer internationalen Perspektive – makro- und mikrostrukturelle Aspekte. In Gonon/Klauser/Nickolaus/ Huisinga (Hrsg.): Kompetenz, Kognition und neue Konzepte der beruflichen Bildung. Wiesbaden 2005 S. 25-54

Bloom, B.S. et al: Taxonomy of Educational Objectives, Handbook 1: Cognitive Domain. New York 1956

Brand, W.; Hofmeister, W.; Tramm, T.: Auf dem Weg zu einem Kompetenzstufenmodell für die berufliche Bildung - Erfahrungen aus dem Projekt Ulme. Universität Hamburg 2005.

Breuer, K.: Handlungskompetenz in Ausbildungsordnungen und KMK-Rahmenlehrplänen. Bericht zum Projekt. Bundesministerium für Bildung und Forschung. Überarbeitete und erweiterte Fassung, April 2005

Breuer, K.: Berufliche Handlungskompetenz - Aspekte zu einer gültigen Diagnostik in der beruflichen Bildung. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik Online (BWP@) Nr. 8, 2005, S. 1- 31

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Eckwerte der Reform der beruflichen Bildung. Stand: 09.02.2004

Bundesinstitut für Berufsbildung: Erläuterung zur Verordnung über die Berufsausbildung zum Versicherungskaufmann / zur Versicherungskauffrau vom 22.07.2002. Karlsruhe 2003

Chomsky, N.: Explanatory models in linguistics. In. Nagel, Suppes u. Tarski (Eds.): Methodology and philosophy of science, S. 528-555. Stanford 1962

Clement, U.: Kompetenzstandards als globale Währung beruflicher Qualifizierung? In: Bildung und Erziehung. 58. Jg. Heft 4, 2005, S. 469- 482

Deutscher Bildungsrat: Empfehlungen der Bildungskommission. Zur Neuordnung der Sekundarstufe II. Konzepte für eine Verbindung von allgemeinem und beruflichem Lernen. Stuttgart 1974

Dilger, B.: Kompetenz als Standard der Bildung (von Standards). In: Kölner Zeitschrift „Wirtschaft und Pädagogik“.19. Jg., 2004, Heft 36, S.11-35

Dilger, B.; Sloane, P.F.E.: The Competence Clash – Dilemmata bei der Übertragung des ‘Konzepts der nationalen Bildungsstandards’ auf die berufliche Bildung. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik Online (BWP@) Nr. 8, 2005, S. 1- 32

Dreyfus, H. L.; Dreyfus, St. E.: Künstliche Intelligenz: Von den Grenzen der Denkmaschine und dem Wert der Intuition. Reinbek 1987

Erpenbeck, J.; von Rosenstiel, L. (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Stuttgart 2003

Faulstich; P.: Kompetenz - Zertifikate - Indikatoren im Hinblick auf arbeitsorientierte Erwachsenbildung. In: QUEM (Hrsg.): Kompetenzentwicklung Münster 1997, S. 141-196

Frank, I.: Informelles Lernen im Prozess der Arbeit. In: GdWZ, Nr. 6, Dezember 2002

Frank, I.: Erfassung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen - Entwicklungen und Perspektiven in Deutschland und in ausgewählten europäischen Ländern. In: Wittwer, W.; Kirchhof, S. (Hrsg.): Informelles Lernen und Weiterbildung. Neue Wege zur Kompetenzentwicklung. München ; Unterschleißheim 2003, S. 168-209

Frank, I.: Bewertungsverfahren im Kontext individueller Kompetenzentwicklung – gangbare Wege. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 1/2004, S. 32-35

Frank, I.; Gutschow, K.; Münchhausen, G.: Informelles Lernen – Verfahren zur Dokumentation und Anerkennung im Spannungsfeld von individuellen, betrieblichen und gesellschaftlichen Anforderungen. Tagungsdokumentation. BIBB. Der Generalsekretär (Hrsg.). Bielefeld 2005

Frank, I.; Schreiber, D.: Bildungsstandards – eine Herausforderung für das duale System. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 4/2006, S. 6-10

Franke, G.: Komplexität und Kompetenz. Ausgewählte Fragen der Kompetenzforschung. Bielefeld 2001

Franke, G.: Facetten der Kompetenzentwicklung. Bielefeld 2005

Habermas, J.: Theorie des kommunikativen Handelns (Band 1 u. 2). Frankfurt 1981

Hacker, W.: Arbeitspsychologie. Berlin 1986

Kissling, H.J.; Lorig, B.: Qualitätsentwicklung durch Transparenz von Lernergebnissen und Bildungsabschlüssen - europäische Verfahrenvorschläge und Instrumente. In: Bundes-

institut für Berufsbildung (Hrsg.): Qualitätssicherung beruflicher Aus- und Weiterbildung. Wissenschaftliches Diskussionspapier, Heft 78. Bonn 2006, S. 129-150

Klieme, E.; Leutner, D.: Kompetenzmodelle zur Erfassung individueller Lernergebnisse und zur Bilanzierung von Bildungsprozessen. Überarbeitete Fassung des Antrags an die DFG auf Einrichtung eines Schwerpunktprogramms. Frankfurt 2006
Online: http://www.kompetenzdiagnostik.de/images/Dokumente/antrag_spp_kompetenzdiagnostik_ueberarbeitet.pdf (Stand: 08/ 2006)

Klieme, E. u.a.: Zur Entwicklung nationaler Bildungsstandards. Eine Expertise. BMBF (Hrsg.) Berlin 2003

Kramer, H.: Soziales Handeln in der Jugendphase. Weinheim 1989, S.90 ff

Kultusministerkonferenz: Handreichungen für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz (KMK) für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe. 2000
Online: http://www.kmk.org/doc/publ/handreich.pdf (Stand: 11/2006)

Meyer, R.: Bildungsstandards im Berufsbildungssystem - Ihre Relevanz für das berufliche Lernen zwischen Anspruch und Wirklichkeit. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Band 102, Heft 1, 2006, S. 49- 63

Reetz, L.: Kompetenz. In: Kaiser, F.-J.; Pätzold, G. (Hrsg.): Wörterbuch Wirtschafts- und Berufspädagogik. Bad Heilbrunn 1999

Rolff, H.G.: Bildungsstandards sind attraktiv - und problematisch. In: Frankfurter Rundschau online vom 12.03.2003

Roth; H.: Pädagogische Anthropologie. Band 2: Entwicklung und Erziehung. Hannover 1971

Sloane, P. F.E.: Betriebspädagogik. In: Gaugler, E.; Weber, W. (Hrsg.): Handwörterbuch des Personalwesens. Stuttgart 2004

Sloane, P.F.E.; Twardy, M.; Buschfeld, D.: Einführung in die Wirtschaftspädagogik. Paderborn 2004

Straka, G. A.: Leistungen im Bereich der beruflichen Bildung. In: Weinert, F. E. (Hrsg.): Leistungsmessungen in Schulen. Weinheim 2001

Straka, G. A.: Die Handlungskompetenzdefinition der Kultusministerkonferenz - ein Standard für die Leistungsmessung und pädagogische Diagnose. In: Kölner Zeitschrift für Wirtschaft und Pädagogik, 19 (36) 2004, S. 69-97

Veith, H.: Kompetenz und Lernkultur. Zur historischen Rekonstruktion moderner Bildungssemantiken. BMBF (Hrsg.) Münster 2003

Volpert, W.: Das Modell der hierarchisch sequenziellen Handlungsorganisation. In: Hacker, W.; Volpert, W.; Cranach, M. (Hrsg.): Kognitive und motivationale Aspekte der Handlung. Berlin 1983

White, R. W.: Motivation reconsidered: The concept of competence. In: Psychological Review, 66, 1959, 297-333

Weinert, F.E. (Hrsg.): Leistungsmessungen in Schulen. Weinheim 2001

Forschungsschwerpunkt 4: Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen

Projekt-Nr.: 3.4.201

1. Titel: Berufsausbildungsvorbereitung in Betrieben

2. Forschungsbegründende Angaben

Der Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) wurde am 01.01.2003 um die Berufsausbildungsvorbereitung und die Qualifizierungsbausteine erweitert (alt § 1 Abs. 1a und §§ 50-52; neu § 1 (2) und §§ 68-70, Abschnitt 2, Teil 2, Kap. 4). Besondere Merkmale der Berufsausbildungsvorbereitung sind zum einen die stringente Ausrichtung auf die nachfolgende Berufsausbildung und zum anderen die Möglichkeit zur Durchführung der Berufsausbildungsvorbereitung in und von Betrieben.[1] Am 16. Juni 2004 wurde zwischen der Bundesregierung und Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft der „Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ - vorerst befristet auf drei Jahre - geschlossen. Als ein Unterpunkt des Paktes wurde das Sonderprogramm Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ) vereinbart. In diesem Programm werden auch vergleichbare Berufseinstiegsangebote der Wirtschaft in der Berufsausbildungsvorbereitung im Sinne des BBiG gefördert.[2]

Gesetzliche Regelungen
Berufsausbildungsvorbereitung richtet sich an lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen. Sie muss nach Inhalt, Art, Ziel und Dauer den besonderen Erfordernissen des Personenkreis entsprechen und durch umfassende sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung begleitet werden (§ 68 (1) BBiG). Interpretiert man § 68 (1) so, dass die Teilnehmenden einer Berufsausbildungsvorbereitung nicht nur berufliche Grundqualifizierung, sondern auch persönliche Förderung erhalten sollen, bedingt ein solches Angebot, dass es auch sozialpädagogische Elemente beinhaltet. Diese sozialpädagogische Betreuung[3] und Unterstützung kann - befristet bis zum 31.12.2007 - durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) nach § 421m SGB III finanziell gefördert werden. Eine Förderung ist nur möglich für einen Sozialpädagogen mit abgeschlossenem Studium oder alternativ für einen staatlich anerkannten Erzieher mit Abschluss und einschlägiger Zusatzqualifikation oder Berufserfahrung in der Berufsvorbereitung. Dabei gilt, dass nur externe Fachkräfte in Anspruch genommen werden dürfen, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis zum Arbeitgeber stehen.

Berufsausbildungsvorbereitung dient nach § 1 (a) BBiG dem Ziel, durch die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf heranzuführen. Diese Vermittlung kann nach § 69 (1) BBiG insbesondere durch inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheiten erfolgen, die aus

---

[1] Siehe hierzu auch Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit; Ergebnisse der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung, insbesondere Anhang 9 und 10; Hrsg.: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, o.J.; zu Qualifizierungsbausteinen siehe „Verordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung (Berufsausbildungsvorbereitungs- Bescheinigungsverordnung - BAVBVO)“ vom 16. Juli 2003 (BGBl 2003, Teil I Nr. 36 vom 21.07.03, S. 1472) und Empfehlung Nr. 111 des Hauptausschusses des BIBB vom 12.12.2003.

[2] Siehe Durchführungsanweisungen zur Richtlinie zur Durchführung des Sonderprogramms Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ-Programm-Richtlinie; (Korrektur-)Fassung vom 30. Mai 2005. Herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit: Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs, Nürnberg, August 2005. Gefördert werden allerdings hauptsächlich Ausbildungsbewerber mit aus individuellen Gründen eingeschränkten Vermittlungsperspektiven, die auch nach den bundesweiten Nachvermittlungsaktionen keinen Ausbildungsplatz haben (siehe auch GIB mbH, 3. Zwischenbericht zum Sonderprogramm EQJ, April 2006). (Noch) nicht ausbildungsfähige Jugendliche werden vorwiegend BvB-Angeboten zugewiesen.

[3] In § 68 (1) BBiG wird die sozialpädagogische Betreuung festgeschrieben; § 421m SGB III spricht von sozialpädagogischer Begleitung. Um Einheitlichkeit zu wahren, wird im folgenden der Begriff sozialpädagogische Betreuung verwendet.

den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden (Qualifizierungsbausteine).[4] Grundlegendes Ziel der Berufsausbildungsvorbereitung ist die spätere Aufnahme einer Berufsausbildung - im Gegensatz zu berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der BA, die auch die Aufnahme einer Arbeitstätigkeit mit einbeziehen.

Ein expliziter Auftrag zur Persönlichkeitsförderung und -stabilisierung für die Zielgruppe ist im BBiG nicht formuliert. Allerdings wird im Kommentar zu § 68 (1) Satz 2 BBiG allgemein auf ausbildungsvorbereitende Maßnahmen hingewiesen[5], die nicht nur das Erlernen fachspezifischer Fertigkeiten, sondern auch eine Verbesserung der bildungsmäßigen Voraussetzungen (z.B. Nachholen des Hauptschulabschlusses) und eine Verstärkung sozialer Kompetenzen umfassen. Durch die geforderte umfassende sozialpädagogischen Betreuung im BBiG kann davon ausgegangen werden, dass auch hier der Förderaspekt mit einbezogen werden soll.[6]

Allgemeine Hinweise
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen z.B. der Bundesagentur für Arbeit (BA) haben sowohl einen Qualifizierungs- als auch einen Förderauftrag. Sie orientieren sich einerseits an den Anforderungen der Zielgruppe, andererseits an denen des Arbeitsmarktes. Dementsprechend fokussieren sie zum einen auf die Jugendlichen selbst mit Ansätzen wie individuelle Förderung, Lebensweltbezüge, individuell angemessene Lernformen und ein ganzheitliches, mit allen Beteiligten abgestimmtes Förderkonzept. Zum anderen liegt der Aspekt auf der Ausbildung bzw. Arbeitswelt mit einer stärkeren Orientierung an Berufsausbildung und Arbeitsmarkt mit Qualifizierungsbausteinen. Bedeutsam ist die Verzahnung von Theorie und Praxis.

Der Betrieb kann die Berufsausbildungsvorbereitung als Rekrutierungsinstrument für die Auswahl geeigneter Mitarbeiter nutzen und damit das Risiko einer falschen Bewerberauswahl für eine Ausbildung/Beschäftigung reduzieren, indem er sich von der fachlichen und persönlichen Qualifikation der Teilnehmer „vorab“ überzeugen und an der Erarbeitung individueller Qualifizierungs- und Förderpläne beteiligen kann. Der Jugendliche erhält während der Berufsausbildungsvorbereitung die Möglichkeit, den Betrieb kennen zu lernen, die eigenen Fähigkeiten unter Beweis zu stellen (Förderung der Eigenverantwortung, Entwicklung von Sozialverhalten in betrieblicher Alltagsroutine) und eine klarere Berufsvorstellung zu entwickeln. Der „Klebeeffekt“ kann die Chance einer besseren Integration in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt steigern.

Im Jahr 2004 führte das BiBB bei 3.028 Betrieben eine telefonische Befragung zu den Themen ‚Berufsausbildungsvorbereitung nach BBiG’ und ‚Qualifizierungsbausteine (QB)’ durch. In dieser Untersuchung wurde festgestellt, dass der Grad der Informiertheit über die Berufsausbildungsvorbereitung nach BBiG sehr gering war. Ebenfalls gering war die Bereitschaft, eine solche Maßnahme im eigenen Betrieb durchzuführen, trotz der generellen Zustimmung zu einer solchen Maßnahme und zum Konzept der Qualifizierungsbausteine.[7] Die Berufsausbildungsvorbereitung ist immer noch bei zu wenigen Betrieben bekannt und wird vom Sonderprogramm Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ) überlagert. Nur eine geringe Anzahl von Betrieben hat bisher eine solche Förderung bei den Arbeitsagenturen beantragt. Dabei ist nicht bekannt, ob die Berufsausbildungsvorbereitung im Rahmen der Ein-

[4] Zur Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen siehe BIBB: Qualifizierungsbausteine und Materialien zur Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen, Beispiele für die Praxis. Bonn 2004. Weitere Qualifizierungsbausteine finden sich unter www.good-practice.de. Auch das Handwerk entwickelte in einem Projekt im Rahmen des BQF-Programmes Qualifizierungsbausteine für Handwerksberufe, siehe unter www.zdh.de / www.zwh.de. Weitere Qualifizierungsbausteine finden sich unter www.inbas.com.

[5] Siehe Herkert, J./Töltl, H.: Berufsbildungsgesetz - Kommentar mit Nebenbestimmungen, Loseblattsammlung, 52. AL BBiG/2005, www.walhalla.de

[6] Allerdings findet sich kein Hinweis darüber, was unter umfassender sozialpädagogischer Begleitung zu verstehen ist.

[7] Siehe Seyfried, B.: Jugendliche mit schlechteren Startchancen: Betriebe als Anbieter von Berufsausbildungsvorbereitung. In: BWP, Sonderheft 3/2005.

stiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ) erfolgte bzw. erfolgt oder ob sie außerhalb dieses Sonderprogramms eigenständig durchgeführt wurde und wird. Informationen zur konkreten Gestaltung und zur Zufriedenheit der Betriebe bei der Durchführung einer Berufsausbildungsvorbereitung sind lückenhaft.

Forschungsstand

Der Vorteil einer Berufsausbildungsvorbereitung liegt in der situationsbezogenen, betrieblichen Lernumgebung und stellt vor allem für lernschwächere Jugendliche mit negativen Schulerfahrungen eine Chance dar. Bisher wurden Forschungserkenntnisse und Erfahrungen in der Benachteiligtenförderung überwiegend im Rahmen der außerbetrieblichen Ausbildung (sozialpädagogisch orientierte Berufsausbildung), im Kontext der Weiterentwicklung berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen (BvB) der BA, im Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) oder aus Modellversuchen gewonnen. Die Ergebnisse[8] stärkten den sozialpädagogischen Ansatz, und dieser entwickelte sich zur dritten Säule eines Qualifizierungs- und Förderkonzeptes - neben der Fachpraxis und Fachtheorie.

Berufsausbildungsvorbereitung nach BBiG dürfte inhaltlich, organisatorisch und strukturell abweichen von z.B. berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der BA. Vom Gesetzgeber ist die Gestaltung der Berufsvorbereitung offen gehalten. Lediglich bei Qualifizierungsbausteinen wurden zur Vereinheitlichung und Transparenz in der Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung (BAVBVO) Vorgaben für den Anbieter festgeschrieben. Die Frage, wie die betriebliche Berufsausbildungsvorbereitung gestaltet wird, kann nicht beantwortet werden. Zur Berufsausbildungsvorbereitung mit sozialpädagogischer Begleitung nach BBiG liegen systematische, generalisierbare und datengestützte Erkenntnisse bisher nicht vor.

Berufsvorbereitende Maßnahmen sind im allgemeinen gekennzeichnet durch lediglich zeitliche und prinzipielle, jedoch keine inhaltlichen und methodischen Vorgaben, sieht man von den Qualifizierungsbausteinen ab, deren Inhalte aus Ausbildungsordnungen entnommen sind. In Anbetracht der individuellen Ziele und Zielgruppen ist ein Standardkonzept auch nicht zwingend.[9] Welche inhaltlichen, organisatorischen und strukturellen Rahmenbedingungen in der betrieblichen Berufsausbildungsvorbereitung vorherrschen und wie sie sich darstellen, ist noch ungeklärt. Offen ist auch der Einsatz von Qualifizierungsbausteinen (ob und wenn ja: ZDH, IHK, BIBB, betriebseigene, andere QB). In der Berufsausbildungsvorbereitung nach BBiG ist der Einsatz von Qualifizierungsbausteinen eine Kann-Bestimmung und nicht zwingend vorgeschrieben.

Keine Antworten gibt es bisher auch zu den Beweggründen der Betriebe, eine Berufsausbildungsvorbereitung mit sozialpädagogischer Betreuung durchzuführen, zu ihren Erfahrungen während der Durchführung, zu Unterstützungs- und Hilfesystemen zu Beginn und während der Maßnahme, zu ihrer Zufriedenheit und zur Übernahme in eine Ausbildung oder Beschäftigung. Auch Angaben über die Absolventen einer Berufsausbildungsvorbereitung sind lückenhaft (lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt; Schulabschluss, Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund).[10]

Die im Rahmen von Lernortkooperationen, in Projekten des BQF-Programms und in Modellversuchen zu berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der BA entstandenen und unter-

[8] Siehe hier vor allem Zielke, D./Lemke, I./Popp, J.: Die betriebliche Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher. Befunde zur Ausbildungspraxis in Handwerksbetrieben. BIBB (Hrsg.): Berichte zur beruflichen Bildung, H. 130, Berlin 1991. Siehe zu Modellversuchen, gefördert vom BMBF, vor allem www.inbas.com

[9] Siehe hier Thiersch, , H.: Lebensweltorientierte Jugendsozialarbeit. In: Fülbier, P./Münchmeier, R. (Hrsg.): Handbuch Jugendsozialarbeit, Bd. 2, Münster, 2001, Kap. 7.1

[10] Ergebnisse aus der Begleitforschung zu EQJ konstatieren für Teilnehmer an EQJ ein höheres Schulniveau und überwiegend männliche Teilnehmer. Siehe GIB mbH: 3. Zwischenbericht; siehe auch Kühnlein, G./Klein, B.: Ein Jahr Erfahrungen mit EQJ-Maßnahmen in der Region „Westfälisches Ruhrgebiet“; Kurzstudie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Dortmund, November 2005

suchten Kooperations- und Abstimmungsformen sind vermutlich nicht ohne weiteres auf die Berufsausbildungsvorbereitung zu übertragen. Angaben hierüber gibt es bisher noch nicht, so dass die Antwort noch offen bleiben muss, welche Akteure intern und extern in die Gestaltung der Berufsausbildungsvorbereitung eingebunden sind (z.B. innerbetrieblich, außerbetrieblich, berufsschulisch).

Aspekte der internationalen Berufsbildung
Internationale Aspekte sind nicht Inhalt des Projektes.

Theoretische Basis
Berufsvorbereitende Maßnahmen haben zwei ineinander verwobene Momente, die aufeinander bezogen sind:
Ein *berufspädagogisches* Moment, welches auf die Förderung von Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Aufnahme einer Ausbildung bzw. Arbeitstätigkeit abzielt und
ein *sozialpädagogisches* Moment, welches auf die Persönlichkeitsentwicklung und Lebensbewältigung gerichtet ist.[11]

Nun sind allerdings weder gemeinsam von den tangierenden Wissenschaften (z.B. der Sonder-, Sozial-, Schul- und Berufspädagogik) getragene Basistheoreme noch ist eine Theorie innerhalb der Benachteiligtenförderung auszumachen.[12] Angesichts der Vielfalt von Zielgruppen, Lebens- und Problemlagen, situativen Bedingungen und Ursachenbündeln dürfte ein Standardkonzept den zu leistenden Aufgaben auch kaum gerecht werden. In diesem heterogenen Feld finden sich von daher unterschiedliche Leitvorstellungen, Grundkonzepte und Handlungsmaxime, die ein reichhaltiges, problem- und zielgruppenspezifisches Repertoire an Handlungskonzepten beinhalten.

Das „Lernen in und an realen Umwelten“[13] stellt ein grundlegendes Lernmuster dar. Das Lernen im Handlungsvollzug (Konzept des Handlungs- und Erfahrungslernens) hat an den individuellen Voraussetzungen und Interessen der Lernenden anzusetzen und angepasst an das Können der Jugendlichen zu erfolgen. Es wird davon ausgegangen, dass am Lernort Betrieb Kompetenzen vermittelt und erworben werden können, die im Rahmen schulischer oder außerbetrieblicher Lernprozesse nicht oder nur unter schwierigen Bedingungen erzielbar sind. Als Methoden der Qualifizierung am Lernort Betrieb, vor allem in der sozialpädagogisch orientierten Berufsausbildung, sind insbesondere zu nennen: Leittext-, Projektmethode, Lern- und Arbeitsaufträge (auftragsbezogenes Lernen), Erkunden und Präsentieren; Lerninseln, „Lernecken“ und neue Medien.[14]

Aus den klassischen Bereichen der sozialpädagogischen Arbeit wie der Einzelfallhilfe, sozialen Gruppenarbeit und der Gemeinwesenarbeit wurden verschiedene Elemente in die Benachteiligtenförderung übernommen.[15] Es lassen sich unterschiedliche, doch miteinander verbundene Konzepte bzw. pädagogische Grundsätze finden:[16]:

---

[11] Geßner, Th.: Berufsvorbereitende Maßnahmen als Sozialisationsinstanz. In: Pädagogische Beiträge zur sozialen und kulturellen Entwicklung, Bd. 7, hrsg. von Girmes, R./Baudisch, W./Bojanowski, A., Münster 2003.

[12] Siehe hier insbesondere Bojanowski, A./Eckardt, P./Ratschinski, G.: Forschung in der Benachteiligtenförderung. Sondierungen in einer unübersichtlichen Landschaft, www.bwpat.de, Nr. 6

[13] Siehe Heisler, D.: Die Einbindung der Berufsausbildungsvorbereitung in betriebliche Leistungsprozesse, Universität Erfurt, 2005, www.bwpat.de

[14] Siehe Oberth, Ch./Zeller, B./Krings, U.: Lernort Betrieb. Berufliche Qualifizierung von benachteiligten Jugendlichen. Expertise im Auftrag des GPC. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Bonn, 2006.

[15] Die daraus abgeleiteten Handlungsmaxime sind als dritte Säule integriert in die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, in außerbetriebliche Ausbildung und auch in Modellversuche. Die sozialpädagogische Arbeit ist nicht zentrale Fragestellung des Projektes.

[16] Siehe BMBF (Hrsg.): Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf, Bonn, Berlin 2005; insb. Kap. 3: Pädagogische Ansätze.

- Der *Kompetenzansatz* mit seiner Maxime, den Jugendlichen dort abzuholen, wo er steht, hat die frühere Orientierung an Defiziten abgelöst. Hier lassen sich enge Verbindungen zum Empowerment-Ansatz und zu C.R. Rogers Selbsttheorie herstellen.[17]
- Bei der Förderung des persönlichen Entwicklungsprozesses steht die Berücksichtigung der *Lebenswelt* und des sozialen Umfeldes im Mittelpunkt.[18]
- Das pädagogische Ziel eines selbständig und eigenverantwortlich handelnden Menschen bezieht *Handlungsorientierung und Ganzheitlichkeit* mit ein. Handlungsorientiertes Lernen stellt ein didaktisches Leitprinzip mit verschiedenen (auf den Teilnehmer passende) Methoden dar. Mit der Idee der Ganzheitlichkeit sind emanzipatorische, antizipatorische und subjektorientierte Ansätze verbunden.[19]
- Der *Individualisierungsgrundsatz* macht Förderkonzepte notwendig, die gezielt auf die Individuen eingehen. Hier spielt vor allem die Förderdiagnose als Grundlage der Förderung eine zentrale Rolle; auf dieser Basis erfolgt die Erstellung und Vereinbarung eines individuellen Förder- und Qualifizierungsplanes.
- Da Lernen immer eine Aktivität des Lernenden ist und durch Kontextbedingungen nur unterstützt und gefördert werden kann, muss der Lernende Einfluss nehmen können, wenn Lernen gelingen soll = *Partizipation* und *Transparenz.*

In der Benachteiligtenförderung werden zwei Ansätze unterschieden.[20] Im *additiven* Ansatz leisten Sozialpädagogen Einzelberatung, Krisenmanagement und freizeitpädagogische Angebote neben den (Ausbildungs)prozessen - sozialpädagogische Hilfe verstanden als Anpassungs- und Eingliederungsstrategie. Ein *integrierter* Ansatz beteiligt Sozialpädagogen an allen (Ausbildungs)prozessen; sie arbeiten im Betrieb mit - Ziel ist eine ganzheitliche Hilfe für berufliche und soziale Selbstständigkeit. Bei der Berufsausbildungsvorbereitung dürfte aufgrund ihrer Vorgaben vermutlich der additive Ansatz vorherrschend sein.

Der Teamansatz in der Förderung benachteiligter Jugendlicher ist in Programmen und Konzepten zentrales Thema[21]. Die gewonnen Ergebnisse lassen sich nur bedingt auf die Berufsausbildungsvorbereitung übertragen. Ein Teamansatz ist weder im Gesetz explizit vorgegeben, noch sind die Bestimmungen zum § 421m SGB III in Richtung eines solchen Ansatzes ausgelegt. Kooperation kann sich auf die Gestaltung der organisatorischen Rahmenbedingungen, auf den Nutzen für die eigene Person und auf die Gestaltung der methodisch-didaktischen Vorgehensweisen beziehen.[22] Wie die Berufsausbildungsvorbereitung mit sozialpädagogischer Betreuung gestaltet wird, obliegt dem Anbieter einer solchen. Initiativen zur Kooperation liegen somit unterschiedliche Ziele, Inhalte und in der Folge auch eine unterschiedliche Intensität zugrunde. Hinsichtlich der Intensität z.B. bei Lernortkooperationen

---

[17] Die Orientierung an den Stärken der Jugendlichen ist ein zentraler Eckpunkt des Empowerment-Ansatzes. Ein weiterer Eckpunkt des Empowerment-Konzeptes formuliert, die „eigene Zeit" und die „eigenen Wege" der Jugendlichen zu respektieren. Siehe Enggruber, R.: Sozialpädagogische Skizzen zu einer „Pädagogik der Benachteiligtenförderung", in: www.bagjaw.de/files/jbg_1_2001_2.pdf. In die sozialpädagogische Arbeit fließen Rogers Therapeuten-Lehrer-Variablen- ein: Kongruenz, Akzeptanz und Empathie. Roger, C.R.: Die nicht-direktive Beratung, München, 1972.

[18] Siehe Thiersch, H.: Lebensweltorientierte Jugendsozialarbeit, in: Fülbier, P./Münchmeier, R. (Hrsg.): Handbuch Jugendsozialarbeit, Bd. 2, Münster, 2001, Kap. 7.1

[19] Siehe hier auch Biermann, H./Rützel, J.: Didaktik der beruflichen Bildung Benachteiligter. In: Biermann, H./Bonz, B./Rützel, J. (Hrsg.): Beiträge zur Didaktik der Berufsbildung Benachteiligter, Stuttgart, 1999, S. 11ff.

[20] Siehe BMBF (Hrsg.): Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf, Bonn/Berlin, 2005, insbesondere S. 108; siehe auch Enggruber, R.: Sozialpädagogik in der beruflichen Integrationsförderung. In: Bonifer-Dörr, D./Vock, R. (Hrsg.): Berufliche Integration junger Menschen mit besonderem Förderbedarf, hiba-verlag, Darmstadt, 2004, Kap. 11, S. 227-245

[21] Siehe hier insbesondere die Modellversuche von Inbas im Rahmen der Inka-Projekte und Projekte im Rahmen des BQF-Programms. Siehe auch Zimmermann, H. (Hrsg.): Kooperative Berufsausbildung in der Benachteiligtenförderung. Berichte zur beruflichen Bildung, H. 266, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 2004

[22] Siehe hierzu auch Buschfeld, D.: Kooperation an kaufmännischen Berufsschulen. Eine wirtschaftspädagogische Studie, Band 21, Köln, 1994

können die Stufen des Informierens, Abstimmens und Zusammenwirkens unterschieden werden.[23]

- Die *Ebene des Informierens* ist gekennzeichnet durch Austausch von Informationen über ihre Erwartungen, Erfahrungen und Probleme (im betrieblichen Alltag).
- Auf der *Ebene des Abstimmens* vereinbaren die Beteiligten Maßnahmen, die sie arbeitsteilig und eigenverantwortlich unter den jeweiligen institutionellen Rahmenbedingungen umsetzen.
- Die *Ebene des Zusammenwirkens* ist gekennzeichnet von einer unmittelbaren Zusammenarbeit gemeinsam vereinbarter Vorhaben. Das Handeln wird auf die Förderung der Lernprozesse des Jugendlichen ausgerichtet.

Angelehnt an Ergebnisse aus Forschung und Modellversuchen zur Benachteiligtenförderung deuten sich folgende Faktoren an, die bei der Zufriedenheit der Betriebe eine Rolle spielen könnten:

- Gelingende Abstimmung zwischen betrieblichen Anforderungen/Erwartungen und individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen („Passung“ zwischen Jugendlichem und Betriebkontinuierliche sozialpädagogische Betreuung der Jugendlichen)
- unformalisierte Zusammenarbeit mit kurzen Informationswegen zwischen Betrieb, Sozialpädagogik und ggfs. Berufsschule;
- regelmäßige Gespräche über den Verlauf der Berufsausbildungsvorbereitung und die erreichten fachlichen und persönlichen (Lern-)Ziele der Jugendlichen;
- zeitnahe Intervention bei individuellen, sozialen und Lernproblemen und „Krisen“;
- feste Sprechzeiten (ggfs. telefonische Erreichbarkeit) der sozialpädagogischen Betreuung;
- kompetenter, feststehender Ansprechpartner der sozialpädagogischen Betreuung;
- Jugendliche in der Berufsausbildungsvorbereitung mit geringeren Lernproblemen und möglichst keinen Verhaltensauffälligkeiten[24];
- Anleiter/in im Betrieb mit notwendigen zeitlichen Ressourcen, um Jugendliche ein- und unterweisen zu können.

<u>Zentrale Forschungshypothesen</u>

- Je mehr der o.g. Faktoren gegeben sind, desto größer ist die Zufriedenheit und die Bereitschaft der Betriebe, sich in der Berufsausbildungsvorbereitung auch in Zukunft zu engagieren.
- Offen ist, ob alle Aspekte, die die Zufriedenheit der Betriebe fördern, kongruent mit sozialpädagogischen Zielen sind oder ob es auch zu Abweichungen kommt. Zum Beispiel könnte die Gestaltungssouveränität der Betriebe bei der Durchführung durch die sozialpädagogische Betreuung eingeschränkt werden.
- Gleichwohl lassen sich Ansatzpunkte für die Gestaltung der Maßnahme ermitteln, die den Zielen und Wünschen der Betriebe, der sozialpädagogischen Betreuung und der Jugendlichen in gleichem Maße entsprechen.

Weitere Fragen, die geklärt werden sollen:

- Liegt bei der Durchführung der Berufsausbildungsvorbereitung eine individuelle und mit der sozialpädagogischen Betreuung abgestimmte Förder- und Qualifizierungskonzeption vor?
- Bietet die vorgeschriebene umfassende sozialpädagogische Betreuung Hilfe und persönliche Stabilisierung für den Jugendlichen während der gesamten Maß-

[23] Siehe hierzu und im folgenden Euler, D.: Lernortkooperation - eine unendliche Geschichte? In: Euler, D. (Hrsg.): Handbuch der Lernortkooperation, Bd. 1, Theoretische Fundierungen, Bielefeld 2004; S. 12-24. Berücksichtigt werden muss, dass das Konzept nicht in der Berufsausbildungsvorbereitung gewonnen wurde, sondern im Blickfeld waren die Lernorte Schule und Betrieb.

[24] Hier sei insbesondere verwiesen auf Pütz, H., der ausführte, dass Verhaltensauffälligkeiten in der Berufsausbildung gravierender wirken als Lernprobleme. In: Integration der Schwachen = Stärke des dualen Systems. Berichte zur beruflichen Bildung, H. 162, Hrsg. BIBB, Berlin und Bonn 1993

nahmedauer oder wird sie nur als „Krisenintervention“ verstanden? Wie ist die sozialpädagogische Betreuung in die Rahmenbedingungen des Betriebes eingebunden?
- Wie ist der Informationsaustausch und die Kommunikation zwischen Betrieb, sozialpädagogischer Betreuung und Jugendlichem (ggs. Berufsschule) geregelt?
- Welche methodisch-didaktischen Umsetzungen bei der Vermittlung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit, vor allem hinsichtlich der Qualifizierungsbausteine, lassen sich in der Berufsausbildungsvorbereitung ausmachen?
- Welche Faktoren haben Einfluss auf die Bereitschaft der Betriebe, sich in Zukunft in der Berufsausbildungsvorbereitung zu engagieren, und welche Faktoren verhindern eine weitere Bereitschaft (Kooperation zwischen den Akteuren, bürokratische Hemmnisse/hoher Verwaltungsaufwand, betriebliche Gründe, Ursachen, die in der Person des Jugendlichen liegen)?
- Werden die Jugendlichen nach Abschluss der Berufsausbildungsvorbereitung in eine Ausbildung oder Arbeit übernommen? Wenn nein, welche Gründe haben dies verhindert?
- Lassen sich Anhaltspunkte ausmachen, dass Praktikantenplätze das Angebot an Ausbildungsplätzen verdrängen?

Forschungsziele

Anliegen und Ziel des Projektes ist es, den Informationsstand über die Berufsausbildungsvorbereitung im Betrieb zusammenzutragen und sie der (Fach-)Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Neben der Ermittlung von Gestaltungsmerkmalen sollen auch Anhaltspunkte und Hinweise auf eventuelle Schwächen und Stolpersteine der Berufsausbildungsvorbereitung in Betrieben identifiziert werden. Insbesondere sollen auch Antworten auf die Frage gefunden werden, ob die Maßnahmen so gestaltet sind, dass sie nicht nur betrieblichen Interessen, sondern auch sozialpädagogischen Grundsätzen entsprechen. Von daher soll das Projekt:
1. die Varianz in der Ausgestaltung der Berufsausbildungsvorbereitung erkunden (Bestandsaufnahme);
2. die Aspekte identifizieren, die aus Sicht der Betriebe stark mit ihrer Zufriedenheit korrelieren und welche Aspekte dieser Zufriedenheit abträglich sind;
3. ermitteln, ob diese zufriedenheitsförderlichen Faktoren mit den sozialpädagogischen Zielen/Interessen übereinstimmen bzw. welche Konflikte sie in sich bergen.

Die Untersuchung versteht sich als eine explorative, also erkundende Studie, in der die unterschiedlichen Facetten der Berufsausbildungsvorbereitung ermittelt, systematisiert und beschrieben und die Zufriedenheit der Betriebe ermittelt werden sollen. Die gewonnenen Ergebnisse können so zur Erarbeitung von Vorschlägen dienen, wie die Berufsausbildungsvorbereitung ggfs. konzeptionell zu verbessern und mit Hilfestellungen zu unterstützen ist. Dies könnte dazu beitragen, die Berufsausbildungsvorbereitung quantitativ (und ggfs. auch qualitativ) auszuweiten.

Transfer

Neben Veröffentlichungen und Vorträgen ist nach Abschluss der Befragung und Vorlage der Ergebnisse ein Sachverständigengespräch mit Akteuren aus dem Forschungsfeld (Träger, Arbeitsagenturen bzw. Bundesagentur für Arbeit, BMBF, BMAS, BMWi, Schulvertreter, Jugendsozialarbeit/Jugend(berufs)hilfe, Betrieben, Kammern) für ggfs. weitere konzeptionelle Überlegungen und Hilfestellungen vorgesehen.

3. Begründete Zuordnung zu den Forschungsschwerpunkten

Das Projekt ist in das Themenfeld zielgruppenbezogene Berufsausbildung/berufliche Benachteiligtenförderung einzuordnen. Der BIBB-Forschungsschwerpunkt „Berufsbildung für Jugendliche mit schlechteren Startchancen“ beschäftigt sich insbesondere mit den Integrationschancen benachteiligter Jugendlicher in eine Berufsausbildung oder gegebenenfalls in

ein Arbeitsverhältnis. Einer betriebsnahen Berufsausbildungsvorbereitung mit Qualifizierungsbausteinen wird dabei ein besonderer Stellenwert eingeräumt.

4. Konkretisierung des Vorgehens

Forschungsmethoden:
Ziel des Projektes ist es, alle Betriebe, die eine sozialpädagogische Betreuung nach § 421m SGB III beantragt haben, zu befragen. Der Adressenzugang erfolgt über die Bundesagentur für Arbeit. Angestrebt ist eine Vollerhebung zum Stichtag 30.09.2005.[25]

Zu Beginn der Untersuchung werden acht Fallstudien durchgeführt, die dazu dienen, eventuelle Informationslücken zu schließen und die Fragenkomplexe zu vertiefen. Die gewonnenen Erkenntnisse werden in den Fragebogen eingearbeitet. Der erstellte Fragebogen wird durch einen Pretest bei fünf Betrieben validiert. Im Anschluss daran sollen die Betriebe telefonisch (ca. 20 Minuten Interviewdauer) anhand des Fragebogens mit überwiegend geschlossenen, standardisierten Fragen zu zentralen Themenkomplexen befragt werden. Mit der telefonischen Befragungsmethode soll eine hohe Teilnahmequote erreicht werden, was angesichts der geringen Gesamtzahl der Betriebe unabdingbar ist. Im Rahmen der Betriebsbefragung soll insbesondere die Varianz in der Gestaltung untersucht werden. Gleichzeitig soll ermittelt werden, welche Aspekte aus Sicht der Betriebe stark mit ihrer Zufriedenheit korrelieren und welche Faktoren dieser Zufriedenheit eher abträglich sind.

Bei den durchzuführenden acht Fallstudien sollen auch - wenn möglich - Jugendliche, die derzeit bei diesen Betrieben eine Berufsausbildungsvorbereitung absolvieren, persönlich zu ihrem Hintergrund und zur Einschätzung der Maßnahme befragt werden. Voraussetzung hierfür ist die Einwilligung des/der Jugendlichen. Wenn machbar, sollen auch bei den Verantwortlichen der sozialpädagogischen Betreuung Informationen über Inhalte und Gestaltung der sozialpädagogischen Betreuung und die Zusammenarbeit mit den Betrieben eingeholt werden. Dies soll in persönlichen Gesprächen (anlässlich der Fallstudien) oder telefonisch erfolgen - vorbehaltlich der Zustimmung der Verantwortlichen. So lassen sich ausgewählte Fragen bei den Betrieben mit den Antworten der sozialpädagogischen Betreuung vergleichen bzw. widerspiegeln und es kann erfragt werden, ob die Bedingungen, die für die Betriebe besonders relevant sind, sich mit sozialpädagogischen Zielen und Wünschen vereinbaren lassen.

Alle Interviews werden von den Projektbeteiligten (Projektleiterin und Sachbearbeiter) durchgeführt. Eine Vergabe an Dritte ist nicht vorgesehen. Die geschlossenen, standardisierten Fragen des Telefoninterviews werden SPSS-gestützt ausgewertet; die offenen Fragen werden in Kategorien zusammengefasst. Die anhand eines Interviewleitfadens (strukturiert nach Themenkomplexen) durchgeführten Fallstudien werden als offene Interviews aufbereitet und kategorisiert.

Projektbeirat
Es ist kein Projektbeirat geplant.

Dienstleistungen Dritter
Dienstleistungen Dritter sind nicht vorgesehen.

Kooperationen
Intern: Good-Practice-Center (GPC); Arbeitskreis „Benachteiligte“; Kolleginnen/ Kollegen, die weitere Themen in der Benachteiligtenförderung bearbeiten;

[25] Von Oktober bis Dezember 2004 gab es lt. Statistik der BA insgesamt 203, von Januar bis September 2005 insgesamt 198 Förderfälle.

Extern: Durch die Arbeit der Projektleiterin in diversen Projektbeiräten und Fachausschüssen zur Thematik (ZDH/ZWH; Arbeitskreis SWA des BMBF; Modellversuch „Schulische Berufsvorbereitung durch Dualisierung“ in NRW; Fachausschuss I der BAG Jugendsozialarbeit „Förderung junger Menschen bei ihrerberuflichen Integration“), verbunden mit formellen und informellen Kontaktenzu Trägern, Bundesagentur für Arbeit, Kammern und Betrieben, sind Ansprechpartner in fachkundigen und relevanten Institutionen gegeben.

Zeitrahmen / Zwischenbericht

Laufzeit: III/2006 bis I/2008

Zwischenbericht: II/2007

Projektmitarbeiter/-innen

Seyfried, Brigitte (0228 / 107 - 1308); Schmitt, Helmut

Anhang: Literaturverzeichnis

Biermann, H./Rützel, J.: Didaktik der beruflichen Bildung Benachteiligter. In: Biermann, H./Bonz, B./Rützel, J. (Hrsg.): Beiträge zur Didaktik der Berufsbildung Benachteiligter, Stuttgart 1999

Bundesgesetzblatt 2003, Teil I Nr. 36 vom 21. Juli 2003, S. 1472: Verordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung (Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung - BAVBVO)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf, Bonn, Berlin 2005

Buschfeld, D.: Kooperation an kaufmännischen Berufsschulen. Eine wirtschaftspädagogische Studie, Band 21, Köln, 1994

Bojanowski, A./Eckardt, P./Ratschinski, G.: Forschung in der Benachteiligtenförderung. Sondierung in einer unübersichtlichen Landschaft. www.bwpat.de, Nr. 6

BQF-Programm des BMBF. Kompetenzen Fördern - Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf: www.kompetenzen-foerdern.de

Bundesagentur für Arbeit: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen. Neues Fachkonzept vom 12.01.2004, Nürnberg, www.arbeitsagentur.de

Bundesagentur für Arbeit: Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs. Informationen für Träger der Grundsicherung (SGB II). Nürnberg, August 2005, www.pakt-fuer-ausbildung.de, Stand: Oktober 2005

Bundesanzeiger Nr. 145: Sonderprogramm Einstiegsqualifizierung Jugendlicher im Rahmen des Nationalen Ausbildungspaktes. Richtlinie vom 28.07.2004, S. 17385, Bonn 2004, siehe auch www.bmwa.bund.de

Bundesanzeiger Nr. 15/2004 vom 23.01.2004: Empfehlung Nr. 111 des Hauptausschusses des BIBB vom 12.12.2003 zur Zentralen Erfassung der von den Kammern bestätigten Qualifizierungsbausteine

Bundesanzeiger Nr. 12/2005 vom 19.01.2005: Empfehlung Nr. 114 des Hauptausschusses des BIBB vom 08.12.2004 zur Berufsausbildungsvorbereitung.

Bundesinstitut für Berufsbildung: Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen. Beispiele für die Praxis. Autorenteam, Bonn 2004; siehe auch: www.good-practice.de/ bbigg-bausteine; www.inbas.com; www.zdh.de / www.zwh.de

Bundesinstitut für Berufsbildung: Materialien zur Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen, Bonn 2004

Enggruber, R.: Sozialpädagogische Skizzen zu einer „Pädagogik der Benachteiligtenförderung“. In: www.bagjaw.de/files/jbg_1_2001_2.pdf

Enggruber, R.: Sozialpädagogik in der beruflichen Integrationsförderung, in: Bonifer-Dörr, D./Vock, R. (Hrsg.): Berufliche Integration junger Menschen mit besonderem Förderbedarf, hiba-verlag, Darmstadt 2004

Euler, D.: Lernortkooperation - eine unendliche Geschichte? In: Euler, D. (Hrsg.): Handbuch der Lernortkooperation, Bd. 1, Theoretische Fundierungen, Bielefeld 2004

Gesellschaft für Innovationsforschung und -beratung (GIB) mbH: Präsentation erster Ergebnisse zum EQJ-Programm, Berlin, April 2005

(GIB) mbH: Begleitforschung des Sonderprogramms des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ-Programm), Zweiter und Dritter Zwischenbericht. Berlin, 2005 und 2006

Geßner, Th.: Berufsvorbereitende Maßnahmen als Sozialisationsinstanz. In: Pädagogische Beiträge zur sozialen und kulturellen Entwicklung, Bd. 7, hrsg. von Girmes, R./Baudisch, W./ Bojanowski, A., Münster 2003

Heisler; D.: Die Einbindung der Berufsausbildungsvorbereitung in betriebliche Lernprozesse, Universität Erfurt, 2005, www.bwpat.de

Herkert, J./Töltl, H.: Berufsbildungsgesetz - Kommentar mit Nebenbestimmungen, Loseblattsammlung 52.AL BBiG/2005, www.walhalla.de

INBAS GmbH: Projekt Inka II, Themenspezifische Evaluation: Kooperations- und Verbundmodelle, lokale und regionale Netzwerke, Band 4, Offenbach a.M., August 2000

Kühnlein, G./Klein, B.: Ein Jahr Erfahrungen mit EQJ-Maßnahmen in der Region „Westfälisches Ruhrgebiet“; Kurzstudie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Dortmund, November 2005

Oberth, Ch./Zeller, B./Krings, U.: Lernort Betrieb. Berufliche Qualifizierung von benachteiligten Jugendlichen. Expertise im Auftrag des GPC. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Bonn, 2006

Pätzold G./Walden, G.: Lernortkooperation - Stand und Perspektiven. Berichte zur beruflichen Bildung, H. 225, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin. Bertelsmann-Verlag, 1999

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hrsg.): Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit. Ergebnisse der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung, insbesondere Anhang 9 und 10. Berlin o.J.

Pütz, H.: Integration der Schwachen = Stärke des dualen Systems. Berichte zur beruflichen Bildung, H. 162, Hrsg. BIBB, Berlin und Bonn 1993

Rogers, C.R.: Die nicht-direktive Beratung, München 1972

Seyfried, B.: Jugendliche mit schlechteren Startchancen: Betriebe als Anbieter von Berufsausbildungsvorbereitung. In: Zeitschrift ‚Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis’, Sonderdruck aus Heft 3/2005 ‚Jugendliche in Ausbildung bringen’

Thiersch, H.: Lebensweltorientierte Jugendsozialarbeit. In: Fülbier, P./Münchmeier, R. (Hrsg.): Handbuch Jugendsozialarbeit, Bd. 2, Münster 2001

Ziele, D./Lemke, I./Popp, J.: Die betriebliche Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher. Befunde zur Ausbildungspraxis in Handwerks- und Industriebetrieben. BIBB (Hrsg.): Berichte zur beruflichen Bildung, H. 130, Berlin 1991

Zimmermann, H. (Hrsg.): Kooperative Berufsausbildung in der Benachteiligtenförderung. Ein Ansatz zur Verzahnung außerbetrieblicher und betrieblicher Berufsausbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung; Berichte zur beruflichen Bildung, H. 266, Bonn 2004

Forschungsschwerpunkt 5: Internationalität der Berufsbildung

Projekt Nr.: 1.5.201

1. Titel: Nationale Qualifikationsrahmen in England, Irland, Schottland - Konstruktion, Nutzung, Wirkung

2. Forschungsbegründende Angaben

Problemdarstellung

In Lissabon wurden im Jahr 2000 von den Staats- und Regierungschefs gemeinsame Ziele für die Weiterentwicklung der Bildungssysteme formuliert, die bis 2010 umgesetzt werden sollen. Vor diesem Hintergrund wurde mit der „Brügge-Initiative“ zur europäischen Öffnung der Berufsbildungssysteme und der „Kopenhagen-Erklärung“ zur verstärkten Zusammenarbeit (2002) der Integrationsprozess im Bereich der Berufsbildung beschleunigt. Für die Schaffung eines Europäischen Berufsbildungsraums sind die Transparenz von Qualifikationen[26] und der Transfer von Lernleistungen zentral. Im Kommuniqué von Maastricht vom Dezember 2004 haben sich deshalb die für die Berufsbildung zuständigen Minister, die Sozialpartner und die Europäische Kommission dafür ausgesprochen, einen europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) zu entwickeln und umzusetzen.

In der Erklärung wird dies auch mit den Zielen verknüpft, die Qualität der Berufsbildung zu sichern und zu steigern sowie ihre Gleichwertigkeit gegenüber der schulisch-akademischen Bildung zu fördern. Gleichzeitig wird für die Berufsbildung eine enge Verknüpfung zwischen der Entwicklung eines EQR und eines europäischen Leistungspunktesystems (ECVET) angestrebt. Nach der Beratung des ersten Entwurfs zum EQR (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2005) im zweiten Halbjahr 2005 wird dieser nun von einer technischen Arbeitsgruppe überarbeitet; Mitte 2006 geht der revidierte Entwurf dann auf den Entscheidungsweg und soll unter deutscher Präsidentschaft im Frühjahr 2007 von Parlament und Ministerrat verabschiedet werden.

Der von der Europäischen Kommission vorgeschlagene Qualifikationsrahmen ist als ein Mittel konzipiert, um Qualifikationen unterschiedlicher Bildungsbereiche und Berufserfahrungen in einer gemeinsamen Sprache als Lernergebnisse darzustellen und vergleichbar zu machen, Lernergebnisse innerhalb eines Niveaus und zwischen unterschiedlichen Niveaus anzurechnen, in anderen Staaten erreichte Lernergebnisse einzuordnen und einen Transfer zwischen (Sub-)Systemen zu ermöglichen. Die europäische Initiative gibt Impulse für einen nationalen Qualifikationsrahmen.

Die Konzeption eines möglichen Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) wurde bisher einerseits eng im Kontext des Entwurfs eines Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) mit dessen bildungs- und beschäftigungspolitischen Intentionen diskutiert, um von vornherein die transnationale Anschlussfähigkeit von in Deutschland erworbenen Qualifikationen zu gewährleisten. Ein NQR, der sich auf dieses neue ergebnisorientierte internationale Klassifikationssystem bezieht, könnte den Wert deutscher Qualifikationen angemessener deutlich machen als die bisher internationalen Vergleichen zugrundeliegende, auf Bildungsinstitutionen und -zeiten basierende ISCED-Klassifikation oder gar die europäische Anerkennungsrichtlinie, nach deren Kategorien der deutsche Meister neben seinem Gesellen auf Stufe 2 rangiert. Zugleich steht das Projekt NQR auf nationaler Ebene für eine Bündelung bzw. Integration von Arbeiten an verschiedenen Baustellen des Bildungssystems, die in die gleiche Richtung wie ein EQR zielen. Zu nennen sind: Die Anbindung berufsvorbereitender Maßnahmen an das Qualifikationssystem durch die Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen; die Verknüpfung schulischer Lernwege mit den Qualifikationen des dualen Systems durch die Zu-

[26] „Qualifikationen“ wird in diesem Zusammenhang im Sinne von Abschlüssen (qualifications) verwendet.

lassung zur Kammer-Prüfung im Rahmen des neuen Berufsbildungsgesetzes; die Verankerung einer möglichen Anrechnung beruflicher Qualifikationen auf Hochschulstudiengänge in Landesgesetzen, unterstützt durch ein Modellprogramm des BMBF.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat gemeinsam mit der Kultusministerkonferenz (KMK) in seiner Stellungnahme vom 15.11.2005 der Europäischen Kommission zum ersten Entwurf eines EQR (Bundesministerium für Bildung/ Kultusministerkonferenz, 2005) mitgeteilt, dass Deutschland beabsichtigt, ein nationales Rahmenwerk für die berufliche und die allgemeine Bildung zu entwickeln. Diese Planung wird auch im Rahmen der Arbeitsgruppen des Ministeriums zu Weiterbildung/Durchlässigkeit und Europäische Öffnung konkretisiert. Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung hat sich in seiner Stellungnahme zum Kommissionsentwurf auf seiner Sitzung vom 14.12.2005 ebenfalls für die Entwicklung eines bildungsbereichsübergreifenden Qualifikationsrahmens in Deutschland ausgesprochen.

Er hat dies in seiner Sitzung vom 09.03.2006 bekräftigt und eine Arbeitsgruppe zur Erarbeitung von Leitlinien zur Gestaltung eines NQR aus Sicht der Berufsbildung eingerichtet.

Eine Reihe von Ländern, namentlich England, Irland und Schottland, hat bereits seit Jahren Nationale Qualifikationsrahmen etabliert, die z.T. auch der Konstruktion des EQR zugrunde lagen. Bei der Entwicklung eines NQR für Deutschland sind deshalb auch diese NQRn zu prüfen, ihre Entstehung und Konstruktion wie ihre Wirkungen und Probleme.

Forschungsstand

Qualifikationsrahmen – ein globales Phänomen

Nationale Qualifikationsrahmen sind Strukturen zur Beschreibung, Systematisierung und Entwicklung der Bezüge zwischen den Qualifikationen eines Landes (Hanf/Reuling 2001).

Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) wurden seit Mitte der 80er Jahre von einer Reihe von Ländern entwickelt, insbesondere von Mitgliedern des Commonwealth; seit den 90er Jahren auch von anderen Ländern der Welt, im mittleren Osten, in Ost- und Westeuropa. Man kann durchaus von einem globalen Phänomen sprechen (Young 2003). Treibendes Motiv war in den angelsächsischen Ländern zunächst der offene Zugang zum Erwerb beruflicher Qualifikationen. In anderen Ländern steht die Einführung von Qualifikationsrahmen in Zusammenhang mit der grundlegenden Transformation ihrer Bildungssysteme. Neuerdings werden Qualifikationsrahmen als Instrument zur Förderung „Lebenslangen Lernens“ propagiert (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2005, OECD 2006).

Die OECD (2004) hat nationale Qualifikationsrahmen im Rahmen ihrer Aktivität „The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning“ thematisiert. Dabei wurde eine Unterscheidung von Qualifikationssystemen einerseits, Qualifikationsrahmen andererseits eingeführt, die auch von der Europäischen Kommission übernommen wurde:

“Qualifications systems include all aspects of a country's activity that result in the recognition of learning. These systems include the means of developing and operationalising national or regional policy on qualifications, institutional arrangements, quality assurance processes, assessment and awarding processes, skills recognition and other mechanisms that link education and training to the labour market and civil society. Qualifications systems may be more or less integrated and coherent. One feature of a qualifications system may be an explicit framework of qualifications.”

(Qualifikationssysteme umfassen alle Aktivitäten eines Landes in Bezug auf die formale Anerkennung von Lernen (Abschlüsse, Zertifikate): die Entwicklung und operationelle Umsetzung von institutionellen Arrangements, Qualitätssicherung, Prüfung, Zertifizierung, Anerkennung von Kompetenzen, und andere Mechanismen, die Bildung und Ausbildung mit dem

Arbeitsmarkt verbinden. Qualifikationssysteme können stärker oder schwächer integriert sein. Ein Merkmal eines Qualifikationssystems kann ein Qualifikationsrahmen sein.)

A qualifications framework is an instrument for the development and classification of qualifications according to a set of criteria for levels of learning achieved. This set of criteria may be implicit in the qualifications descriptors themselves or made explicit in the form of a set of level descriptors. The scope of frameworks may be comprehensive of all learning achievement and pathways or may be confined to a particular sector for example initial education, adult education and training or an occupational area. Some frameworks may have more design elements and a tighter structure than others; some may have a legal basis whereas others represent a consensus of views of social partners. All qualifications frameworks, however, establish a basis for improving the quality, accessibility, linkages and public or labour market recognition of qualifications within a country and internationally." (OECD 2004, p.6)

(Ein Qualifikationsrahmen (QR) ist ein Instrument zur Entwicklung und Klassifikation von Qualifikationen entsprechend einem Satz von Kriterien für Niveaus von Lernergebnissen. Diese Kriterien können in der Beschreibung für eine bestimmte Qualifikation enthalten sein oder ausformuliert sein in den Deskriptoren für ganze Niveaustufen. Die Reichweite von QR können alle Lernergebnisse und Bildungswege umfassen oder auf einzelne Bildungsbereiche beschränkt sein (Ausbildung, Weiterbildung, Hochschulbildung; bestimmte Berufsbereiche). Einzelne QR können mehr Konstruktionselemente enthalten und eine rigidere Struktur haben als andere, sie können auf gesetzlichen Grundlagen beruhen oder schlicht auf dem Konsens von Sozialpartnern. Alle QR sind darauf angelegt, Qualität, Zugang zu, Verbindungen zwischen Qualifikationen sowie ihre öffentliche/Arbeitsmarkt-Anerkennung zu verbessern, national und international.)

Alle NQR folgen zwei gemeinsamen Zielen: Sie sollen zum einen Qualifikationen für den Nutzer, den Lernenden und den potenziellen Arbeitgeber, transparent machen, so dass der eine weiß, was er erlernen muss und der andere, womit er rechnen kann; sie sollen zum anderen Flexibilität und Übertragbarkeit zwischen verschiedenen Bildungs- und Berufsbereichen sowie zwischen Lernorten ermöglichen und so bestehende Barrieren für horizontale und vertikale Bildungswege beseitigen. NQR können darüber hinaus noch anderen Zwecken dienen, z.B. der rationaleren Konstruktion/Entwicklung von Qualifikationen, der besseren Steuerbarkeit der Kompetenzentwicklung durch den Staat, der Förderung der Bildungsmobilität durch Credit Transfer, der besseren internationalen Vermarktbarkeit von Bildungsangeboten, der besseren Darstellung des nationalen Qualifikationspotenzials in internationalen Statistiken. NQR gehen einher mit der Autonomisierung von Bildungseinrichtungen; sie können dann dazu dienen, die mehr selbst gesteuerten Einrichtungen im Hinblick auf zu erreichende/erreichte Ergebnisse rechenschaftspflichtig zu machen.

Idealtypisch arbeiten NQR auf der Basis folgender Annahmen (Young 2003, 225): 1. Es ist möglich, alle Qualifikationen mit Hilfe eines *einzigen* Satzes von Kriterien (single set of descriptors) zu beschreiben; 2. Alle Qualifikationen lassen sich in einer *einzigen* Struktur von Hierarchieebenen (single set of levels) darstellen; 3. Alle (Teil-)Qualifikationen lassen sich als Lernergebnisse (learning outcomes) beschreiben und feststellen, unabhängig vom Ort des Erwerbs; 4. Alle Qualifikationen lassen sich, im Prinzip, in Einheiten (units oder unit standards) gliedern, denen eine angenommene Lernzeit und damit Leistungspunkte zugeschrieben werden; die sich zum anderen mit Hilfe der Deskriptoren für die Hierarchieebenen diesen zuordnen lassen; 5. Ein NQR ist die Basis für ein lernerzentriertes Qualifizierungssystem – dem Individuum wird mit der Eröffnung von Optionen auch Verantwortung für die Gestaltung seines Bildungswegs übertragen. Je nachdem, wie stringent und umfassend diesen Annahmen gefolgt wurde, entstanden in den einzelnen Ländern Varianten von Rahmenwerken: „stringente", in denen alle genannten Annahmen konsequent umgesetzt oder „weichere", bei denen Kompromisse eingegangen wurden.

Ein Großteil der Literatur über NQRn besteht aus Analysen, Evaluationen und begleitenden Studien für einzelne nationale Rahmen. Studien liegen vor für Schottland (Ragatt and Williams 1999, Raffe 2003, 2005), Neuseeland (Philips 2003, Strathdee 2003), Süd-Afrika (Allais 2003), Australien (Keating 2003), Irland (NQAI 2003), Wales (ELWA 2003), England (QCA 2004). Michael Young hat in einer Reihe von Papieren Erkenntnisse aus bisherigen Erfahrungen mit nationalen Qualifikationsrahmen zusammengetragen (2003, 2005).

Ein zentrales Thema der internationalen Studien ist das Spektrum der Ziele, die mit Qualifikationsrahmen verfolgt werden. Verbreitet ist die grundsätzliche Unterscheidung zwischen „ermöglichenden“ (enabling) und regulativen (regulative) Rahmen. Erstere bieten eine Basis der Kommunikation zwischen Qualifikationssubsystemen, des In-Beziehung-Setzens von Qualifikationen; letztere gehen einher mit konkreten Reformen im System.

Im Einzelnen können Qualifikationsrahmen folgende Ziele umfassen:

- Reformulierung/Neuschneidung von Qualifikationen, um sie stärker auf den Bedarf des Arbeitsmarkts abzustimmen;
- Verbesserung der Qualität von Bildung und Berufsbildung;
- Förderung der Gleichwertigkeit und der Integration von akademischer und beruflicher Bildung;
- Schaffung von Kohärenz und Transparenz innerhalb und zwischen Subsystemen von Qualifikationen (insbesondere beruflichen);
- Unterstützung lebenslangen Lernens durch die Förderung und klare Darstellung von (alternativen) Zugangs-, Übergangs- und Abschlussmöglichkeiten beim Qualifikationserwerb;
- Ermöglichung der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen;
- Unterstützung sozialer und ökonomischer Strukturreformen (Granville 2003, Deane and Watters 2004, Isaacs and Nkomo 2004, OECD 2004, Young 2005).

Nationale Rahmenwerke variieren entsprechend ihrer Reichweite und ihrer regulativen Intensität. Je stärker die damit verbundenen Vorschriften desto stärker der Widerstand dagegen, und dies umso mehr, je umfassender der Rahmen. In einer Reihe von Ländern wurden im zweiten Anlauf Reichweite oder Intensität zurückgenommen, oder beides (Raggat and Williams 1999, Mikuta 2002). Als besonders kritisch erwies sich wiederholt die Integration von allgemeiner und beruflicher Bildung; Probleme ergaben sich aufgrund konzeptioneller Differenzen, aufgrund unterschiedlichen Verständnisses bei den Praktikern, nicht zuletzt aufgrund von Machtkämpfen zwischen den Ressorts Bildung und Arbeit (Heyns and Needham 2004).

Die OECD-Arbeitsgruppe zu nationalen Qualifikationsrahmen hat vier Bedingungen für ihre erfolgreiche Entwicklung und Implementation identifiziert: eine legislative Basis, Kooperation zwischen Stakeholdern, effektive Kommunikation mit der Öffentlichkeit, Zeit (OECD 2004, p.9). Die für die Entwicklung von Qualifikationsrahmen benötigte Zeit ist ein immer wiederkehrendes Thema; insbesondere, wenn diese auf Kooperation und Partnerschaft zwischen vielen Beteiligten beruht. Rahmenwerke sind umso erfolgreicher, je mehr sie einem evolutionären, „inkrementellen“ Pfad folgen, der die Kontinuität des jeweiligen Qualifikationssystems wahrt. Qualifikationsrahmen sind auf das gegenseitige Vertrauen von Gemeinschaften (communities of trust) verwiesen, das in Perioden längerer Dauer wächst (Young 2002, Granville 2003).

Ein weiteres Thema vorliegender Studien ist die Einbindung eines Qualifikationsrahmens in ein breiteres Spektrum politischer Maßnahmen, die seine Nutzung direkt oder indirekt beeinflussen (Raffe 2003a, p.242). Der Erfolg hängt demnach von einem möglichst breiten Politik-Ansatz ab.

Einige Forscher haben Qualifikationsrahmen als ein Momentum eines allgemeinen Trends der Verbindung von akademischer und beruflicher Bildung identifiziert. Raffe (2003b) sieht die Politik in dieser Hinsicht dreifach unter Druck: durch die Herausforderungen des internationalen Wettbewerbs, durch gesellschaftliche Ansprüche, durch den systeminternen Zwang zur Koordination eines zunehmend komplexeren Bildungssystems. Raffe unterscheidet drei Ebenen der Verbindung: Entwicklung integrierter Curricula, Reduktion der Unterschiede zwischen verschiedenen Bildungsgängen, Förderung von Lernwegen im Sinne Lebenslangen Lernens. Rahmenwerke können auf alle Ebenen abzielen oder einzelne betonen.

Im Auftrag der ILO wurde eine umfassende international vergleichende Studie zu Qualifikationsrahmen durchgeführt. Danach gibt es rund um den Globus eine wachsende „Begeisterung“ für NQR, obwohl aus den Ländern, die solche Rahmen eingeführt haben, bislang nur wenig empirische Nachweise vorliegen, dass sie die damit verbundenen Erwartungen auch erfüllen (Young 2005, 1). In Europa sind Schottland und England Wegbereiter dieser Entwicklung; dort reichen die Vorläufer von Rahmenwerken in die 80er Jahre zurück. Von den „Nachfolger-Ländern“ werden Gestaltungsprinzipien in das nationale System importiert, die auf gänzlich anderen Systemen beruhen und ursprünglich in andere politische Kontexte eingebettet sind. Dabei werden die Schwierigkeiten leicht übersehen, die mit der Einführung von Qualifikationsrahmen einhergehen. Es hat den Anschein, als würden NQR mehr aus politischen Gründen (top-down) eingeführt und weniger aufgrund eines akuten Bedarfs seitens des Bildungssystems.
Am Ende der vergleichenden Studie von Young steht die dreifache Warnung für alle Länder, die sich an die Entwicklung eines Rahmenwerks machen: nicht zu komplex!, nicht zu ambitioniert!, nicht top-down! (Young 2005, 34) Und da anfangen, wo der Bedarf am größten! Levels und Deskriptoren sind nicht als abstrakte Listen/Tabellen zu entwickeln sondern eingebettet in konkrete Nutzung zu bestimmen; gleiches gilt für Units und Credits.

„A fully workable NQF is not something that can be designed in advance of implementation; it will be the outcome of many different initiatives and reforms developed over many years“ (Young 2005, 35).
Young warnt vor einer naiven Übernahme des Konzepts Qualifikationsrahmen. „It is no help to countries that are considering whether to introduce what will undoubtedly be a far-reaching reform, if they are not made aware of the difficulties other countries have experienced” (Young 2005, 2).

<u>Nationale Qualifikationsrahmen in Irland, England, Schottland</u>
Irland, Schottland und England haben – bei großen Gemeinsamkeiten hinsichtlich ihrer traditionellen kulturellen und sozialen Grundlagen – deutlich verschiedene Qualifikationsrahmen entwickelt: Irland ein integriertes Rahmenwerk auf der Grundlage stark ausdifferenzierter Deskriptoren für acht Arten von Lernergebnissen auf zehn Niveaus; Schottland ebenfalls ein integriertes Rahmenwerk einschließlich eines Creditsystems, das mit einem weniger differenzierten Satz von Deskriptoren für fünf Arten von Lernergebnissen auf zwölf Niveaus arbeitet; England ein Rahmenwerk, das integrierte Niveaubeschreibungen (level indicators) mit Hinweisen auf den Wissensstand und die Beschäftigungsfähigkeit enthält, dabei klar zwischen dem Hochschulbereich und den übrigen Bildungsbereichen trennt und ergänzt wird durch ein „framework of achievements“ für die Anerkennung außerhalb des formalen Systems erworbener Kompetenzen.
Während in England die Entwicklung/Implementation eher antagonistisch und konflikthaft verlaufen ist/verläuft, ist der Prozess in Irland wie in Schottland durch ein schrittweises, abschnittweises Vorgehen im breiten Konsens gekennzeichnet (Young 2005, 21).

Im Vereinigten Königreich stand in den 80er Jahren eine neoliberale Politik am Anfang der Entwicklung von „National Vocational Qualifications“. Das Hauptanliegen war zunächst, die Kontrolle über berufliche Bildung von den Anbietern auf die Arbeitgeber zu übertragen. Mitte der 90er Jahre wurde im Kontext einer Strategie lebenslangen Lernens den Individuen eine Verantwortung für die Entwicklung ihrer Kompetenzen, orientiert an nationalen Qualifikati-

onsstandards zugeschrieben. Schließlich wurde die Entwicklung eines NQR als ein Weg gesehen, insbesondere Benachteiligte zum schrittweisen Qualifikationserwerb zu ermuntern.

Der irische Rahmen, der jüngste im Panorama der Rahmenwerke (seit 2003 in Kraft), hat zunächst Schulen und Universitäten „außen vor" gelassen. Auch wurde zunächst auf Credits verzichtet. Akuter Hintergrund war das starke „organische" Wachstum der verschiedenen Bildungsbereiche. Wie der schottische ist der irische Rahmen eher nicht-direktiv. Die Strategie, generelle Durchlässigkeit („access, transfer and progression") zu ermöglichen, vertraut auf eine Kombination zentralstaatlicher Vorgaben und lokaler Initiative. Dabei wird die Vergangenheit nicht über Bord geworfen.

Das schottische Rahmenwerk SCQF wurde im Dezember 2001 in Kraft gesetzt. Es sollte eine gemeinsame Sprache für die Beschreibung von Qualifikationen und ihrer wechselseitigen Beziehungen schaffen, um Zugänge und Übergänge zu erleichtern und eine Kultur des Lernens zu schaffen. Es bietet eine nach Niveau und Umfang strukturierte Übersicht von Bildungsmöglichkeiten, die zu Zertifikaten führen; Umfang wird in angenommener Lernzeit gemessen, die mit Credit-Punkten verbunden ist. Das SCQF ist ein ermöglichendes/deskriptives, kein regulatives/präskriptives Rahmenwerk (SCQF 2003, 16). Anbieter sind nicht verpflichtet, bei ihrem Angebot ausschließlich die im Rahmenwerk verankerten Qualifikationen zu nutzen.

Der Ausgangspunkt für das SCQF war ein Qualifikationssystem, in dem die verschiedenen Bildungsbereiche bereits relativ stark integriert waren – stärker als das anderer Länder. Es gab bereits gemeinsame Verfahren der Entwicklung von Standards, die für den NQR grundlegend sind. Der gesamte Prozess, der zum SCQF führte, nahm ca. 20 Jahre in Anspruch. Will man von Schottland lernen, muss man den gesamten Ablauf betrachten, nicht nur die letzte Phase (Raffe 2003, 242).
Als Ergebnis des Vergleichs der meisten existierenden Qualifikationsrahmen benennt Young (2005) für den Erfolg des schottischen Beispiels: Freiwilligkeit, Partnerschaft, Pragmatismus, breiter Politikansatz, Inkrementalismus und eine führende Rolle der Hochschulen.
Zum schottischen Qualifikationsrahmen liegt bereits eine erste substanzielle Evaluation der unmittelbaren Auswirkungen vor (Raffe 2005).

Die angelsächsischen Modelle von NQRn (Schottland, Irland, England) haben gemeinsam: Sie wurden ohne einen Europäischen Qualifikationsrahmen als Blaupause entwickelt; sie haben diesen beeinflusst, und er spiegelt ihre politischen, ökonomischen und kulturellen Kontexte und Ziele.

Theoretische Basis

Qualifikationsrahmen als Instrumente der „Neuen Steuerung"
Qualifikationsrahmen können als Teil, vielleicht sogar als Kern einer neuen Form der Steuerung des Bildungssystems begriffen werden (Allemann-Ghionda 2004). Die Bildungsexpansion der 60er und 70er Jahre ist nach ihrem Abflauen auf hohem Niveau in den 80er und spätestens in den 90er Jahren auch an budgetäre Grenzen gestoßen. (In Deutschland geschah dies mit Verzögerung, weil hier die Mehrheit in unternehmens-finanzierter Berufsbildung qualifiziert wurde. Im Zuge der deutschen Einigung und dem Rückgang der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe wurden auch hier dem Staat mehr Kosten übertragen.) Diese Entwicklung führte sukzessive zu einer Übertragung von Effizienzgesichtspunkten in das Bildungssystem als Teil des öffentlichen Sektors. Damit fand in den 90er Jahren auch in Kontinental-Europa der Begriff des New Public Management (NPM) Einzug, der in den USA und Großbritannien bereits zuvor die Bildungspolitik (wie auch die Gesundheitspolitik) geprägt hatte. Im deutschen Kontext heißt das „wirkungsorientierte Verwaltungsführung" (WOV), mit anderen Worten: entscheidend ist das Ergebnis (generell zu NPM vgl. Naschold 1993). Die Verantwortlichkeiten werden neu verteilt: Der Staat beschränkt sich auf die Vorgabe strategischer Richtlinien und deren Kontrolle, die Bildungsinstitutionen besitzen opera-

tive Freiheit bei der Erreichung der Ziele. In quantitativer Perspektive zielt staatliches Handeln auf ökonomische Effizienz: Ausgaben (input) werden in Relation gesetzt zur Zahl erreichter Abschlüsse/Eingliederungen (output)). In qualitativer Hinsicht zielt staatliches Handeln unter dem neuen Steuerungsregime auf Lernergebnisse (outcomes) bezogen auf zentral gesetzte Standards, wobei die Institutionen und Wege (Lernorte, curriculare und didaktische inputs) nachrangig werden; in den Vordergrund treten Methoden und Mechanismen der Ergebnisfeststellung. Der Wettbewerb von Anbietern, Prüfern, Zertifizierern nimmt zu (Weiß/Steinert 2000). Instrumente der Qualitätssicherung gewinnen damit an Bedeutung. Nationale Qualifikationsrahmen bieten das Kategoriengerüst zur Klassifizierung von Lernergebnissen, zur Entwicklung von Standards und zur Qualitätssicherung in einer vielfältigeren Anbieterstruktur.

Das NPM trägt das Signum der neo-liberalen Wirtschaftspolitik. Hall und Soskice haben in diesem Zusammenhang eine zentrale Unterscheidung eingeführt (Hall/Soskice 2001), die zwischen „Coordinated Market Economies“ (CME) und „Liberal Market Economies“ (LME). Letzteren sind die angelsächsischen Länder zuzurechnen; ersteren unter anderem Deutschland. In CMEs erfolgt Koordination nicht allein durch den Staat, sondern insbesondere auch durch industrielle Beziehungen, durch etablierte intermediäre Instanzen zwischen Markt und Staat. Mit den unterschiedlichen Typen ökonomischer Steuerung gehen alternative Qualifizierungsstrategien einher: Berufsbildung versus Employability (Rauner 2006). Danach sind Berufsbildungsstrategien eingebettet in Coordinated Market Economies; Strategien, die es weitgehend dem Individuum überlassen, sich in einem Qualifizierungsmarkt Kompetenzen anzueignen, die nach eigener Entscheidung die Beschäftigungsfähigkeit erhöhen, sind eingebettet in Liberal Market Economies. Nationale Qualifikationsrahmen enthalten das Potenzial einer Verschiebung der Steuerung des Bildungssystems in Richtung Liberal Market Economies.

Aus der „Neuen Steuerung“ ergibt sich auch ein Bedarf an Bildungsforschung, insbesondere in Gestalt von Systemmonitoring und Programm-Evaluation - auch international. Sie wird dabei selbst zum konstitutiven Moment „Neuer Steuerung“ (Bellmann 2006, 4). In Deutschland wird diese proklamiert als Schritt, mit dem Anschluss an internationale Entwicklungen zu gewinnen ist.

<u>Forschungsfragen</u>

Ausgangssituation/Prinzipien
Welches waren die Ausgangssituation und die leitenden Prinzipien für einen NQR in den angelsächsischen Ländern? Was geschah in diesen Ländern auf dem Wege zu einem NQR? Was waren die Hintergründe und vorausgehenden Entwicklungen? Was waren die treibenden Kräfte – Politik/Ökonomie und/oder Bildung?

Konstruktion
Wie wurden die NQR in diesen Ländern konstruiert, wer war mit welcher Rolle daran beteiligt? Welche Niveaus wurden definiert, und wie werden diese theoretisch begründet? Welche Kompetenzdimensionen werden unterschieden? Welcher integrierte Satz von Deskriptoren wurde gefunden, der Berufsbildung und Hochschulbildung in einem Kontinuum umfasst?

Auswirkungen im Bildungssystem
Welche Auswirkungen hatte/hat die Implementation der NQR auf die Institutionen des Bildungssystems? Welche Rolle spielt der Qualifikationsrahmen bei der Normierung von Qualifikationen und Curriculumentwicklung? (Wie) verändert sich mit der Einführung eines Qualifikationsrahmens das Aus-/Bildungsangebot? Welche Implikationen hat die Einführung eines NQR auf die Prüfungen (Prüfungsnormen, Prüfungsformen, Prüfungsstellen)? Wie verändern sich die Zulassungsmodalitäten? Welche Qualitätssicherungsverfahren kommen damit zum Einsatz?

Welches waren/sind die Auswirkungen der Implementation eines NQR hinsichtlich der Verbindung zwischen den Institutionen, hinsichtlich der Anrechnungsmöglichkeiten?
Wie wird der Qualifikationsrahmen von den Lernenden beim Erwerb von Qualifikationen/Kompetenzen genutzt?

Auswirkungen im Beschäftigungssystem
Wie wurden/werden der NQR und seine Implikationen von den „Abnehmern" von Qualifikationen im Beschäftigungssystem wahrgenommen, welche Erwartungen sind damit verbunden und wie werden sie dort tatsächlich genutzt?

Übergreifend
Welches sind die förderlichen und hinderlichen Faktoren bei der operativen Umsetzung, nach den damit verbundenen Herausforderungen und Perspektiven der Weiterentwicklung?
Wie beurteilen die drei Länder gegenseitig die jeweils anderen NQRn und wie beziehen sie sich aufeinander?

Fragen zur Wirkung auf der Makroebene (Bildungsteilnahme, Qualifikations-, Beschäftigungs- und Tarifstruktur) können in diesem Projekt aufgrund fehlender bzw. unzureichender statistischer Daten nicht beantwortet werden. Gleichwohl werden Strukturdaten als Hintergrundinformation zum jeweiligen Bildungs- und Beschäftigungssystem herangezogen.

<u>Forschungshypothesen</u>
Hintergrund für die Etablierung eines NQR waren konkrete Steuerungsprobleme in den untersuchten Ländern.

Es ist aufgrund unterschiedlicher Konzepte und Erwartungen der Akteure des Qualifikationssystems nicht möglich, eine „gemeinsame Sprache" zu finden, die für NQR konstitutiv ist.

Einzelne Segmente des Qualifikationssystems müssen mit der Etablierung eines NQR die Kontrolle über „ihre" Qualifikationen abgeben bzw. diese teilen; dies tangiert auch den ökonomischen Nutzen bei den Entwicklern, Anbietern, Zertifizierern von Qualifikationen und führt zu Widerständen gegen einen NQR.

Die Implementation eines NQR geht einher mit einem hohen Aufwand an institutioneller Reorganisation und mit hohem finanziellem Aufwand für extern gesteuerte/durchgeführte Prüfungen und Zertifizierungen.

Mangelndes Vertrauen in das Bildungssystem seitens des Beschäftigungssystems wird durch einen NQR kompensiert; Rekrutierungsprozesse werden erleichtert.

Die Unterschiede der drei Qualifikationsrahmen sind kontingentes Ergebnis eines Aushandlungsprozesses; sie dienen als Distinktionsmerkmale der symbolischen (Re-) Nationalisierung.

<u>Forschungsziele</u>
Die vergleichende Untersuchung zu nationalen Qualifikationsrahmen in Irland, England und Schottland soll zum Verständnis dieser Proto-Typen beitragen und Hinweise für die Entwicklung eines nationalen Rahmens in Deutschland liefern. Das Projekt will Erkenntnisse liefern, in welchen politisch-historischen Kontext in Ländern, die bereits über Qualifikationsrahmen verfügen, ihre Entstehung eingebettet ist, wie und von wem dieser Rahmen konstruiert wurde, welche Auswirkungen seine Implementation auf das System von Bildung und Ausbildung hatte und hat, wie er vom Beschäftigungssystem wahrgenommen wird, welches die operativen Probleme und schließlich die Perspektiven seiner Weiterentwicklung sind.

<u>Transfer</u>
Das Projekt wird eine Bewertung der Erfahrungen von Ländern mit entwickelten NQR liefern. Es wird damit die Arbeitsgruppe des Hauptausschusses bei der Entwicklung von Leitlinien

für einen NQR aus der Sicht der Berufsbildung unterstützen. Es wird zum anderen dem BMBF Hinweise für die Erarbeitung eines NQR liefern.

3. Begründete Zuordnung zu den Forschungsschwerpunkten

Das Projekt ist dem Forschungsschwerpunkt 5 „Internationalität der Berufsbildung“und dort den Unterpunkten „Internationaler Struktur- und Leistungsvergleich“ sowie „Europäischer Bildungsraum“ zuzuordnen. Zum anderen bestehen enge Bezüge zum Forschungsschwerpunkt 3 „Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege“.

4. Konkretisierung des Vorgehens

Forschungsmethoden
In die Untersuchung werden Länder mit unterschiedlich konstruierten Qualifikationsrahmen einbezogen: Irland, Schottland, England. Zu allen Ländern bestehen bereits Kontakte zu den zuständigen Stellen sowie Forschern.

Folgende Methoden kommen zum Einsatz: Literatur-/Dokumentenanalyse; leitfadengestützte Interviews.

Zunächst werden vor dem Hintergrund von Grundinformationen und Strukturdaten zu den Bildungssystemen Literatur und Dokumente zum politischen und theoretischen Hintergrund und zum Prozess der Entwicklung der Qualifikationsrahmen analysiert.

In Anlehnung an die Evaluations-Studie zum schottischen Credit- und Qualifikationsrahmen (SCQF) soll die empirische Erhebung in vier Phasen durchgeführt werden.

- In Phase 1 werden die wesentlichen Akteure befragt, die in die Entwicklung des Rahmenwerks einbezogen waren bzw. sind.
- In Phase 2 werden Fallstudien in zwei Berufsfeldern mit Vertretern von jeweils zwei Bildungseinrichtungen der akademischen sowie der beruflichen Bildung durchgeführt. Befragt werden Curriculumentwickler, Angebotsplaner, Bildungsberater, Personal in der Qualitätssicherung sowie Lehrpersonal. Die Fallstudien sollen in den Berufsbereichen „Social Services“ und „Engineering“ durchgeführt werden. Der Schwerpunkt soll dabei auf vergleichbaren Levels des mittleren Qualifikationssegments liegen (Schottland Level 6/7/8 , Irland Level 5/6/7, England Level 4/5/6).
- Phase 3 richtet sich auf institutions-/organisationsübergreifende Aspekte der Implementation: Zusammenarbeit zwischen Bildungsinstitutionen, arbeitsbasiertes Lernen, kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung. Hierzu werden Repräsentanten der Dachorganisationen von Schulen, Weiterbildungseinrichtungen, Hochschulen, Berufsbildung, „community based learning“, Bildungs- und Berufsberatung befragt.
- In Phase 4 werden Unternehmer und Vertreter von Gewerkschaften/ Berufsverbänden im Hinblick auf die Arbeitsmarkt-/Beschäftigungsrelevanz des Qualifikationsrahmens interviewt.

Befragt werden sollen in jedem Land in der Phase 1 10 Schlüsselpersonen der Entwicklung und Implementation des Rahmenwerks, die alle Bildungsbereiche abdecken; in der Phase 2 30 Praktiker für Curriculum-Entwicklung, Programmplanung (Angebot), Zulassung, Prüfung, Anrechnung in je zwei Einrichtungen sowohl der Berufsbildung wie der Hochschulbildung in den zwei Berufsbereichen „soziale Dienstleistungen“ und „Engineering“; in Phase 3 10 Repräsentanten der Dachorganisationen von Schulen, Weiterbildungseinrichtungen, Hochschulen, Berufsbildung, „community based learning“, Bildungs- und Berufsberatung; in Phase 4 10 Vertreter aus Betrieben bzw. von Berufsorganisationen.

Die Auswahl der Berufsbereiche ist begründet durch die bereits vorliegende schottische Untersuchung; sie macht aber auch Sinn insofern, als in beiden Bereichen über mehrere Niveaus hinweg berufliche und akademische Qualifikationen vorliegen.

Abschließend erfolgt durch den Projektleiter eine vergleichende Synthese der Ergebnisse aus den drei Ländern, die mit Experten dieser Länder diskutiert wird sowie die Formulierung von Schlussfolgerungen für den deutschen Kontext.

Dienstleistungen Dritter
Die Befragungen im Rahmen der Fallstudien sowie die zusammenfassende Auswertung der Antworten sollen von Experten vor Ort durchgeführt werden. Das Design für die Befragungen wird vom BIBB entwickelt.

Kooperationen
Das Projekt schließt an Arbeiten des laufenden Vorhabens „Europäischer und nationaler Qualifikations- und Creditrahmen“ an. Kooperationen sind vorgesehen mit dem (geplanten) Forschungsprojekt zu ECVET und zum (in Vorbereitung befindlichen) EQF-Implementationsprojekt (Leonardo). Laufender Informationsaustauschs ist außerdem vorgesehen mit dem Projekt „Kompetenzstandards in der Berufsbildung“. Erkenntnisse des Projekts werden kontinuierlich in die NQR-Arbeitsgruppe des Hauptausschusses eingespeist. Eine enge Kooperation mit dem vom BMBF beauftragten Gutachter zur Entwicklung eines NQR ist etabliert.

Zeitrahmen / Zwischenbericht

Laufzeit: IV/06 bis IV/07

Zwischenbericht: Ende II/2007

Projektmitarbeiter/-innen

Hanf, Dr. Georg (0228 / 107 - 1602); Schwichtenberg, Karin

Anhang: Literaturhinweise

Allais, S. (2003): The National Qualifications Framework in South Africa: a democratic project trapped in a neo-liberal paradigm? Journal of Education and Work, 16, 3, 305-324.

Allemann-Ghionda, Ch. (2004): Einführung in die vergleichende Erziehungswissenschaft Weinheim und Basel 2004

Bellmann, J. (2006): Bildungsforschung und Bildungspolitik im Zeitalter „Neuer Steuerung“. Zeitschrift für Pädagogik, 52, 4, 487-504

Bridges, L.; Keegan, B.; Menmuir, J.; Partington, R. & Thomson, B. (2004): SCQF Progression Routes.

Bundesinstitut für Berufsbildung: Prüfbericht zu einem NQR für den Hauptausschuss (1/2006) vom 24.02.2006. Bonn

Bundesministerium für Bildung und Forschung/Kultusministerkonferenz (2005): Erste Stellungnahme zum ersten Entwurf eines EQR

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2006): Berufsbildungsbericht

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005 (BGBl. I, S.931ff.)

Coles, M. & Oates, T. (2004): European reference levels for education and training. CEDEFOP Zones of Mutual Trust. QCA, London.

Cosser, M. (2001): The implementation of the National Qualifications Framework and the transformation of education and training in South Africa: a critique. In A. Kraak and M. Young (eds) Education in Retrospect: Policy and Implementation since 1990. Human Sciences Research Council, Pretoria.

Croxford, L.; Howieson, C. & Raffe, D. (1991): Young People's Experience of National Certificate Modules. Report to Scottish Office. CES, University of Edinburgh.

Davies, P. & Bynner, J. (1999): The Impact of credit-based systems of learning on learning cultures. Final Report to ESRC. City University and University of London Institute of Education. www.regard.ac.uk.

Dean, C. & Watters, E. (2004): Towards 2010 - Common themes and approaches across Higher Education and Vocational education and Training in Europe. Background Research Paper. Irish Presidency Conference, Dublin.

Donn, G. & Davies, T. (Eds): (2003) Promises and Problems for Commonwealth Qualifications Frameworks. Commonwealth Secretariat and NZQA, London and Wellington.

Duncan B & Gallacher J (2004): A framework for community based adult learning (CBAL) in Scotland? Report submitted to Scottish Executive.

ELWA et al. (2003): Common Credit Accord: Credit and Qualifications Framework for Wales. ELWA, Cardiff.

ELWA (2003b): Implementation Plan: Credit and Qualifications Framework for Wales. ELWA, Cardiff.

Ensor, P. (2003): The National Qualifications Framework and Higher Education in South Africa: some epistemological issues. Journal of Education and Work, 16, 3, 325-346.

Europäischer Rat: Maastricht Communique on the Future Priorities of enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training (Review of the Copenhagen Declaration of 30 November of 2002), 2004.

Field, J (2004): Articulation and credit transfer in Scotland: Taking the academic highroad or sideways step into a ghetto. Journal of Access Policy and Practice, Vol 1, No2

Gallacher, J (2003): Higher education in further education colleges in Scotland: the Scottish experience, Council for Industry and Higher Education, London.

Granville, G. (2003): 'Stop making sense': chaos and coherence in the formulation of the Irish qualifications framework. Journal of Education and Work, 16, 3, 259-270.

Gugulis, I., 2002: Skill and qualification: The contribution of NVQs to raising skill levels, SKOPE Research Paper No. 36, University of Warwick, UK.

Hall, P.; Soskice, D. (eds.) (2001): Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford University Press Inc., New York

Hanf, G.; Fahle, K.: Der Europäische Qualifikationsrahmen – Konsultationsprozeß läuft. http://www.bibb.de/de/4925.htm

Hanf, G.; Hippach-Schneider, U. (2005) Wozu dienen Nationale Qualifikationsrahmen? – Ein Blick in andere Länder, BWP 1/2005, S. 8-12

Hanf, G.; Rein, V. (2006): Auf dem Weg zu einem nationalen Qualifikationsrahmen. http://www/bibb.de/de/25722.htm

Hanf, G.; Reuling, J. (2001): „Qualifikationsrahmen“– ein Instrument zur Förderung der Bezüge zwischen verschiedenen Bildungsbereichen? In: BWP 30 (2001) 6, S. 49–54

OECD (2006): Moving Mountains. Shaping Qualifications Systems to Promote Lifelong Learning. Paris (www.oecd.org/edu/lifelonglearning/nqs)

Keating, J. (2003): Qualifications frameworks in Australia. Journal of Education and Work, 16, 3, 271-288.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2005): Auf dem Weg zu einem Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen, Brüssel

Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld

Kultusministerkonferenz: Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz (KMK) für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe, 2004.

Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung: Bildung für Europa. EQR und ECVET, 2005.

Menmuir, J. (2003): SCOTCAT and SCQF arrangements. In T. BRYCE & W. HUMES (eds) Scottish Education: Second Edition Post-Devolution. Edinburgh University Press, Edinburgh.

Mikuta, J. (2002): The Educational Qualifications Framework of New Zealand, 1990-1996. D Phil Thesis, University of Oxford.

Musselbrook, K., Maclennan, A. & Dundas, M. (2000): Credit Transfer at the FE/HE Interface. SHEFC and SFEFC, Edinburgh.

Naschold, F. (1993): Modernisierung des Staates. Zur Ordnungs- und Innovationspolitik des öffentlichen Sektors, Ed. Sigma, Berlin

National Qualifications Authority Of Ireland (2003): Determinations for the Outline National Framework of Qualifications. NQAI, Dublin.

Organisation For Economic Co-Operation And Development (2004): The development and use of ‘qualifications frameworks’ as a means of reforming and managing qualifications systems. Report from Thematic Group 1 of activity on The role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning. OECD, Paris.

Osborne M, Cloonan M, Morga-Klein B, & Loots, C (2000): Mix and match? Further and higher education links in Scotland. International Journal of lifelong education, 19, 3.

Philips, D. (2003): Lessons from New Zealand’s National Qualifications Framework. Journal of Education and Work, 16, 3, 289-304.

Ponton, A. (2003): Promises and Problems for Commonwealth Qualifications Frameworks - Scotland. In DONN, G. & DAVIES, T. (Eds) Promises and Problems for Commonwealth Qualifications Frameworks. Commonwealth Secretariat and NZQA, London and Wellington.

Qualifications and Curriculum Authority (QCA) (2004a): New Thinking for Reform. QCA, London.

QCA (2004b): A Framework for Achievement: Recognising qualifications and skills in the 21st century. Stakeholder consultation. QCA, London.

QCA/LSC (2004): Principles for a Credit Framework for England. London.

Raab, G. & Small, G (2003) Widening Access to Higher Education in Scotland: Evidence for Change from 1996-1997 to 2000-01. Edinburgh: SHEFC

Raffe, D. (2003a): 'Simplicity itself': the creation of the Scottish Credit and Qualifications

Framework, Journal of Education and Work, 16, 3, 239-157; also in Scottish Educational Review, November.

Raffe, D. (2003b): Bringing academic education and vocational training closer together. In J. Oelkers (Ed) Futures of education II: Essays from an Interdisciplinary Symposium. Peter Lang, Bern. Also available at www.ces.ed.ac.uk/IUS/IUS_papers/IUSWP5.pdf.

Raffe, D. (2005): Issues in integrated qualifications frameworks. Paper to First Annual National Qualifications Framework Colloquium hosted by SAQA, Pretoria, June.

Raffe, D., Croxford, L. & Howieson, L. (1994): The third face of modules: gendered patterns of participation and progress in Scottish vocational education, British Journal of Education and Work, 7, 87-104.

Raffe, D., Howieson, C. & Tinklin, T. (2005): The Introduction of a Unified System of Post-Compulsory Education in Scotland. Scottish Educational Review, May.

Raggatt, P. & Williams, S. (1999): Governments, Markets and Vocational Qualifications: an anatomy of policy. Falmer, London.

Rauner, F. (2006): Berufliche Bildung - Die europäische Perspektive. In: Grollmann, P., Spöttl, G., Rauner, F.: Europäisierung Beruflicher Bildung – eine Gestaltungsaufgabe, LIT Verlag Hamburg, S. 127-153

Reuling, J.; Hanf, G. (2004): OECD Projekt "The Role of Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning"- Country Background Report. Bertelsmann Bielefeld

Robertson, D. (1996): Credit transfer and the mobility of credentials in UK higher education: the evolution of policies, meanings and purposes. Journal of Education Policy, 11, 1, 53-73.

Scottish Education Department (1983): 16-18s in Scotland: An Action Plan (Edinburgh, SED).

Scottish Executive (2003a): Life Through Learning Through Life: The Lifelong Learning Strategy for Scotland. Scottish Executive, Edinburgh.

SCQF (2002): National Plan for the Implementation of the Framework.

SCQF (2003): An Introduction to the Scottish Credit and Qualifications Framework. 2nd Edition.

SCQF (2004): Extending the facility to credit rate within the SCQF

Sharp, N & Gallacher, J. (1996): Working together: Aspects of FE/HE links in Scotland, in Abrahamson, M., Bird, J. and Stennet, A. (eds), Further and Higher Education Partnerships: the future for collaboration, London, Society for Research into Higher Education (SRHE) and Open University Press.

Smithers, A. (1997): The New Zealand Qualifications Framework. Education Forum, Auckland.

Strathdee, R. (2003): The qualifications framework in New Zealand: reproducing existing inequalities or disrupting the positional conflict for credentials. Journal of Education and Work, 16, 2, 147-164.

Tait, T. (2003): Credit systems for learning and skills. LSDA, London.

Tait, T. (2003a): The unitisation and credit debate in England, Northern Ireland, Scotland and Wales, Learning and Skills Research, 6, 4, 14-16.

Tait, T. (2003b): Credit systems for learning and skills: current developments. LSDA, London.

Unwin, L.; Fuller, A.; Turbin, J.; Young, M., 2004: What determines the impact of vocational qualifications; A literature review, Department for Education and Skills, Research Report 522, London.

Weiß, M.; Steinert, B. (2000): Privatisierung des Bildungsbereichs - Internationale Tendenzen. In: Radtke, F.-O.; Weiß, M.: Schulautonomie, Wohlfahrtsstaat und Chancengleichheit. Leske & Budrich, Opladen

Young, M. (2001): The role of National Qualification Systems in promoting Lifelong Learning. Issues Paper for meeting of experts, March. OECD, Paris.

Young, M. (2002): Contrasting approaches to the role of qualifications in the promotion of lifelong learning, In K. Evans, P. Hodkinson & L. Unwin (eds) Working to Learn: transforming learning in the workplace. Kogan Page, London.

Young, M. (Ed) (2003a): Special Issue on ‘National Qualifications Frameworks’. Journal of Education and Work. 16, 3.

Young, M. (2003b): National Qualifications Frameworks as a global phenomenon: a comparative perspective. Journal of Education and Work. 16, 3, 223-237.

Young, M. (2005): National Qualifications Frameworks; their feasibility and effective implementation in developing countries. Report prepared for the International Labour Organisation. Institute of Education, University of London.

Projekt Nr.: 1.6.102

1. Titel: Vollzeitschulische Berufsausbildung in ausgewählten europäischen Ländern mit dualen Berufsbildungsangeboten

2. Forschungsbegründende Angaben

Ausgangslage

Im Jahr 2004 trat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) an das BIBB mit der Bitte heran, verlässliche Daten zu vollzeitschulischer Berufsausbildung in Deutschland zu erheben. Die daraufhin erstellte BIBB-Expertise[27] kam zu dem Schluss, dass aufgrund der Datenlage keine verlässlichen Aussagen über die Situation vollzeitschulischer Berufsausbildung und den Verbleib ihrer Absolventen getroffen werden können. Aus diesem Grund wurde ein Forschungsvorhaben[28] initiiert, welches zum Ziel hat, individuelle Bildungs- und Berufsverläufe zu untersuchen, um valide Daten zu generieren, auf deren Grundlage die Chancen und Risiken schulischer Berufsbildungsgänge diskutiert werden können. Ein weiteres Vorhaben (2.0.524 "Dauerbeobachtung der Berufsfachschulen") zielt darauf ab, die Datenlage im Bereich vollzeitschulische Berufsausbildung zu erschließen und gleichzeitig über Analysen die "Potenziale für einen weiteren Ausbau und die Chancen der Absolventen von Berufsfachschulen zu identifizieren".

Um die Grundlagen für die nationale Reformdiskussion zu vollzeitschulischer Berufsausbildung zu bereichern, richtet dieses Forschungsprojekt den Blick über die nationalen Grenzen hinaus auf vollzeitschulische Berufsausbildung in ausgewählten europäischen Ländern. Die so gewonnenen Erkenntnisse über vollzeitschulische Berufsausbildung in den anderen Ländern sollen im Rahmen dieses Projektes in einem gemeinsamen Prozess mit den am Bildungsprozess Beteiligten (Projektbeirat) aufbereitet werden, um die Erfahrungen dieser Länder für Deutschland nutzbar zu machen.

Forschungsstand

Die Durchführung des Projekts ist nur möglich, wenn ausreichend themenrelevante Untersuchungen und Statistiken in den jeweiligen Ländern vorhanden sind. Aus diesem Grund wurde dem geplanten Projekt eine Machbarkeitsstudie vorgeschaltet, um Informationen zusammenzutragen, auf deren Grundlage die Entscheidung zur Berücksichtigung der Länder in der Untersuchung getroffen werden kann. Dazu wurden folgende Punkte bearbeitet: Darstellung ausgewählter Sachverhalte des Berufsbildungssystems, Überprüfung der Verfügbarkeit des statistischen Datenmaterials zu ausgewählten Indikatoren und von empirischen Untersuchungen zum Untersuchungsgegenstand.

Auf der Grundlage der gesammelten Informationen wurde die Entscheidung getroffen, die Länder Österreich, Schweiz, die Niederlande und Dänemark in die Untersuchung einzubeziehen. Die Berufbildungssysteme der Schweiz und Österreichs kommen dem deutschen System in ihrer Form und ihrem Umfang (Anteil am Gesamtsystem beruflicher Bildung) am nächsten. Anders organisiert, aber dennoch dual-basiert, ist das dänische Berufsbildungssystem. Charakteristisches Merkmal ist die "integrative" Verknüpfung von dualer und vollzeitschulischer Berufsausbildung. Die Niederlande werden als Land mit schulisch-basierter Berufsausbildung berücksichtigt, in dem die bildungspolitischen Bemühungen darauf ausgerichtet sind, Berufsausbildung an dem "learning by working" Prinzip auszurichten.

---

[27] BIBB-Expertise: Wege zwischen dem Verlassen der allgemein bildenden Schule und dem Beginn einer beruflichen Ausbildung. Datenlage zu „Warteschleifen“ und „Maßnahmenkarrieren“ in der Ausbildung. August 2004.

[28] Vorhaben 1.0.521 „Bildungswege und Berufsbiographien von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Anschluss an allgemein bildende Schulen“

Forschungshypothesen

Hypothesen zu den Übergängen

1. Duale Berufsausbildung sichert die Arbeitsmarktintegration der Jugendlichen in höherem Maße als vollzeitschulische Berufsausbildung.
2. Die Beteiligung der Wirtschaft an der Steuerung (quantitatives und qualitatives Angebot), Standardisierung (Setzung der Inhalte, Konstruktion der Ausbildungsprofile), Organisation (personell, räumlich, zeitlich) und Finanzierung von vollzeitschulischer Berufsausbildung sichert die Orientierung am Arbeitsmarkt sowie die Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen und damit auch die Ausbildungsmarktintegration.
3. Die Möglichkeit flexibel auf quantitative Veränderungen der Berufsausbildung reagieren zu können, wird beeinflusst von der Durchlässigkeit zwischen dualer und vollzeitschulischer Berufsausbildung.

Hypothese zur Akzeptanz (duale bzw. vollzeitschulische Berufsausbildung)
durch die Betriebe

4. Die Form der beruflichen Ausbildung (dual bzw. vollzeitschulisch) ist ein Auswahlkriterium für die Unternehmen an der "zweiten Schwelle".

Hypothese zur Akzeptanz (duale bzw. vollzeitschulische Berufsausbildung)
durch die Jugendlichen

5. Die Akzeptanz von vollzeitschulischer Berufsausbildung ist abhängig von den erforderlichen Einstiegsqualifikationen sowie der Verwertbarkeit der erworbenen Zertifikate für das Bildungssystem.

Forschungsziele

Ziel des Forschungsprojekts ist die Analyse von Funktion, Leistung und Grenzen vollzeitschulischer Berufsausbildung in ausgewählten europäischen Ländern mit dualen Berufsbildungssystemen anhand ausgewählter Indikatoren.

Für die Untersuchung von Leistung und Grenzen liegt der Fokus für dieses Projekt auf den Übergängen: "erste Schwelle", "zweite Schwelle" und Übergänge von/zu anderen Bildungsangeboten. Die Funktion vollzeitschulischer Berufsausbildung neben dualen Ausbildungsangeboten ist zu untersuchen hinsichtlich Parallelität, Konkurrenz oder Substitution. Dies impliziert, dass im Zentrum des Projekts vollqualifizierende vollzeitschulische Berufsbildungsangebote stehen. Darüber hinaus ist für dieses Projekt die Dimension der Akzeptanz erklärungsmächtig. Unterschieden wird hierbei zwischen der Akzeptanz vollzeitschulischer Berufsausbildung durch die Betriebe und durch die Jugendlichen. Gründe für bzw. gegen die Akzeptanz vollzeitschulischer Berufsausbildung werden bei der Interpretation vorliegender Daten herangezogen.

Eine Untersuchung vollzeitschulischer Berufsausbildung in Deutschland wird nicht explizit in diesem Projekt vorgenommen. Es beschäftigen sich bereits zahlreiche Untersuchungen im BIBB mit diesem Forschungsgegenstand. Vorliegende Ergebnisse aus diesen Untersuchungen werden für die Analyse und Interpretation herangezogen. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist es zudem erforderlich, die Konsequenzen, die sich aus der Berufsbildungsreform ergeben, kontinuierlich in den Prozess mit einzubeziehen.

Folgende Forschungsfragen ergeben sich daraus:

1. Charakterisierung der Berufsbildungssysteme

- Wie ist vollzeitschulische Berufsausbildung an den Übergängen: "erste Schwelle"; "zweite Schwelle" und Übergänge von/zu anderen Bildungsangeboten in Bezug auf folgende Strukturmerkmale/Indikatoren zu beschreiben:

- Input: Zugangsregelungen (Zulassungsvoraussetzungen); finanzielle Ressourcen (Ausgaben am BIP, Ausgabe pro Kopf, individuelle Zuwendungen); personelle Ressourcen (Qualität und Quantität); Ausbildungsstellen
- Prozess: Berufsfelder; Dauer der Ausbildung; Verhältnis von praktischen und theoretischen Anteilen; Teilnahme (Zugänge, Bestände); Übergänge (Arbeitslosigkeit, Beschäftigung, andere Bildungsmaßnahme)
- Output: Abbruchquote; Abschlussquote; Abgangsregelungen (Zertifikate, erworbene Berechtigungen für Bildungssystem).

- Inwieweit unterscheiden sich die erworbenen Zertifikate in der dualen und der vollzeitschulischen Berufsausbildung formal, d.h. hinsichtlich ihrer Berechtigung für das Bildungssystem und ihrer Verwertungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt voneinander?

2. Bildungspolitische Maßnahmen und Instrumente

- Mit welchen Maßnahmen reguliert die Bildungspolitik die Übergänge: "erste Schwelle" und "zweite Schwelle" und mit welcher Absicht erfolgt dies?
- Inwieweit werden/wurden Systemreformen eingeleitet, die eine Veränderung des Verhältnisses zwischen dualer und vollzeitschulischer Berufsausbildung zur Folge haben/hatten?

3. Akzeptanz

- Sind system- bzw. arbeitsmarktrelevante Faktoren erkennbar, welche die Entscheidung der Jugendlichen an der "ersten Schwelle" beeinflussen?
- Wie ist die Wirtschaft an vollzeitschulischer Berufsausbildung hinsichtlich Steuerung (quantitatives und qualitatives Angebot), Standardisierung (Setzung der Inhalte, Konstruktion der Ausbildungsprofile), Organisation (personell, räumlich, zeitlich) und Finanzierung beteiligt?

3. Begründete Zuordnung zu den Forschungskorridoren

Das Projekt ist dem Forschungskorridor 6 "Internationalität der Berufsbildung" zuzuordnen. Für den zukünftigen Forschungsbedarf ergibt sich u.a. folgende Aufgabe: Internationale Vergleiche als Grundlage für Strukturreformen des deutschen Aus- und Weiterbildungssystems. In diesem Passus heißt es: "Das Wissen um die Stärken und Schwächen des eigenen Berufsbildungssystems und um die Strategien und Reformansätze relevanter Industrie- und Weltmarktkonkurrenten bildet eine wichtige Grundlage für die Entwicklung zukunftsorientierter Reformkonzepte. [...] Selbstverständlich lassen sich Problemlösungen, die im Ausland erfolgreich waren oder sind, nur in einer dem spezifischen deutschen Kontext angemessenen Form übertragen. Ausländische Erfahrungen können die nationale Reformdiskussion wesentlich bereichern und versachlichen. [...] Andere Staaten sehen sich hinsichtlich der Attraktivität beruflicher Bildung und des Ausbildungsengagements von Betrieben vielfach in einer vergleichsweise schwierigen Lage. Deren Erfahrungen können wichtige Hinweise im Hinblick auf die Risiken bestimmter Entwicklungstendenzen in Deutschland geben und Möglichkeiten aufzeigen, Fehlentwicklungen zu vermeiden. Das gilt besonders für Länder mit dualen Ausbildungstraditionen." (Mittelfristiges Forschungsprogramm 2005).

4. In Aussicht genommene Methoden, vorgesehene Fachausschüsse/-beiräte, etwaige Fremdforschungsaufträge

Für die Beantwortung der aufgeworfenen Fragen werden qualitative und quantitative Methoden eingesetzt.

Die folgenden Arbeitsschritte sind vorgesehen:

Sekundärstatistische Analysen
Dieser Arbeitsschritt umfasst zunächst die Analyse und Zusammenstellung der Berufsbildungsstatistiken zur quantitativen Charakterisierung der Übergänge: "erste Schwelle"; "zweite Schwelle" und Übergänge von/zu anderen Bildungsangeboten. Als Quellen dienen insbesondere die Statistiken:

- der nationalen Statistikämter (Denmarks Statistic, Statistics Netherlands, Statistik Austria, Bundesamt für Statistik (Schweiz), Statistisches Bundesamt Deutschland);
- Eurostat;
- der Bildungsministerien (Danish Ministry of Education, Ministry of OCW, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, Bundesministerium für Bildung und Forschung) sowie
- weiterer nationaler Forschungseinrichtungen/Institute (z.B. in Österreich das ibw).

Auswertung vorhandener empirischer Untersuchungen
- Des Weiteren werden themenrelevante empirische Untersuchungen erschlossen. Erste Untersuchungen konnten bereits in der Machbarkeitsstudie identifiziert werden. Dabei werden die folgenden Untersuchungen als relevant berücksichtigt:
- Verbleibsstudien (bildungs- und berufsbiographische Untersuchungen);
- Studien zur Ausbildungsqualität (Schülersicht, Arbeitgebersicht, Arbeitnehmersicht);
- Studien zur allgemeinen Evaluierung der beruflichen vollzeitschulischen Ausbildung.

Fallbeispiele - Leitfadengestützte Interviews
Die Darstellung der Dimension Akzeptanz erfordert die Befragung von Auszubildenden und Arbeitgebern. Befragt werden aus jeder Gruppe ca. 15-20 Personen pro Land. Die Befragung dient der Veranschaulichung möglicher Gründe für die Wahl einer dualen bzw. vollzeitschulischen Berufsausbildung. Für die Vorbereitung der Interviews werden Gespräche mit Berufsbildungsexperten in den jeweiligen Ländern geführt.

Die Befragung erfolgt anhand leitfadengestützter Intensivinterviews. Für die Auswertung werden Kodierverfahren (Qualitative Inhaltsanalyse, Grounded Theory) herangezogen. In den deutschsprachigen Ländern wird die Befragung durch das Projektteam durchgeführt, in den Ländern Niederlande und Dänemark werden Aufträge an Dritte vergeben.

Die Personalleitung der Unternehmen sowie das Leitungspersonal dualer und vollzeitschulischer Berufsschulen sollen darüber hinaus nach bestehenden Kooperationsbeziehungen und -formen befragt werden. Im Fokus steht hier die Form der Beteiligung der Unternehmen (hinsichtlich Steuerung, Standardisierung, Organisation und Finanzierung) an vollzeitschulischer Berufsausbildung. Exemplarisch sollen mögliche Netzwerkstrukturen anhand von Beispielen in den Ländern aufgezeigt werden.

<u>Projektbeirat</u>
Die Arbeiten im Forschungsprojekt sollen von einem Projektbeirat begleitet werden. Die gewonnenen Erkenntnisse werden in Zusammenarbeit mit dem Projektbeirat so aufbereitet, dass diese für Deutschland nutzbar werden.

5. Beabsichtigte interne und externe Kooperationen

Es wird eine interne Kooperation mit Forschungsvorhaben angestrebt, welche sich Fragestellungen zu vollzeitschulischer Berufsausbildung in Deutschland widmen. Von Interesse sind in diesem Zusammenhang unter anderem die bereits eingangs genannten Vorhaben 1.0.521 "Bildungswege und Berufsbiographien von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Anschluss an allgemein bildende Schulen" und 2.0.524 "Dauerbeobachtung der Berufsfachschulen".

Bereits die Machbarkeitsstudie wurde in Kooperation mit folgenden externen Forschungsinstituten/Einrichtungen durchgeführt:
- dem ibw (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) - Österreich,
- dem Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt) - Niederlande,
- dem Aarhus Technical College - Dänemark und
- dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie - Schweiz.

Diese Kooperationen sollen für das geplante Projekt weiter ausgebaut werden.

Zeitrahmen/Zwischenbericht

Laufzeit: III/05 bis III/07

Zwischenbericht: III/06

Projektmitarbeiter/-innen

Le Mouillour, Isabelle (0228 / 107-1638); Dr. Dybowski, Gisela; Foehrmann, Cornelia; Dr. Hanf, Georg

Anhang: Literaturhinweise

Bartoschek, Uwe; Greubel, Ariane (2002): Nachrangigkeit und Gleichwertigkeit – Zur Verhältnisbestimmung von schulischer und dualer Berufsausbildung. - In: Pr-Internet. - Heft 10, S 184ff

BMBF (2005): Berufsbildungsbericht 2005. - Berlin

BMBF (2004): Berufsbildungsbericht 2004. - Berlin

BMBF (2003): Berufsbildungsbericht 2003. - Berlin

BMBF (1998): Duale Berufsausbildung an der Schwelle zum nächsten Jahrtausend: Herausforderungen bewältigen – voneinander lernen. - Bonn

Buer, Jürgen van; Troitschanskaja, Olga (2002): Das Betriebspraktikum als Lernort im Lernortverbund – zwischen Anspruch und Wirklichkeit. - Berufs- und Wirtschaftspädagogik online.

Bulmahn, Edelgard (2004): Rede der Bundesministerin vor dem Deutschen Bundestag anlässlich der Debatte zur Modernisierung der dualen Berufsausbildung in Deutschland am 28.10.2004.

CEDEFOP (2004): Major changes in school-based apprenticeship training. - In: cedefopinfo Heft 1. - Thessaloniki

CDIP/EDK – OFFT/BBT (2000). Die Sekundarstufe II hat Zukunft. Schlussbericht der Projektgruppe Sekundarstufe II (EDK/BBT). - Aus: http://www.bbt.admin.ch/berufsbi/publikat/d/stub9.pdf

o.A. Das duale System als zukunftsorientierte berufliche Bildung. - Aus: www.cdu-düsseldorf.de/kv/positionen/texte/Bbildung.de

Euler, Dieter (2000): Bekannt aber nicht anerkannt – Zur Weiterentwicklung der Berufsausbildung in schulischer Trägerschaft. - In: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.): Krise und Aufbruch der betrieblichen Bildung. - Frankfurt. S. 51 ff.

Euler, Dieter (2000): Die Rolle der überbetrieblichen Bildungsstätten in der Modernisierung der Berufsbildung. In: Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS): Partner für die

moderne Berufsbildung. Dokumentation der Fachtagung vom 3. – 4.11.1999 im Bildungszentrum der Handwerkskammer Münster. - Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). - Bielefeld: W. Bertelsmann

Euler, Dieter (1996). Vollzeitschulische Bildungsgänge in der kaufmännischen Ausbildung – Puffer für Notzeiten oder Alternative zum dualen System? - In: Halfpapp, K; Oppenberg, H.; Richter, D. (Hrsg.). Lernbüro. Band 3. - Ludwigsfelde. S. 135 ff

Euler, Dieter; Sloane, Peter (Hrsg.) (1997): Duales System im Umbruch: Eine Bestandsaufnahme der Modernisierungsdebatte. - Pfaffenweiler: Centaurus

EURYDICE (2000): Denmark. - Kopenhagen

EURYDICE (2003): The Nederlands. - Den Haag

EURYDICE (2003). Österreich. - Wien

Feller, Gisela (Hrsg.) (2004): Auf dem Schulweg zum Beruf: Befunde zur Ausbildung an Berufsfachschulen als Teil des deutschen Berufsbildungssystems. Bundesinstitut für Berufsbildung. - Der Generalsekretär (Hrsg.). - Bielefeld: W. Bertelsmann (Berichte zur beruflichen Bildung Heft 243)

Feller, Gisela (2002): Leistungen und Defizite der Berufsfachschulen als Bildungsgang mit Berufsabschluss. - In: Bildung und Beruf : Ausbildung und berufsstruktureller Wandel in der Wissensgesellschaft. - Weinheim: Juventa, S. 139 ff

Feller, Gisela (2000): Berufsfachschulen – Joker auf dem Weg zum Beruf? - In: BWP 29. Jg., Heft. 2, S. 17 ff

Feller, Gisela (1999): Qualität und Nutzen einer Ausbildung an der Berufsfachschule. - In: BWP 28. Jg., Heft 6, S. 28 ff

Feller, Gisela (1998): Ausbildung an der Berufsfachschule – Qualifizierungsablauf über Hürden und Stolpersteine: Einstieg, Umstieg oder Rückkehr ins Berufsleben besonders für Frauen. - In: Berufsbildung. Heft 50, S. 41 ff

Frommberger, Dietmar (2003). Between School and Company – Features of the Historical Development of Vocational Education and Training in the Netherlands and Germany in a Comparative Perspective. - Jenaer Arbeiten zur Wirtschaftspädagogik. Reihe A: Kleine Schriften. Heft 18

Frommberger, Dietmar (2002): Berufspolitische und didaktisch-curriculare Unterschiede und Ähnlichkeiten von Ausbildungskonzepten. Ein internationaler Vergleich zwischen Deutschland, England und den Niederlanden. - Jenaer Arbeiten zur Wirtschaftspädagogik. Reihe A: Kleine Schriften. Heft 9

Frommberger/Reinisch/Santema (Hg.) (2001): Berufliche Bildung zwischen Schule und Betrieb: Stand und Entwicklung in den Niederlanden und Deutschland. - Markt Schwaben: Eusl-Verlag

Frommberger, Dietmar (2001): Typische Merkmale der Berufsbildung in den Niederlanden und Deutschland. Einleitendes Referat im Rahmen der Fachtagung "Unterschiedliche Systeme der Beruflichen Bildung in den Niederlanden und in Deutschland - Ein Hindernis für grenzüberschreitende berufliche Mobilität?" am 8. November 2001 in Drachten (Niederlande), ausgerichtet vom Interregionalen Gewerkschaftsrat der Region Weser-Ems-Nord-Niederlande. - Aus: http://www.uni-oldenburg.de/kooperationsstelle/download/Drachten-Vortrag_(PDF_FORMAT).pdf

Frommberger, Dietmar (1999): Berufe? Abschlussqualifikationen? Module? Niederländische Konzepte und Erfahrungen zur Organisation der Berufsbildung. - Jenaer Arbeiten zur Wirtschaftspädagogik. Reihe A: Kleine Schriften. Heft 4

Frommberger, Dietmar (1999): Ein Beispiel für eine curriculare Innovation in der beruflichen Bildung: Die Niederländische „Qualifikationsstruktur“. Mögliche Anregungen zum The-

ma Lernfelder versus Fächer. - Jenaer Arbeiten zur Wirtschaftspädagogik. Reihe A: Kleine Schriften. Heft 5

Frommberger, Dietmar (1999). Zur Anbindung beruflicher Weiterbildung an den tertiären Bereich des nationalen Bildungssystems. Ein Beitrag zur Berufsbildungsforschung in deutsch-niederländischer Perspektive. - Markt Schwaben. Eusl-Verl. Ges.

Gewerkschaft und Erziehung (2000): Perspektiven für die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems in Deutschland. - Aus: http://www.gew.de/standpunkt/positionen/a_w_bildung/texte/beruf.pdf.

Gonon, Phillip (1999): Neue Reformbestrebungen im beruflichen Bildungswesen in der Schweiz. - In: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung. Heft 17, S. 48 ff

Greinert, Wolf-Dietrich; Schur, Ilse R. (2004): Zwischen Markt und Staat. Berufsbildungsreform in Deutschland und in der Schweiz. - Berlin: Overall Verlag

Hölterhoff, Dieter (2000). Das kooperative Modell an Berufsfachschulen im Land Brandenburg. - In: Wirtschaft und Erziehung. Heft 6, S. 232 ff..

Hövels, Ben (2004): OECD-project „The role of qualifications systems in promoting lifelong learning“.- Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt. Nijmegen

Hövels, Ben; Kutscha, Günter (2001): Berufliche Qualifizierung und Lernende Region: Entwicklungen im deutsch-niederländischen Systemvergleich. - Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). - Bielefeld: W. Bertelsmann (Berichte zur beruflichen Bildung Band 246)

Kaiser, Franz-Josef (Hrsg.) (1999): Berufliche Bildung in Deutschland für das 21. Jahrhundert. - Nürnberg: IAB

Klubertz, Thomas (2004): Plädoyer für die Bundeszuständigkeit im Bereich der beruflichen Bildung. - In: BWP 33. Jg., Heft 1, S. 56 ff

Koch, Richard (1998): Duale und schulische Berufsausbildung zwischen Bildungsnachfrage und Qualifikationsbedarf. Ein deutsch-französischer Vergleich. - Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). - Bielefeld: W. Bertelsmann (Berichte zur beruflichen Bildung Band 217)

Krekel, Elisabeth M.; Troltsch, Klaus; Ulrich, Joachim Gerd (2004): Keine Besserung in Sicht? Zur aktuellen Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt. - In: BWP 33. Jg., Heft 3, S. 11

Kutscha, Günter (2000). General Education and Initial Vocational Training in Germany. The “Flexibility Route” of Modernization under Aspects of Flexibility, Transferability and Mobility. -Aus: http://www.uni-duisburg.de/FB2/BERU/DOWNLOAD/Cost.pdf

Meier auf der Heyde, Achim (2001): Vollzeitschulische Berufsausbildung. - In: Recht der Jugend und des Bildungswesens. - 49 Jg. Heft 4, S. 456 ff

Mittelfristiges Forschungsprogramm des Bundesinstituts für Berufsbildung (2005). - Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). - Bielefeld: W. Bertelsmann erscheint 2005

Murray, Asa; Steedman, Hilary (2001): Qualifikationsprofile in Deutschland, Frankreich, den Niederlanden, Portugal, Schweden und dem Vereinigten Königreich. - In: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung. Heft 22. S. 3 ff

Nowak, Sabine; Schneeberger, Arthur (2003): Lehrlingsausbildung im Überblick: Strukturdaten über Ausbildung und Beschäftigung. - Aus: http://www.ibw.at/ibw_mitteilungen/fb/now_schn_117_b&w23.pdf

OECD (2004): Education at a glance. - Paris

Reuling, Jochen (2000). Integration von dualer und vollzeitschulischer Berufsausbildung – Niederländische Konzepte und Erfahrungen. - In: Zimmer, Gerhard (Hrsg.). Zukunft der Berufsausbildung. Zweite Modernisierung unter Beteiligung der beruflichen Vollzeitschulen. Bertelsmann. - Bielefeld: W. Bertelsmann

Reuling, Jochen; Hanf, Georg (2003): OECD-Projekt „The role of qualifications systems in promoting lifelong learning“. - Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). - Bielefeld: W. Bertelsmann

Riemer, Gerhard (1995): Berufsbildung in Österreich. - In: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung. - Heft 4. S. 41 ff

Rothe, Georg (2004): Alternanz - die EU-Konzeption für die Berufsausbildung. - Karlsruhe: Universitätsverlag

Rothe, Georg (2002): Dualsystem und berufsqualifizierende Vollzeitschulen um deutschen Bildungswesen: Übereinstimmungen und Unterschiede im Vergleich mit den Nachbarländern. - In: Die berufsbildende Schule. - Heft 10. S. 291 ff

Rothe, Georg (2001):Die Systeme beruflicher Qualifizierung Deutschlands, Österreichs und der Schweiz im Vergleich. Kompendium zur Aus- und Weiterbildung unter Einschluss der Problematik Lebensbegleitendes Lernen. - Öbv&hpt. Wien

Schneeberger, Arthur; Petanovitsch (2004): Eingangsqualifikationen von Lehranfängern: Analyse und Schlussfolgerungen. - In: ibw – Bildung & Wirtschaft. - Heft 27. Wien

Schneeberger, Arthur (2004): Die Polytechnische Schule: ihre Leistung als „Brücke“ zur Lehrlingsausbildung. - Aus: http://www.ibw.at/html/rb/pdf/schn_sta_128_04_rb.pdf

Schneeberger, Arthur (2003): Trends und Perspektiven der Berufsbildung Österreichs. - Aus: http://www.ibw.at/ibw_mitteilungen/art/schn_098_03_wp.pdf

Schneeberger, Arthur (2002): Österreichs Berufsbildungsstrategie im europäischen Vergleich. - Aus: http://www.ibw.at/ibw_mitteilungen/art/schn_024_02_wp.pdf

Schneeberger, Arthur; Nowak, Sabine (2000): Modernisierung dualer Berufsbildungssysteme: Probleme und Strategien in 7 europäischen Ländern. - ibw-Schriftenreihe Nr. 117. Wien

Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen (1999): Expertisen für ein Berliner Memorandum zur Modernisierung der Beruflichen Bildung. - Berlin.

Tessaring, Manfred; Wannan, Jennifer (2004). Vocational education and training – key to the future. - Cedefop. Thessaloniki.

o.A. (2000): Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS) - Partner für moderne Berufsbildung. Dokumentation des Fachtagung des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Ministeriums für Arbeit und Soziales. - Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). - Bielefeld: W. Bertelsmann

o.A. (2004): Die Zukunft des dualen Bildungssystems: Debatte im Landtag. - In: Landtag intern. Nr. 7

Verzetnitsch, Fritz; Schlögl, Peter; Prischl, Alexander; Wieder, Regine (Hrsg.) (2004): Jugendliche zwischen Karriere und Misere. Die Lehrausbildung in Österreich, Innovationen und Herausforderung. - Wien: ÖGB Verlag

Zimmer, Gerhard (Hrsg.) (2000): Zukunft der Berufsausbildung: zweite Modernisierung unter Beteiligung der beruflichen Vollzeitschulen. - Bielefeld: W. Bertelsman

Projekt Nr.: 2.6.103

1. Titel: Länderspezifische Analyse beruflicher Weiterbildung auf der Grundlage von CVTS2 und Modellierung der Strukturen der Weiterbildung (CVTS2 überarbeitet)

2. Forschungsbegründende Angaben

Problemdarstellung

Der Europäische Rat hat im Jahr 2000 in Lissabon eine Agenda 2010 verabschiedet, deren Ziel es ist, in der Europäischen Union einen hoch dynamischen und wettbewerbsfähigen wissensbasierten Wirtschaftsraum zu schaffen, der durch nachhaltiges Wachstum, mehr und bessere Beschäftigungsmöglichkeiten sowie soziale Kohäsion gekennzeichnet ist. Das Ziel soll durch einen integrierten Politikansatz in den Ländern der Union und auf der Gemeinschaftsebene erreicht werden. Von zentraler Bedeutung ist dabei eine Strategie lebenslangen Lernens, wobei der beruflichen Bildung, neben der allgemeinen und höheren Bildung, eine besondere Rolle zukommt - gerade in solchen Ländern und Branchen, in denen sich rapider technologischer Wandel vollzieht und die Unternehmen schnell reagieren müssen, um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können. Um Erkenntnisse über den Umfang der Weiterbildung und ihre Strukturen zu gewinnen und Fortschritte der Strategie des lebenslangen Lernens messbar zu machen, werden regelmäßig Erhebungen durchgeführt (wie die europäische Arbeitskräfteerhebung und die europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung („Continuing Vocational Training Survey“ - CVTS)). Weitere umfassende Erhebungen – insbesondere ist hier der „Adult Education Survey“ (Erhebung zur Erwachsenenbildung - AES; erstmals 2005) zu nennen - sind geplant.

Forschungsstand

Die zweite europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (Continuing Vocational Training Survey - CVTS2) wurde im Jahre 2000 in 25 europäischen Ländern durchgeführt. Mehr als 76.000 Unternehmen wurden zu ihrem Weiterbildungsangebot für ihre Beschäftigten im Jahr 1999 befragt. Gemessen an den zentralen Indikatoren der betrieblichen Investition in das Humankapital

- Anteil weiterbildender Unternehmen
- Teilnahmequote der Beschäftigten
- Weiterbildungsintensität
- Betriebliche Kosten der Weiterbildung

zeigten sich erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern. Diese Unterschiede lassen sich bislang nicht hinreichend erklären. Auch die Unterschiede, die innerhalb der Länder zwischen den verschiedenen Branchen und den Unternehmen verschiedener Größe zu verzeichnen sind, sind bisher nur unzureichend analysiert worden.

Forschungsziele

Primäres Ziel des Projekts ist die Kontextualisierung der Ergebnisse aus CVTS2: Die Ergebnisse zur betrieblichen Weiterbildung sollen im Kontext

- der nationalen makro-ökonomischen und sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen,
- der Merkmale des Bildungssystems, insbesondere der beruflichen Bildung in Unternehmen und Schulen,
- der Leitlinien der Bildungspolitik, der weiterbildungsrelevanten gesetzlichen Bestimmungen und entsprechender Vereinbarungen der Sozialpartner, sowie
- der spezifischen Gegebenheiten des Weiterbildungsmarktes

analysiert werden. Dadurch sollen die Voraussetzungen für die Erklärung der nationalen Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildung geschaffen werden. Hypothesen zum Einfluss des nationalen Kontextes auf die betriebliche Weiterbildung sollen entwickelt und in den Ländern der beteiligten Projektpartner an Hand nationaler Daten geprüft werden.

Zweites Ziel des Forschungsprojekts ist es, Ansatzpunkte für eine Verbesserung der betrieblichen Weiterbildung zu identifizieren - insbesondere Ansatzpunkte für eine Erhöhung des Anteils der Betriebe, die ihren Beschäftigten Weiterbildung anbieten. Besonderes Augenmerk ist auch auf die Zugangschancen der Beschäftigten zu richten, sowohl hinsichtlich der Höhe (Teilnahmequoten) als auch hinsichtlich gleicher Zugangschancen (Gender-mainstreaming).

Drittens zielt das Forschungsprojekt darauf ab, die Grundlagen für das internationale Benchmarking der betrieblichen Weiterbildung zu verbessern.

Zentrale Forschungshypothesen

- Die jeweiligen nationalen Rahmenbedingungen (u.a. makro-ökonomische Faktoren, sozio-ökonomische Faktoren, Verfasstheit des Bildungssystems, Leitlinien der Bildungspolitik, weiterbildungsrelevante gesetzliche Bestimmungen, weiterbildungsrelevante Vereinbarungen der Sozialpartner) haben bedeutsamen Einfluss auf Umfang und Strukturen der betrieblichen Weiterbildung.
- Die spezifische Struktur des nationalen Weiterbildungsmarktes hat Einfluss auf Umfang und Strukturen der betrieblichen Weiterbildung.
- Unter Berücksichtigung dieser Faktoren lässt sich ein Modell entwickeln, das die Strukturen der betrieblichen Weiterbildung erklären hilft und Hinweise liefert, wie die betriebliche Investition in das Humankapital erhöht werden kann.

3. Begründete Zuordnung zu den Forschungskorridoren

Das Forschungsprojekt ist dem Forschungskorridor 6 „Internationalität der Berufsbildung“ zugeordnet.

Zentraler Gegenstand des Projektes sind die (vor allem institutionellen) Faktoren, welche die unterschiedliche Inzidenz, die Strukturen und die Kosten der betrieblichen Weiterbildung im internationalen Vergleich beeinflussen. Dieser systemisch-ganzheitliche Ansatz ist kennzeichnend für die internationale Vergleichsforschung des BIBB, die im Forschungskorridor 6 angesiedelt ist.

4. In Aussicht genommene Methoden

Im Projekt kommen quantitative und qualitative Methoden zum Einsatz. Die Analysen stützen sich dabei sowohl auf bereits vorliegende Daten (CVTS-Befragungsdaten, Statistiken, Dokumente, z.B. zu den gesetzlichen Bestimmungen) als auch auf neu zu erhebende Daten. Im Einzelnen:

- Auswertung nationaler Studien zu betrieblicher Weiterbildung auf der Grundlage von CVTS2
- Auswertung der nationalen Regelungen zur Weiterbildung (Gesetze, Tarifverträge)
- Sekundäranalyse der CVTS-Daten, umfassende Darstellung zentraler Ergebnisse der 25 Länder, Identifizierung von Mustern der betrieblichen Weiterbildung, Analyse des Zusammenhangs mit nationalen Rahmenbedingungen
- Interviews mit Weiterbildungsanbietern und Weiterbildungsverantwortlichen in den Unternehmen
- Betrieblich ansetzende Fallstudien, Good Practice der betrieblichen Weiterbildung.

Beabsichtigte interne und externe Kooperation

Das Projekt baut auf bisherigen Forschungsarbeiten des BIBB auf und wird im Arbeitsbereich 2.3 bearbeitet. Es bestehen enge Bezüge zu anderen Forschungsprojekten des BIBB, insbesondere zu

- FP 2.6.102: Development of a methodology for a long term strategy on the Continuing Vocational Training Survey (CVTS) - CVTS3M
- FP 2.6.104: Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU und Entwicklung von regionalen Supportstrukturen
- FP 2.3.105: Formalisierte berufliche Weiterbildung – Sekundäranalysen auf Basis des SOEP und anderer international vergleichbarer Erhebungen (BENEFIT)

Wie bei Leonardo-Projekten üblich wird dieses Forschungsprojekt in enger Kooperation mit Partnern aus anderen europäischen Ländern durchgeführt:

- 3s Research Laboratory (Wien; Koordination)
- Bureau d´économie théorique et appliquée (BETA) / CÉREQ Alsace, Universität Louis Pasteur Straßburg
- Centro Studi per l'innovazione di Impresa (CESPIM SRL - Rom)
- Center for arbejdsmarkedsforskning (CARMA - Universität Aalborg)
- Center for Vocational Education and Research an der Vytautas Magnus Universität Kaunas (Litauen)
- National Institute of Technical and Vocational Education (NUOV - Prag)

Das BIBB ist an den Arbeiten an allen 17 Arbeitspaketen des Projektes beteiligt. Es hat die Hauptverantwortung für zwei Arbeitspakete übernommen:

- Arbeitspaket 2: Umfassende Darstellung zentraler CVTS-Ergebnisse für 25 Länder, Identifizierung von Mustern der betrieblichen Weiterbildung, Analyse des Zusammenhangs mit nationalen Rahmenbedingungen für die 7 Länder der beteiligten Partnerinstitutionen;
- Arbeitspaket 8: Einfluss der Struktur des Weiterbildungssystems und des Weiterbildungsmarktes auf berufliche Weiterbildung.

Zeitrahmen / Zwischenbericht

Laufzeit: IV/2004 - III/2007

Zwischenbericht: I/2006

Projektmitarbeiter/-innen

Dr. Behringer, Friederike (0228 / 107 - 1334); Käpplinger, Bernd; Moraal, Dick; Schönfeld, Gudrun

Teil 2: Vorhaben

Abteilung 1:
Querschnittsaufgaben / Kommunikation / Internationale Berufsbildung

Vorhaben Nr.: **1.0.507**

Titel:	**Datenbank der Projekte und Vorhaben des BIBB**
Art des Vorhabens:	Materialsammlung, Informations- und Dokumentationssysteme, Bibliografien und Datenbanken
Korridor:	Informations- und Dokumentationssysteme zur Förderung von Transparenz und Wissenstransfer in der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Menk, Angela** (0228 / 107-2025); Baarß, Hildegard; Schröder, Jörg
Laufzeit:	ständig
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	In dieser Datenbank werden alle abgeschlossenen und laufenden Forschungsprojekte und Vorhaben des BIBB dokumentiert. Sie dient sowohl den internen Planungsprozessen des Instituts als auch der Information der Öffentlichkeit und bildet die Basis für die jährliche Unterrichtung des Hauptausschusses über die laufenden Arbeiten des BIBB (Arbeitsprogramm). Die Datenbank steht seit 2004 im Internet über die website des BIBB zur Verfügung und ermöglicht es so allen Interessenten selbstständig, schnell und zuverlässig Informationen mit Hilfe komfortabler Suchmöglichkeiten über die Arbeiten des BIBB zu gewinnen. Die Antragstexte, Berichte zum Zwischen- und Endstand sowie Pressemitteilungen zu den jeweiligen Projekten können heruntergeladen werden. Eine Dokumentation der Veröffentlichungen, die im Rahmen der jeweiligen Projekte bzw. Vorhaben entstanden sind, wird aufgebaut.

Vorhaben Nr.: **1.0.511**

Titel:	**Datenbank zur Präsentation des deutschen Berufsbildungssystems im internationalen Kontext**
Art des Vorhabens:	Mitwirkung an der internationalen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung
Korridor:	Informations- und Dokumentationssysteme zur Förderung von Transparenz und Wissenstransfer in der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Olbertz, Peter** (0228 / 107-1428); Schröder, Jörg
Laufzeit:	ständig

Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:

Der im Rahmen dieses Vorhabens verfolgte Ansatz zeichnet sich dadurch aus, dass er ganzheitlich, international definiert und IT-gestützt ist. Es gilt, das deutsche Berufsbildungssystem mit fremden Augen zu betrachten, aus dieser Sicht zu beschreiben und mit modernen Mitteln zu präsentieren.

Hierdurch unterscheidet sich das entwickelte entscheidend vom bereits vorher vorhandenen Präsentationsmaterial. Die unter der Federführung des BMBF vom BIBB erstellte Darstellung "Informationssystem zur Berufsbildung in Deutschland" bietet einen mit Statistik unterfütterten Überblick über das Berufsbildungssystem - aus einer nationalen Insider-Perspektive (die Darstellung entspricht inhaltlich dem Jahr 1999, z.B. sind die Angaben in DM). Auch die Weiterentwicklung dieses Informationssystems ist aufgrund ihrer textlichen Ausgestaltung im Gegensatz zu den gezielt für Präsentationen zu entwickelnden Materialien des Vorhabens eine ideale Ergänzung, hat aber eine andere Zielrichtung.

Daneben sind im BIBB viele hervorragende Präsentationsmaterialien zu punktuellen Themenschwerpunkten der Berufsbildung entstanden, die in das Vorhaben eingebracht werden, um der Komplexität der Inhalte gerecht zu werden.

Ein weiterer wichtiger Grund für die Realisierung des Vorhabens kommt von europäischer Ebene hinzu. Das CEDEFOP baut das REFER-Netzwerk auf (Europäisches Referenznetzwerk für Fachinformation und Expertise). Partner des CEDEFOP in Deutschland ist ein Konsortium unter der Führung des BIBB. Für dieses Referenznetzwerk müssen u.a. Informationen zu den nationalen Berufsbildungssystemen und ihrer Entwicklung zusammengestellt werden. Auch für diese Darstellungen sollen die Ergebnisse des Vorhabens herangezogen werden.

Ganzheitlich bedeutet das, dass die für die berufliche Bildung wichtigen Themen in ihrer Gesamtheit nach einem einheitlichen Layout erfasst werden. Es kommt darauf an, sie zueinander in eine in sich stimmige Struktur zu bringen, die es darüber hinaus erlaubt, situativ unterschiedliche Tiefen der Darstellung auszuwählen

Damit geht der Ansatz bereits über die innerhalb und außerhalb des BIBB bestehenden Informations- und Präsentationsmaterialien hinaus, er hat darüber hinaus aber auch eine andere Zielrichtung. Auf dem internationalen Parkett hat sich eine eigene Sprache im Bereich der Berufsbildung entwickelt. Sie ist durch eine Terminologie geprägt, die aus dem Bereich der angloaustralischen Berufsbildungssysteme kommt. Um auf dieser Ebene mitreden zu können, muss das deutsche Berufsbildungssystem entsprechend kommunizierbar gemacht werden. Dazu ist eine bloße sprachliche Übersetzung einer Darstellung des nationalen Systems in das Englische weder ausreichend noch angemessen. Die dringend notwendige "Transformationsleistung" muss eine veränderte Schwerpunktsetzung in der Darstellung enthalten, die das eigene System gleichwohl in seiner ganzen Komplexität wiedergibt. Dabei gilt es vor allem, dem unterschiedlichen Empfängerhorizont gerecht zu werden, der durch eine Vielzahl von divergierenden Berufsbildungssystemen geprägt und vorgeformt ist.

Um jeweils über den Zugriff auf die Gesamtheit der Informationen zu verfügen, bedarf es des Einsatzes moderner IT-Technik in Form einer Datenbank, aus der der Nutzer eine individuelle Präsentation im Powerpoint-Format zusammenstellen kann.
Der wissenschaftliche Anspruch an das Vorhaben liegt in der systemneutralen Aufbereitung des Präsentationsmaterials begründet: Eine üblicherweise durchgeführte Übersetzung einschlägiger Darstellungen aufgrund der deutschen "Innensicht" genügt nicht. Sie sind mit der international gängigen Terminologie nicht kompatibel.

Das Vorhaben verlangt die fundierte Kenntnis anderer Systeme ebenso wie deren Darstellungsweise im internationalen Kontext. Es ist für die zu entwickelnde Darstellungsform eine intensive Auseinandersetzung mit internationalen Erfordernissen und entsprechender fachlicher englischsprachiger Terminologie notwendig. Insoweit ergibt sich hier eine Schnittstelle von terminologischer und inhaltlicher Erfassung von Systemen: Die Wahl der gängigen Terminologie führt zu inhaltlicher Transparenz und zum Verständnis des jeweiligen Systems über die eigenen Grenzen hinaus.

Nachdem im Jahr 2004 die Datenbank hausintern zur Nutzung zur Verfügung gestellt wurde, ist in regelmäßigen Abständen ein update notwendig. Dieses umfasst neben der Aktualisierung der statistischen Daten auch eine regelmäßige Überprüfung der getroffenen Schwerpunktsetzung in der Auswahl der dargestellten Aspekte des nationalen Berufsbildungssystems.

Vorhaben Nr.: **1.0.516**

Titel:	**Europäische Kooperation in der Berufsbildungsforschung im Rahmen des Refer-Netzwerks des CEDEFOP**
Art des Vorhabens:	Mitwirkung an der internationalen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung
Korridor:	Internationalität der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Hippach-Schneider, Ute** (0228 / 107-1630); Dr. Hanf, Georg; Krause, Martina
Laufzeit:	III/03 bis II/08

Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:

Das BIBB ist Koordinator des nationalen Konsortiums im europäischen Referenz- und Fachnetzwerk der Berufsbildung (European Network of Reference and Expertise - ReferNet). Ziel des Netzwerks ist der Aufbau und die laufende Aktualisierung eines strukturierten und dezentralisierten Systems der Informationssammlung und -aufbereitung im Bereich der Berufsbildung und in angrenzenden Gebieten.

Die Aktivitäten des Netzwerks enthalten drei Schwerpunkte; die meisten der damit verbundenen Arbeiten werden vom BIBB selbst, ein Teil im Auftrag des BIBB geleistet:

- Dokumentation und Verbreitung von Informationen, d.h. Einspeisung und laufende Aktualisierung bibliografischer Informationen in die CEDEFOP-Datenbank, Erstellung und Aktualisierung einer Institutionen-/Experten-Datenbank und eines Thesaurus, sowie weiterer Informationen, z.B. über Konferenzen, Projekte sowie Verbreitung von Informationen über die Medien.
- Informationen über Berufsbildungssysteme und Berichterstattung über laufende Entwicklungen. Im Mittelpunkt des ReferNet steht die regelmäßige Berichterstattung des nationalen Konsortiums über das Berufsbildungssystem sowie über neue Initiativen und Reformen. Darüber hinaus werden jährlich vertiefte Analysen zu zwei Themenbereichen erarbeitet; diese gehen in ein umfassenderes europäisches "Knowledge Management System" (KMS) zur Berufsbildung ein, welches vom CEDEFOP aufgebaut wird.
- Forschung: Aufgabe des Refer-Netzwerks ist des Weiteren, die Transparenz über Berufsbildungsforschung in der EU zu erhöhen und die Verbreitung nationaler und EU-bezogener Berufsbildungsforschung zwischen den Mitgliedsländern zu fördern. Dazu gehören: ein jährliches Dossier zur Entwicklung der Berufsbildungsforschung in Deutschland, die Bereitstellung von Informationen über Konferenzen und andere Netzwerke und die Förderung der Forschungskooperation zwischen dem CEDEFOP und nationalen Forschungseinrichtungen zu bestimmten Themen.

Vorhaben Nr.: **1.0.523**

Titel:	**Qualifikations- und Creditrahmen**
Art des Vorhabens:	Mitwirkung an der Umsetzung von Programmen
Korridor:	Internationalität der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen	**Dr. Hanf, Georg** (0228 / 107-1602); Dr. Blötz, Ulrich; Dr. Hensge, Kathrin; Le Mouillour, Isabelle; Mettin, Gisela; Mucke, Kerstin; Dr. Münchhausen, Gesa; Peppinghaus, Benedikt; Dr. Rein, Volker; Reymers, Magret; Schwichtenberg, Karin
Laufzeit:	II/05 bis IV/08

Hintergrund
Im Rahmen der verstärkten europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung und der hochschulischen Bildung ist es Ziel, einen alle Bildungsbereiche umfassenden europäischen Qualifikationsrahmen zu etablieren (Maastricht Communiqué). Unter Wahrung des Subsidiaritätsprinzips sind nationale Qualifikationsrahmen zu entwickeln. Ein Qualifikationsrahmen soll:

- Transparenz von Qualifikationen / Kompetenzen schaffen;
- die Durchlässigkeit zwischen dem allgemeinbildenden, beruflichen und hochschulischen Bildungsbereich befördern;
- in informellen Lernprozessen erworbene Kompetenzen berücksichtigen;
- Mobilität auf dem Arbeitsmarkt ermöglichen.

Auf europäischer Ebene wurde bereits ein Qualifikationsrahmen entwickelt. Die Entscheidung wird in 2007 fallen; daran schließt sich eine Erprobungsphase an. Nach der grundsätzlichen Entscheidung für die Entwicklung eines bildungsbereichs-übergreifenden Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) in 2006 begleitet das BIBB die Entwicklung des NQR mit Expertisen und Untersuchungsarbeiten, die auch Eingang in die NQR-Arbeitsgruppe des Hauptausschusses finden. Zum europäischen Credit-Rahmen (ECVET) hat der Konsultationsprozess Ende 2006 begonnen; die Entscheidung darüber wird voraussichtlich 2008 fallen. Die 2006 begonnenen nationalen Arbeiten zum Credit-Transfer zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung sowie innerhalb der Berufsbildung, an denen auch das BIBB beteiligt ist, stehen noch am Anfang. Im Rahmen von Projekten zum IT-Weiterbildungssystem, zur Anerkennung informellen Lernens u.a. hat das BIBB bereits Vorarbeiten für einen Qualifikationsrahmen wie für ein Leistungspunktesystem geleistet.

Ziele des Vorhabens sind:·

- Unterstützung des BMBF bei der Entwicklung und Implementation des EQF sowie bei der Konzeptentwicklung für ein europäisches Creditsystem in der Berufsbildung (ECVET)
- Erarbeitung konzeptioneller Grundlagen für einen NQR, der berufliche und Hochschulbildung miteinander verbindet (Dimensionen von Handlungskompetenz, Formulierung von Deskriptoren etc.)
- Beispielhafte Konzeptentwicklung für einen nationalen Qualifikationsrahmen in einzelnen Berufsbereichen (Aus- und Fortbildung) unter Berücksichtigung des Berufskonzeptes. Dabei sollen auch sektorbezogene Entwicklungen berücksichtigt werden.
- Das Vorhaben soll eine gemeinsame Kommunikations-Plattform für die im BIBB laufenden Vorhaben und Projekte zu verwandten Themen bieten.

Methoden

- Analyse europäischer Konzepte (Qualifikationsrahmen für den Hochschulbereich, EC-VET, EQF)
- Analyse/Integration vorhandener nationaler Ansätze in Deutschland zu Transparenz und Durchlässigkeit
- Expertisen/Expertenworkshops zu einzelnen Aspekten der Konstruktion von Qualifikationsrahmen und Credit-Systemen

Fragen

Bei den Analysen zur Konstruktion und Nutzung von Qualifikations- und Creditrahmen geht es insbesondere um folgende Fragen:

- Sind vorhandene Qualifikationen (Berufsabschlüsse) mit outcomes-orientierten Niveaustufen (levels) kompatibel bzw. kompatibel zu machen?
- Wie viele Ebenen (levels) sind erforderlich, um die vorhandenen Qualifikationen / Kompetenzen (outcomes) adäquat abzubilden?
- Mit welchen Deskriptoren lassen sich berufliche und (hoch)-schulische Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten beschreiben?
- Lassen sich allgemeine Deskriptoren finden, die alle fachlichen Spezifika in sich aufnehmen können?
- Kann es einen integrierten Satz von Deskriptoren geben, der Berufsbildung und Hochschulbildung in einem Kontinuum umfasst oder folgen sie nicht grundlegend verschiedenen Logiken (Erfahrung bzw. schriftlich-explizites Wissen)?
- Mit welchen Verfahren und welchen Bemessungsgrundlagen können Leistungspunkte ermittelt, vergeben und angerechnet werden?
- Welche Konsequenzen haben ein möglicher Qualifikationsrahmen und ein möglicher Credit-Rahmen für das bestehende Prüfungs- und Bewertungssystem?

Procedere

Es handelt sich um ein sämtliche Abteilungen übergreifendes Vorhaben. Es erfolgt in enger Abstimmung mit den an der Berufsbildung Beteiligten sowie mit den für schulische und hochschulische Qualifikationen Verantwortlichen.

Vorhaben Nr.: **1.0.524**

Titel:	**Aufbau einer englischsprachigen Berufsbildungs-Terminologiedatenbank**
Art des Vorhabens:	Mitwirkung an der internationalen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung
Korridor:	Informations- und Dokumentationssysteme zur Förderung von Transparenz und Wissenstransfer in der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Batzel, Gisela** (0228 / 107-2019); Kissling, Hans-Joachim; Olbertz, Peter
Laufzeit:	ständig

Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:

Das Vorhaben hat zum Ziel, die Bedeutung von Fachwörtern im nationalen und internationalen Kontext zu definieren, in mindestens einer Fremdsprache (Englisch) festzulegen und im Institut zugänglich zu machen. Das Vorhaben verlangt eine intensive Auseinandersetzung mit der Berufsbildungsfachsprache. In diesem Sinn ist Terminologie der Schlüssel für einfache, schnelle und sichere Kommunikation, die nationale Grenzen überschreitet. Eine einheitliche, harmonisierte Terminologie ist zur Verständigung sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene erforderlich.

Zugleich wird der Bestand an französischen Fachwörtern kontinuierlich ausgebaut. Dazu werden sowohl bereits existierende Glossare (KMK, Cedefop, europäische Glossare zu Bildungsthemen etc.) als auch BIBB-Übersetzungen ausgewertet.

Im Ergebnis soll eine Datenbank aufgebaut werden, die einen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Hauses verfügbaren Bestand an überprüften und tauglichen Fachwörtern in englischer und französischer Sprache enthält.

Abteilung 2: Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Berufsbildung / Forschungs-Daten-Zentrum

Vorhaben Nr.: **1.0.001**

Titel:	**Untersuchungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts; Regionalanalysen**
Art des Vorhabens:	Vorbereitung des Berufsbildungsberichts
Korridor:	Qualifizierungs- und Bildungsverhalten, Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
Mitarbeiter/-innen	**Friedrich, Michael** (0228 / 107-2023); Bellaire, Edith; Brandes, Harald; Menk, Angela; Schöngen, Klaus; Troltsch, Klaus; Dr. Ulrich, Joachim Gerd
Laufzeit:	ständig

Problemdarstellung:

- Erarbeitung von statistischen Grundlagen für die Sicherstellung eines qualitativ und quantitativ ausreichenden Angebots an beruflichen Ausbildungsplätzen unter Berücksichtigung der voraussehbaren Nachfrageentwicklung und des langfristig zu erwartenden Bedarfs an Ausbildungsplätzen

- Darstellung der Entwicklung der Berufsausbildungsverhältnisse nach Ausbildungsbereichen, Ausbildungsberufen und Regionen

- Darstellung der regionalen und sektoralen Entwicklung des Ausbildungsangebots und der Ausbildungsnachfrage

- Analyse des Ausbildungsverhaltens (Ausbildungsberechtigung, Ausbildungsbeteiligung) von Betrieben.
  - im Berufsbildungsbericht
  - in Regionalberichten zur Situation der beruflichen Bildung
  - in Einzelveröffentlichungen zum Anbieter- und Nachfrageverhalten

Vorhaben Nr.: **1.0.004**

Titel:	**Aus- und Weiterbildung im IAB-Betriebspanel**
Art des Vorhabens:	Durchführung der Berufsbildungsstatistik
Korridor:	Qualifizierungs- und Bildungsverhalten, Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
Mitarbeiter/-innen:	**Schöngen, Klaus** (0228 / 107-2027); Westhoff, Gisela
Laufzeit:	ständig

Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:

Mit 16.000 einbezogenen Betrieben - Stand 2006, Stichprobenbasis: Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik - ist das IAB-Betriebspanel die wichtigste empirische Datenquelle zur Arbeitskräftenachfrage der Betriebe in der Bundesrepublik. Die jährlich erhobenen Daten erlauben repräsentative Analysen u.a. nach Ländern, Wirtschaftszweig und Betriebsgrößenklassen. Wesentliche Teile des Fragenkatalogs beziehen sich auf Personalbedarf, Personalqualifizierung sowie Aus- und Weiterbildung.

Seit 1995 nutzt das BIBB diese Datenquelle durch Sonderauswertungen und Datenanalysen zu aktuellen Fragen der Berufsbildung (z.B. Aus- und Weiterbildung in innovativen Betrieben, Ausbildung von Frauen in zukunftsorientierten Branchen, Auswirkungen der Aussetzung der AEVO auf Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung, Strategien der Personalrekrutierung, Übernahmeverhalten). Eine regelmäßige Berichterstattung zur Frage der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben erfolgt im Berufsbildungsbericht der Bundesregierung.

Ziele/angestrebte Ergebnisse:
- Verbesserung der Datenlage von Forschungsprojekten und Vorhaben, indem eigene Recherchen um aktuelle und repräsentative Rahmendaten ergänzt werden.
- Gewinnung repräsentativer Daten zu ausgewählten Fragen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung;
- Ergänzung vorhandener Daten (z.B. aus dem RBS);
- Laufende Beobachtung des Fachkräftebedarfs und betrieblicher Strategien zur Fachkräftegewinnung.

Maßnahmen:
- Kooperation mit dem IAB
- Beteiligung bei der Fragebogenentwicklung
- Datenauswertungen, Analysen
- Veröffentlichungen, Präsentationen und Referate.

Vorhaben Nr.: **1.0.521**

Titel:	**Bildungswege und Berufsbiographie von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Anschluss an allgemein bildende Schulen**
Art des Vorhabens:	Durchführung der Berufsbildungsstatistik
Korridor:	Qualifizierungs- und Bildungsverhalten, Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
Mitarbeiter/-innen	**Friedrich, Michael** (0228 / 107-2023); Beicht, Ursula; Dr. Ulrich, Joachim Gerd
Laufzeit:	IV/04 bis IV/08

Problemdarstellung:

Das Bundesinstitut hat im Sommer 2004 eine Expertise für das BMBF zum Thema "Wege zwischen dem Verlassen der allgemein bildenden Schule und dem Beginn einer beruflichen Ausbildung" erarbeitet. In der Expertise wird die Frage verfolgt, ob und wie viele Jugendliche nach Beendigung der allgemein bildenden Schule zunächst Bildungs- und Warteschleifen durchlaufen, bis sie in eine berufliche Erstausbildung einmünden. Es zeigte sich, dass die Übergangsprozesse von der allgemein bildenden Schule in eine Berufsausbildung in den vergangenen Jahren schwieriger, komplexer und zum Teil auch langwieriger geworden sind. Dies gilt insbesondere für leistungsschwächere Jugendliche und für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Die amtliche Berufsbildungsstatistik verzeichnet beispielsweise stark wachsende Anteile von Jugendlichen in berufsvorbereitenden Maßnahmen und in berufsfachschulischen Ausbildungsgängen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln. Die Statistik vermag jedoch keine Aussagen zu liefern, zu welchen Qualifizierungswegen sich die verschiedenen Maßnahmen und Bildungsgänge vor Eintritt in die Berufsausbildung verbinden, welche Wege besonders erfolgversprechend sind und wo sich reine Maßnahmekarrieren aufzubauen drohen. Um hier Klarheit zu schaffen, sollen in Anlehnung an die BIBB/EMNID-Studie von 1998 Jugendliche und junge Erwachsene in einer breit angelegten Stichprobenuntersuchung nach ihrer Entwicklung seit dem Verlassen der allgemein bildenden Schule befragt werden.

Zentrale Forschungshypothesen

1. Der Übergang von der allgemein bildenden Schule in eine Berufsausbildung ist für einen beträchtlichen Anteil von Jugendlichen mit Warteschleifen verbunden. Die genaue Größenordnung dieser Warteschleifen wird im Rahmen der Studie bestimmt.
2. Die Anzahl sowie der relative Anteil der Jugendlichen, die Warteschleifen durchlaufen bzw. durchlaufen haben, ist im Zeitverlauf von 1997 bis 2003 angestiegen.
3. Die Anzahl sowie der relative Anteil der Jugendlichen, die mehrere Bildungs- und Qualifizierungsschleifen hintereinander durchlaufen bzw. durchlaufen haben, ist im Zeitverlauf angestiegen.
4. Der Anteil der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung bleiben, ist im Zeitverlauf von 1996 bis 2003 angestiegen.
5. Jugendliche aus bildungsfernen Schichten, Ausländer, Aussiedler und deutsche Jugendliche mit Migrationshintergrund haben es besonders schwer, in eine Berufsausbildung einzumünden.
6. Die Integrationschancen der Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf eine Berufsausbildung variieren abhängig vom Geschlecht, Nationalität, Geburtsort (Deutschland, Aus-

land), Lebenszeitpunkt des Zuzuges nach Deutschland und der Zahl der in Deutschland verbrachten Jahre.

7. Berufliche Schulbesuche, die mit dem Erwerb höherer Schulabschlüsse im Anschluss an die allgemein bildende Schule verbunden sind, erhöhen die Chance auf eine Ausbildungsstelle in einem weitaus stärkeren Maße als Maßnahmen, die den höchsten allgemein bildenden Schulabschluss nicht verbessern.

Forschungsziele

Es sollen die individuellen Bildungs- und Berufsverläufe nach Verlassen der allgemein bildenden Schule erfasst werden. Zielgruppe sind die Schulabgangskohorten der Jahre 1997 bis 2003. Durch die vollständige Erfassung der Entwicklung seit Schulende sind detaillierte Aussagen z.B. über Warte- und Qualifizierungsschleifen und ggf. Maßnahmenkarrieren möglich. Darüber hinaus können aber auch die "geglückten" Übergänge von der allgemein bildenden Schule zur Berufsausbildung sowie die berufliche Entwicklung im Anschluss an die Ausbildung betrachtet werden. Durch vergleichende Analysen sollen Verursachungsfaktoren bzw. -konstellationen für unterschiedliche Entwicklungsstränge identifiziert werden. Jugendliche mit Migrationshintergrund zeigen häufig schwierige Bildungsverläufe (38% bleiben ohne Berufsabschluss, Mikrozensus 2002). Insgesamt liegen über diese heterogene Gruppe aber zu wenige und zu unpräzise Informationen vor. Im Rahmen der Studie sollen Jugendliche mit Migrationshintergrund durch eine disproportionale Stichprobenziehung in ausreichender Größe berücksichtigt werden.

In Aussicht genommene Methoden, vorgesehene Fachausschüsse/-beiräte, etwaige Fremdforschungsaufträge

Wie bereits in der BIBB/EMNID-Studie aus dem Jahre 1998 soll eine Zufallsstichprobe über telefonische Kontaktaufnahme zu Privathaushalten mit anschließendem Screening der relevanten Befragungspersonen (Schulabgangskohorten 1996/1997 bis 2002/2003) gezogen werden. Die Befragung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen soll über computerunterstützte Telefoninterviews (CATI) erfolgen. Die Befragten werden zu ihrer jetzigen beruflichen Situation und retrospektiv zu ihrer Bildungsgeschichte seit Verlassen der allgemein bildenden Schule befragt.

Zur Erhebung der Daten wird ein Fremdforschungsauftrag an ein sozialwissenschaftliches Forschungsinstitut vergeben.

Fachausschüsse/-beiräte sind nicht vorgesehen.

Vorhaben Nr.: **2.0.501**

Titel:	**Früherkennung von Qualifikationsentwicklung**
Art des Vorhabens:	Qualifikationsentwicklung und -bedarf
Korridor:	Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen
Mitarbeiter/-innen:	**Dr. Robert Helmrich** (0228 / 107-1132); Dr. Bott, Peter; Braun, Uta; Dr. Dietzen, Agnes; Kurth, Susanna, Leppelmeier, Ingrid; Schade, Hans-Joachim;
Laufzeit:	ständig

Problemdarstellung:
Die Fortführung der Arbeiten zur Implementation eines Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung umfasst:

Arbeitsschwerpunkt 1 "Arbeitsmarktnahe Informationen aus Betriebsbefragungen zum Wandel von beruflichen Anforderungen, aus aktuellen Arbeitsmarktdaten und aus repräsentativen Stellenanzeigenanalysen / Inserentennachbefragungen"

Ziel ist die Ermittlung von Qualifikationsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt mit dem besonderen Blick auf einzelne Erwerbsberufe und deren Veränderungen. Die Arbeiten beinhalten Erhebungen zu verschiedenen Branchen bzw. Berufsfeldern durch Betriebsbefragungen, Auswertungen aktueller Arbeitsmarktdaten (offene Stellen, Arbeitslosenstatistik, Beschäftigtenstatistik, Mikrozensus) sowie systematischer Analysen von Stellenanzeigen in Print- und Online-Medien und Inserentennachbefragungen. In enger Zusammenarbeit mit der Ordnungsabteilung des BIBB werden Branchenerhebungen durchgeführt, die den Akteuren der Ordnungsarbeit Hinweise auf neue oder veränderte Qualifikationsanforderungen der Betriebe geben sollen. Die Daten werden auf der Basis repräsentativer Stichproben erhoben und lassen somit gesicherte Rückschlüsse auf Veränderungen von Qualifikationsanforderungen in einzelnen Branchen/Berufsfeldern zu. Die Auswertung der Daten beruht auf der Basis quantitativer und qualitativer Verfahren.

Zudem besteht eine enge Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und dem Statistischen Bundesamt im Hinblick auf die Auswertung von arbeitsmarktrelevanten Daten.

Die Ergebnisse tragen dazu bei, neue bzw. veränderte Qualifikationen zu erkennen, die Wertschätzung verschiedener Bildungsabschlüsse zu erfassen sowie geforderte Qualifikationen zur Erweiterung von Berufskompetenzen zu ermitteln.

Arbeitsschwerpunkt 2 "Expertengruppe von Organisationsberatern und Personalentwicklern zur Qualifikationsforschung und Früherkennung betrieblicher Qualifikationsentwicklung"

Organisationsberater und Personalentwickler sind wichtige Experten für die Veränderungen von Qualifikationen bzw. Kompetenzen und Organisation. Im Rahmen betrieblicher Veränderungen unterstützen sie Unternehmen bei der Gestaltung von Arbeitsabläufen und Organisationsstrukturen, erfassen Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarfe und setzen diese in Maßnahmen betrieblicher Qualifikations- und Personalentwicklung um. Auf diese Weise erhalten Berater einen intensiven Einblick in das betriebliche Geschehen.

Das Expertenwissen von Organisationsberatern wird in die Forschungsarbeit in der Früherkennung der betrieblichen Qualifikationsentwicklung und in der Qualifikationsforschung ge-

nutzt. Unter forschungsmethodischen Gesichtspunkten erfolgt die Einbeziehung des Expertenwissens in folgender Weise:

- Zur Generierung aufschließender Hypothesen, die in standardisierte Erhebungen in der Früherkennung und Qualifikationsforschung einfließen und dort überprüft werden können,
- zur Vertiefung und Anreicherung von Forschungsergebnissen aus standardisierten Befragungen durch Rückbindung an betriebsspezifische Kontexte,
- zur Durchführung unterschiedlicher Triangulationen (Methoden/Daten) um verallgemeinernde Aussagen über Qualifikationsentwicklungen jenseits des einzelbetrieblichen Kontextes zu erarbeiten.

In dem Forschungsprojekt „Betriebliche Personalrekrutierung im Fachkräftebereich wachsender Beschäftigungsfelder“ sind Expertenrunden mit Organisationsberatern und Personalentwicklern vorgesehen, um Fallstudienergebnisse zu validieren und zu vertiefen. In der geplanten Neuausrichtung der Früherkennung sollen Expertenrunden mit Organisationsberatern im Rahmen von sektor-, branchen- oder berufsfeldbezogenen Studien eingesetzt werden und dazu beitragen, die Ergebnisse aus Untersuchungen der einzelnen Früherkennungsinstrumente zu einem Gesamtbild der Qualifikationsentwicklungen im Untersuchungsfeld zu integrieren.

Arbeitsschwerpunkt 3 "Analysen zu Tätigkeiten und beruflichen Anforderungen auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 - Arbeit im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen“

In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung wurden zum Jahreswechsel 2005/2006 20.000 Erwerbstätige zum Thema Arbeit im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen befragt. Ziel der Erhebung ist es, Informationen über bildungs- und beschäftigungsrelevante Entwicklungen differenziert nach Berufen bereit zu stellen. Die Erhebung fokussiert neben dem Themenkomplex „Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen“ auch Fragen zu Anforderungen in einer sich verändernden Arbeitswelt. Dieser Themenkomplex soll zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen genutzt werden indem u.a. Tätigkeitsprofile, berufliche Anforderungen und Weiterbildungsbedarfe nach Berufen differenziert aufgezeigt und neue Tätigkeitsprofile ermittelt werden (z.B. Hybridberufe zwischen Technik und kaufmännischen Wissen, zwischen Produktion und Dienstleistung oder im IT-Bereich). Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung schließt an die unter dem Namen BIBB/IAB-Erhebungen bekannten Erwerbstätigenbefragungen an. Informationen zum Konzept der Erhebung und erste deskriptive Ergebnisse finden sich im Internet unter www.bibb.de/arbeit-im-wandel.

Arbeitsschwerpunkt 4 "Analyse der beruflichen/betrieblichen Weiterbildung"
Neue Qualifikationen und Qualifikationsanforderungen, die eine hinreichende Verbreitung in den Betrieben und Erwerbsberufen erfahren, werden von Anbietern beruflicher/betrieblicher Weiterbildung aufgegriffen und in neuen Qualifizierungskonzepten umgesetzt. Die marktförmige Organisation der Weiterbildung sorgt dafür, dass Weiterbildungseinrichtungen schon aus Wettbewerbsgründen ihre Angebote sehr zeitnah an neue Anforderungen ihrer Kunden anpassen. Zurzeit werden drei Untersuchungsansätze verfolgt:

1. Mit der Ausschreibung des Weiterbildungs-Innovations-Preises wird ein direkter Zugang zu innovativen Angeboten von Weiterbildungsanbietern verfolgt. Die eingereichten Konzepte geben Hinweise auf neue Inhalte, Ziele, Methoden, Medien und Zielgruppen sowie auf die Bedarfe, die diesen Weiterbildungsangeboten zugrunde liegen.
2. Struktur- und Längsschnittanalysen des beruflichen Weiterbildungsangebots in der Datenbank KURS geben einen sowohl umfassenden als auch differenzierten Überblick u.a. über die thematischen Schwerpunkte und die inhaltliche Gestaltung der Kurse. Im Zeitvergleich können Veränderungen und Trends auf dem Markt der beruflichen Weiterbil-

dung ermittelt werden. Die Fülle der Angebote und die Vielzahl der Strukturmerkmale macht diese Datenquelle für unterschiedlichste Fragestellungen ergiebig. Auch wenn ein Teil der Weiterbildungsangebote nicht durchgeführt bzw. bei geringer Nachfrage wieder eingestellt wird, liegen den Angeboten mehrheitlich Dialoge mit Wirtschaftsunternehmen und anderen Kunden der beruflichen Bildung sowie Bedarfseinschätzungen zugrunde.

3. Befragungen einer repräsentativen Stichprobe von Weiterbildungsanbietern (wbmonitor) dienen dazu, Informationen zu erhalten über die Kunden und die Finanzierung, über Erfahrungen und Meinungen der Bildungsanbieter zu aktuellen Fragen und Problemen in der beruflichen/betrieblichen Weiterbildung sowie über zusätzliche der Qualifizierung vor- oder nachgelagerte Dienstleistungen.

Die Vernetzung der Ergebnisse aus den drei verschiedenen Informationsquellen liefert ein relativ umfassendes Bild über Trends auf dem Weiterbildungsmarkt.

Vorhaben Nr.: **2.0.503**

Titel:	**Möglichkeiten zur Prognose des Ausbildungsplatzangebots mit Hilfe ökonometrischer Verfahren**
Art des Vorhabens:	Durchführung der Berufsbildungsstatistik
Korridor:	Qualifizierungs- und Bildungsverhalten, Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
Mitarbeiter/-innen	**Dr. Walden, Günter** (0228 / 107-1315); Dr. Krekel, Elisabeth M.; Troltsch, Klaus; Dr. Ulrich, Joachim Gerd
Laufzeit:	ständig

Problemdarstellung:

Das ökonometrische Modell des BIBB zur Prognose des Ausbildungsplatzangebots ist aufgebaut. Es wird jährlich aktualisiert und an neue Entwicklungen angepasst.

Vorhaben Nr.: **2.0.510**

Titel:	**wbmonitor - Weiterbildungsanbieter-befragungen**
Art des Vorhabens:	Materialsammlung, Informations- und Dokumentationssysteme, Bibliografien und Datenbanken
Korridor:	Informations- und Dokumentationssysteme zur Förderung von Transparenz und Wissenstransfer in der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen	**Dr. Feller, Gisela** (0228 / 107-1124); Isenmann, Martin; Krewerth, Andreas; Schade, Hans-Joachim
Laufzeit:	ständig

Problemdarstellung:

Der wbmonitor soll Arbeiten des Bundesinstituts dienen, die empirische Fragestellungen zur Weiterbildung als Thema haben und für Zwecke der Früherkennung genutzt werden.

Aufbau eines Weiterbildungsreferenzsystems, eines Datenpools von Weiterbildungsanbietern, die bereit sind, sich bis zu zweimal jährlich an einem Informationsaustausch mit dem BIBB zu beteiligen. Als Gegenleistung wird in jeder neuen Befragungswelle eine Information mit den wichtigsten Ergebnissen der Vorerhebung beigefügt.

Ziel sind die Beobachtung der langfristigen Marktentwicklung und die kurzfristige Beantwortung aktueller, politikrelevanter Fragestellungen zur Weiterbildung durch eine umfangreiche Stichprobe zur Ermittlung von Daten, die anderweitig nicht verfügbar sind. In einer Initialerhebung in 2001 wurden neben der Beteiligungsbereitschaft einige Kurzinformationen und die Einschätzung von Trends abgefragt. Themenschwerpunkte der Folgebefragungen waren Kooperationsverhalten, "Dynamik in der Weiterbildungslandschaft", „Weiterbildung im Umbruch“ sowie „Qualitätsmanagement und Tests in der Weiterbildung“.

Über die Arbeiten und Ergebnisse wird u.a. auch jährlich in den Berufsbildungsberichten informiert.

Mit der Zielperspektive "Früherkennung" sollen die Entwicklungen des Weiterbildungsangebotes (z.B. Strukturveränderungen) auch mit Hilfe von Analysen der DB KURS aufgedeckt werden.

Vorhaben Nr.: **2.0.512**

Titel:	**Mitwirkung an der Vorbereitung des Berufsbildungsberichts**
Art des Vorhabens:	Vorbereitung des Berufsbildungsberichts
Korridor:	Qualifizierungs- und Bildungsverhalten, Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
Mitarbeiter/-innen:	**Dr. Krekel, Elisabeth M.** (0228/107-1109); Bönisch, Irmgard; Borchardt, Dagmar; Spilles, Petra
Laufzeit:	ständig
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Koordination der Planung, Konzeption und Erstellung des Berufsbildungsberichts zwischen BMBF und BIBB. Organisation und Koordination der inhaltlichen Beiträge des BIBB; redaktionelle Bearbeitung der Beiträge; optimale technische Gestaltung der Beiträge; Lektorat der Beiträge.

Vorhaben Nr.: **2.0.515**

Titel:	**Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands**
Art des Vorhabens:	Materialsammlung, Informations- und Dokumentationssysteme, Bibliografien und Datenbanken
Korridor:	Qualifizierungs- und Bildungsverhalten, Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
Mitarbeiter/-innen	**Dr. Walden, Günter** (0228 / 107-1315); Dr. Behringer, Friederike; Pfeifer, Harald; Troltsch, Klaus; Dr. Uhly, Alexandra; Zinnen, Heike
Laufzeit:	IV/02 bis IV/07

Problemdarstellung:

Koordinierung der BIBB-Beiträge zu dem vom BMBF herausgegebenen Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands.

Vom BMBF wird jährlich der Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands herausgegeben. Vorbereitet und verantwortet wird der Bericht von einem Forschungsverbund unabhängiger wissenschaftlicher Institute, welche zusätzlich umfangreiche Materialienbände veröffentlichen. Schwerpunkte der Berichterstattung waren in der Vergangenheit Entwicklungen im Bereich technischer und naturwissenschaftlicher Forschung. Für die Bearbeitung von Fragestellungen, die den Zusammenhang von Bildung und technologischer Leistungsfähigkeit betreffen, ist eine Unterarbeitsgruppe einschlägiger Forschungsinstitute tätig geworden. Im Einzelnen handelt es sich um das Niedersächsische Institut für Wirtschaftsforschung (Hannover), das Fraunhofer-Institut für Systemtechnik und Innovationsforschung (Karlsruhe), das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (Mannheim), das Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie sowie die Hochschul-Informations-System GmbH (Hannover). Das Bundesinstitut für Berufsbildung ist vom BMBF gebeten worden, den Themenbereich "Berufliche Bildung" in diesem Arbeitskreis zu vertreten. Insbesondere werden bildungsökonomische und -statistische Untersuchungen für den Technologiebericht von Bedeutung sein.

Das BIBB wird für die Berichterstattung im Wesentlichen Ergebnisse aus laufenden Forschungsprojekten und Vorhaben heranziehen, welche für das Thema von besonderem Interesse sind und diese in geeigneter Weise reanalysieren und aufbereiten. Zusätzlich werden sekundärstatistische Analysen auf der Grundlage der im BIBB vorhandenen einschlägigen Datenbanken (z.B. Berufsbildungs- und Beschäftigungsstatistik) durchgeführt. In dem Vorhaben werden die vom BIBB zu leistenden Arbeiten koordiniert, darüber hinaus wird von der Vorhabengruppe auch ein Teil der durchzuführenden Analysen bearbeitet.

Vom BIBB sind für die Berichtsjahre 2002 bis 2004 die folgenden Themen überarbeitet und in die Berichterstattung eingebracht worden:

2002:
- Kosten der betrieblichen Berufsausbildung in unterschiedlichen Berufen
- Entwicklung der Ausbildung in unterschiedlichen Berufen und Wirtschaftszweigen (Auswertung von Daten der Berufsbildungsstatistik und Beschäftigtenstatistik)
- Betriebliche Weiterbildung im europäischen Vergleich (Kurzdarstellung CVTS-Ergebnisse)

2003:
- Ergebnisse zum Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung
- Ergebnisse zu Kosten und Nutzen der Weiterbildung der Individuen
- Fortführung der Auswertungen zur Ausbildungsbeteiligung in unterschiedlichen Berufen

2004:
- Fortführung der Analysen zur Ausbildungsbeteiligung

In den Jahren 2005 bis 2007 wird die Berichterstattung fortgeführt. Vom BIBB sollen folgende Schwerpunkte bearbeitet werden:
- Analysen zu technischen Berufen auf Basis der Berufsbildungsstatistik
- Analysen auf der Basis der Beschäftigtenstatistik
- Analyen auf der Basis der BIBB/BauA-Erwerbstätigenbefragung
- International vergleichende Analysen

Zur Erstellung der einzelnen Jahresberichte bzw. ggf. auch von ausführlichen Analyseberichten sind regelmäßige Abstimmungsgespräche zwischen den beteiligten Instituten erforderlich. Zur Durchführung der Analysen sind Expertisen sowie vorbereitende Arbeiten zur Datenaufbereitung an Externe zu vergeben.

Vorhaben Nr.: **2.0.517**

Titel:	**Expertenmonitor**
Art des Vorhabens:	Materialsammlung, Informations- und Dokumentationssysteme, Bibliografien und Datenbanken
Mitarbeiter/-innen	**Ehrenthal, Bettina** (0228 / 107-1126); Eberhard, Verena; Granath, Ralf-Olaf; Dr. Ulrich, Joachim Gerd
Laufzeit:	ständig

Problemdarstellung:
Im Rahmen des Vorhabens wurde das Online-Befragungssystem „Expertenmonitor“ entwickelt, mit dem ein feststehender Kreis von Fachleuten zwei bis drei Mal pro Jahr zu aktuellen Themen und Entwicklungen der beruflichen Bildung befragt wird. Ausgewählt wurden Fachleute, die mit der Erforschung, Entwicklung, Planung, Durchführung oder Verwaltung von Berufsbildung bzw. ihrer Grundlagen und Rahmenbedingungen befasst sind.

Ausgehend von verschiedenen Rechten und Rollen besteht der Expertenmonitor aus drei Bereichen: einem öffentlichen Bereich, der für alle Internetnutzer zugänglich ist und Hintergrundinformationen zum Expertenmonitor sowie Ergebnisberichte der Befragungen enthält, einem Mitgliederbereich für registrierte Expertinnen und Experten und einem Administrationsbereich. Im kennwortgeschützten Mitgliederbereich können die Expertinnen und Experten ihre Stammdaten (personenbezogene Angaben einschließlich Arbeits- und Interessensschwerpunkte) einsehen, ändern und ergänzen und die jeweils aktuellen Befragungen aufrufen. Der Administrationsbereich umfasst den gesamten Verwaltungsbereich für die Web-Applikation. Dazu zählen die Expertenverwaltung, die Fragebogenerstellung und Bereitstellung und alle sonstigen Aufgaben, die für Aufbau und Pflege des Expertenmonitors erforderlich sind. Der Expertenmonitor unterstützt alle gängigen Item- und Skalentypen. Auch Filterführungen innerhalb der Befragungen sind möglich.

Die Web-Applikation hat sich in einem ersten Praxistest, der Ausbildungsreifebefragung 2005, bewährt und soll nun auch zukünftig für weitere Befragungen - auch im Rahmen von anderen BIBB-Forschungsvorhaben und -projekten - genutzt werden.

Neben der Planung und Durchführung von Online-Befragungen wird die Aufstockung des Panels um weitere Fachleute sowie die regelmäßige Panelpflege wesentlicher Bestandteil der Arbeiten sein. Bei Bedarf soll die Programmierung weiter optimiert und angepasst werden. Darüber hinaus bestehen Überlegungen zur Nutzung von Kernelementen des Expertenmonitors für andere Monitoringsysteme (z.B. wbmonitor) und Online-Befragungen des BIBB, denen ebenfalls nachgegangen werden soll.
Der Expertenmonitor ist im Internet unter der Domain www.expertenmonitor.de erreichbar.

Vorhaben Nr.: **2.0.520**

Titel:	**Statistische Analysen von Aus- und Weiterbildungsstrukturen; Aufbau von Datenbanken**
Art des Vorhabens:	Vorbereitung des Berufsbildungsberichts
Korridor:	Qualifizierungs- und Bildungsverhalten, Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
Mitarbeiter/-innen	**Dr. Uhly, Alexandra** (0228 / 107-1905); Braun, Uta; Herget, Hermann; Leppelmeier, Ingrid; Lohmüller, Lydia
Laufzeit:	I/04 bis IV/07

Problemdarstellung:
Auf der Grundlage der Berufsbildungs- und Erwerbstätigenstatistiken sollen die Strukturen und Veränderungen im Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Erwerbssystem untersucht und dargestellt werden. Auf der Basis dieser Daten werden unter anderem Kapitel für den Berufsbildungsbericht des BMBF verfasst. Weiterhin werden auf Anfragen Auskünfte - in Form statistischer Auswertungen bzw. Dokumentationen zu diesen Themen - für Mitarbeiter des BIBB als auch für Externe geleistet.

Im Mittelpunkt stehen statistische Analysen unter Einbeziehung folgender Merkmale:
- Berufsstrukturelle Entwicklung der Ausbildungsberufe
- Verteilung der Auszubildenden auf die Wirtschaftsbereiche
- Chancen und Auswirkungen neuer Berufe
- Schulische Vorbildung der Auszubildenden
- Alter der Auszubildenden
- Geschlechtsspezifische Besetzung von Ausbildungsberufen
- Auszubildende mit ausländischer Staatszugehörigkeit
- Hauptschüler ohne Schulabschluss
- Auszubildende mit Behinderungen
- Prüfungserfolg
- Vertragslösungen
- Strukturen der Weiterbildung
- Ausbildung und Erwerbstätigkeit: Vergleiche der Entwicklungen und Interdependenzen.

Entsprechende Daten werden in Datenbanken eingebracht, aufbereitet und analysiert. Diese Informationen werden auch im Internet bereit gestellt. Zur Darstellung der Ergebnisse werden Datenblätter, Grafiken und tabellarische Aufbereitungen benutzt.

Forschungsziele:
1. Die Situation am Ausbildungsstellenmarkt ist weiterhin problematisch. Die Angebots-Nachfrage-Relation hat sich im Vergleich zu den frühen 90er-Jahren deutlich verschlechtert. Durch neue Berufe und die Neuordnung von bestehenden Berufen sollen zusätzliche Ausbildungspotenziale erschlossen werden. Vor diesem Hintergrund ist weiterhin die Analyse der berufsstrukturellen Entwicklungen von Bedeutung. Können die zusätzlichen Ausbildungschancen in den Dienstleistungsberufen die schrumpfenden Erwerbs- und Ausbildungsbereiche kompensieren? Wo lassen sich weitere Potenziale ausmachen? Die aktuellen Zahlen der Kammerstatistik zeigen, dass die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den neuen Berufen zurück geht, was vor allem durch die IT-Berufe - bzw. vor allem durch die

Entwicklung bei den Fachinformatikern - bedingt ist. Ist der Ausbildungsmarkt bei den neuen IT-Berufen gesättigt oder zeichnet sich nur vorübergehend ein Absinken der Neuabschlüsse in diesem Bereich ab? Aufgrund des demografischen Wandels wird allerdings für die Zukunft - in einigen Bereichen und Berufen durchaus auch in naher Zukunft - ein Fachkräftemangel vorausgesagt. Lassen sich also auch Bereiche am Ausbildungsstellenmarkt feststellen, die auf einen solchen Mangel verweisen?

2. Spezifische Personengruppen haben immer noch ungünstigere Ausbildungs- und Erwerbschancen: Hauptschüler ohne Abschluss, Menschen mit Behinderungen sowie Jugendliche ausländischer Herkunft. Es soll weiterhin beobachtet werden, inwieweit die Integration dieser Gruppen gelingt bzw. auch inwieweit Segmentierungen am Ausbildungsstellenmarkt vorliegen.

3. Immer noch zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede am Ausbildungsstellenmarkt. Die Frauenanteile streuen sehr stark über die Berufe. Insbesondere in den gewerblich-technischen Berufen sind Frauen - trotz der Initiativen zur Erhöhung der Frauenanteile in diesen Berufen seit Mitte der 80er-Jahre - weiterhin unterrepräsentiert. Auch wenn man die neuen Berufe betrachtet, so ist der Anteil der weiblichen Auszubildenden insgesamt gering. Beispielsweise ist in den neuen IT-Berufen der Frauenanteil an den Auszubildenden sehr gering. Die Entwicklung der geschlechtsspezifischen Besetzung von Ausbildungsstellen soll daher weiterhin analysiert und dokumentiert werden.

4. Die Entwicklung der Zahl der Ausbildungsverträge in den neuen und modernisierten Berufen soll Aufschluss darüber geben, inwieweit die Bemühungen um eine Modernisierung der Berufsausbildung mittels Neuordnungen die Ausbildungspotenziale positiv beeinflusst. Die Entwicklungen dieser Berufe im Einzelnen, ihre Auswirkungen auf bestehende Berufe und ihr Beitrag zur Ausweitung des Ausbildungsplatzangebots sollen untersucht werden.

5. Die Zusammensetzung der Auszubildenden nach der schulischen Vorbildung unterliegt Veränderungen im Zeitverlauf. Seit den 70er-Jahren hat der Anteil der Studienberechtigten bei den Auszubildenden zugenommen. Gab es in dieser Phase Verdrängungsprozesse von Schulabgängern mit anderen Abschlüssen? Seit dem Jahr 2000 nimmt der Anteil der Studienberechtigten unter den Auszubildenden wieder ab. Wählen diese Schulabgänger wieder zunehmend ein Studium, verbirgt sich dahinter eine Ausweichstrategie aufgrund des Lehrstellenmangels oder verbessern sich damit gar die Chancen der Schulabgänger und Schulabgängerinnen mit Hauptschulabschluss oder mittlerer Reife im dualen System der Berufsausbildung? Die Anteile der unterschiedlichen Bildungsgruppen variieren deutlich zwischen den Berufen, wobei sich auch dies im Zeitverlauf ändern kann. Die quantitativen Entwicklungen sollen sowohl für die Ausbildungsberufe insgesamt als auch für einzelne Bereiche und Berufe differenziert analysiert werden.

6. Hinsichtlich der Strukturentwicklung des Berufsausbildungssystems in Deutschland soll geprüft werden, ob das duale System an Bedeutung verliert. Wählen Jugendliche verstärkt alternative Ausbildungswege, wie die Hoch- und Fachhochschulausbildung oder Ausbildungsgänge an beruflichen Vollzeitschulen? Die Erfassung des Alters der Auszubildenden durch die Berufsbildungsstatistik ermöglicht die Darstellung der jahrgangsbezogenen Ausbildungsbeteiligung und damit auch eine Einschätzung der Bedeutung des dualen Systems im Vergleich zu anderen Ausbildungsgängen.
Zudem soll der Frage nachgegangen werden, welche Zusammenhänge zwischen betrieblicher Weiterbildung und Erstausbildung bestehen. Verliert die Erstausbildung durch zunehmende Weiterbildung im Sinne eines lebenslangen Lernens und der flexiblen Anpassung von Qualifikationen an Bedeutung?

7. Die Zahl der zertifizierten Weiterbildungsprüfungen der Kammern ging in den letzten Jahren kontinuierlich zurück, besonders betroffen waren die Handwerksmeister. Ob - z.B. vor dem Hintergrund der Reform des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetztes (AFBG) - künftig die Zahl der Weiterbildungsprüfungen wieder steigen wird, soll analysiert werden. Neben der allgemeinen quantitativen Entwicklung sollen die berufsstrukturellen Entwicklungen der Weiterbildungsprüfungen analysiert werden.

8. Die Dauer der betrieblichen Berufsausbildung spielt derzeit unter ökonomischen wie berufspädagogischen Aspekten eine bildungspolitisch wichtige Rolle. Die in der Datenbank des Projekts aufbereiteten Zeitreihen zur Entwicklung der Ausbildungsberufe bieten eine gute Ausgangsbasis, um die Akzeptanz der Ausbildungsberufe unterschiedlicher Ausbildungsdauer unter verschiedenen konjunkturellen Bedingungen zu vergleichen.

9. Die drop-outs des dualen Systems, darunter fallen die endgültigen Ausbildungsabbrüche sowie die nicht bestandenen Abschlussprüfungen, sind aufschlussreiche Indikatoren für die Integrations- und Funktionsfähigkeit der betrieblichen Berufsausbildung. Sie ermöglichen ferner den Vergleich der dualen Berufsbildung mit anderen schulischen und hochschulischen Bildungsgängen. Es soll daher untersucht werden, unter welchen Bedingungen von der bisherigen Erfassung der Vertragslösungen zu einer Ermittlung der endgültigen Ausbildungsabbrüche übergegangen werden kann, um dieses Instrument für die Berufsbildungsforschung nutzen zu können.

10. Ausbildungs- und Erwerbssystem stehen in wechselseitigen Beziehungen zueinander. Der Stellenabbau im verarbeitenden Gewerbe und die Ausdehnung des Dienstleistungssektors zeigen sich auch im Ausbildungsstellenmarkt. Mit den Qualifikationserfordernissen der Arbeitswelt verändern sich auch die Ausbildungsansprüche in der Berufsausbildung. Die Entwicklungen im Beschäftigungssystem können Veränderungen des Bedarfs und somit auch der Chancen von Auszubildenden in verschiedenen Berufen und Bereichen sowie mit unterschiedlichen Abschlüssen signalisieren. Deshalb soll die Qualifikationsstruktur und die des betrieblichen Status der Erwerbstätigen anhand einschlägiger Statistiken (Mikrozensus, Beschäftigtenstatistik, Arbeitslosigkeitsstatistik) betrachtet werden.

11. Methodische Aspekte der Berufsbildungsstatistik sollen untersucht werden. Wie ist die Zuverlässigkeit der Daten einzuschätzen, wie kann die Aussagefähigkeit verbessert werden und wie können die Ergebnisse in EDV-Datenbanken aufbereitet werden?

12. Die Datenbank der Berufsbildungsstatistik soll unter inhaltlichen und methodischen Aspekten weiterentwickelt werden; insbesondere soll auch die Aufbereitung für die Nutzung durch Externe verbessert werden.

13. Im Rahmen des Vorhabens wird die Unterstützung des Statistischen Bundesamtes bei der technischen und methodischen Vorbereitung der Statistik wahrgenommen. Die Erhebung der Daten ist so zu gestalten, dass diese zur Planung und Ordnung der Berufsbildung verwendet werden können.

Vorhaben Nr.: **2.0.521**

Titel:	**Tarifliche Ausbildungsförderung 2003 bis 2005**
Art des Vorhabens:	Materialsammlung, Informations- und Dokumentationssysteme, Bibliografien und Datenbanken
Korridor:	Förderung beruflicher Qualifizierung, Evaluation und wissenschaftliche Begleitung bildungspolitischer Programme
Mitarbeiter/-innen	**Beicht, Ursula** (0228 / 107-1314); Berger, Klaus
Laufzeit:	I/04 bis I/07

Problemdarstellung:
Bereits zu Beginn des Jahres 2003 zeichnete sich eine besonders schwierige Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt ab. In einer gemeinsamen Erklärung zur Ausbildungsoffensive 2003 appellierten Bundesregierung, Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften "an die Tarifvertragsparteien, in Tarifverträgen vermehrt ausbildungsfördernde Vereinbarungen zu treffen". Damit griffen sie eine Fördermöglichkeit auf, die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in zahlreichen Tarifbereichen bereits seit Mitte der 90er-Jahre realisiert haben.

Für die Jahre 1996 bis 2001 wurden diese tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stifung (WSI) in Düsseldorf jährlich dokumentiert. Diese Dokumentationen erfolgten zunächst im Auftrag des BMBF und für die Jahre 2000 und 2001 mit Mitteln des BMBF im Auftrag des BIBB. Da sich im Jahr 2001 bei den tariflichen Regelungen, auch wegen der zunehmend längeren Laufzeiten, keine größeren Entwicklungen und keine substanziell neuen Regelungsmuster mehr abzeichneten, wurde zunächst von einer Fortführung der Dokumentationen abgesehen.

Unter dem Eindruck des gemeinsamen Appells wurden in wichtigen Tarifbereichen neue Vereinbarungen mit neuen Regelungselementen und besonderem Verbindlichkeitsgrad getroffen. Damit gewann das Instrument der tariflichen Ausbildungsförderung neu an Bedeutung. Daher wird es nun für erforderlich gehalten, die Beobachtung und Analyse der tariflichen Ausbildungsförderung fortzusetzen.

Beabsichtigte Maßnahmen:
1. Vergabe eines Auftrages für die jährliche Dokumentation von Tarifverträgen mit Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung für die Jahre 2003 bis 2005 einschließlich der jeweiligen Darstellung von Good-Practice-Beispielen.
2. Aktualisierung des für die Jahre 1996-2001 eingesetzten Auswertungskonzepts zur Analyse der Entwicklung tariflicher Ausbildungsförderung.
3. Analyse der tariflichen Ausbildungsförderung auf der Grundlage der in Auftrag gegebenen Dokumentation für die Jahre 2003, 2004, 2005.
4. Analyse der Entwicklung (Strukturen, inhaltliche Schwerpunkte) tariflicher Ausbildungsförderung in den Jahren 2003 bis 2005.
5. Erstellung eines Abschlussberichts zur Gesamtentwicklung tariflicher Ausbildungsförderung unter Einschluss der Analyseergebnisse der Jahre 1996 bis 2001.

Vorhaben Nr.: **2.0.523**

Titel:	**Statistische Analysen, Berechnungen und Sonderauswertungen zum Ausbildungsstellenmarkt**
Art des Vorhabens:	Durchführung der Berufsbildungsstatistik
Korridor:	Qualifizierungs- und Bildungsverhalten, Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
Mitarbeiter/-innen	**Dr. Krekel, Elisabeth M.** (0228 / 107-1109); Beicht, Ursula; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf; Troltsch, Klaus; Dr. Ulrich, Joachim Gerd
Laufzeit:	ständig

Problemdarstellung:

Aufgrund spezieller Anfragen, z.B. von Landesministerien sowie verschiedener Experten und Expertinnen (z.B. Gewerkschaften, Verbände) werden Sonderauswertungen zu speziellen Problemen auf dem Ausbildungsstellenmarkt durchgeführt. Daraufhin erfolgen z.B. statistische Berechnungen aus der Beschäftigtenstatistik oder zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Die Ergebnisse werden den Anfragenden zugeleitet und im Anschluss daran teilweise für das Internet aufbereitet. Es handelt sich dabei um Anfragen, die nicht von KIBB-Mandanten gestellt werden.

Vorhaben Nr.: **2.0.524**

Titel:	**Dauerbeobachtung der Berufsfachschulen**
Art des Vorhabens:	Qualifikationsentwicklung und -bedarf
Korridor:	Qualifizierungs- und Bildungsverhalten, Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
Mitarbeiter/-innen	**Dr. Feller, Gisela** (0228 / 107-1124); Hall, Anja; Spilles, Petra
Laufzeit:	ständig

Problemdarstellung:
Das duale System ist in Bedrängnis; seine weitere quantitative und qualitative Entwicklung werden diskutiert, ebenso mögliche alternative Wege in den Beruf. An Berufsfachschulen, besonders außerhalb des Geltungsbereiches von BBiG und HwO, steigen die Schülerzahlen ständig. Aber die quantitative Verteilung nach Berufen und ihre Entwicklungen sind in den Ländern sehr unterschiedlich und dynamisch. Daten sind schwer zugänglich; die Datenlage insgesamt ist defizitär. In aggregierter Form sind verschiedenartige Schulformen und Abschlüsse oft vermischt; ständig entstehen auch neue Berufe und Ausbildungsformen. Dieser "Markt" bedarf dauerhafter Beobachtung (mit wechselnden Schwerpunktfragen).

Die regelmäßig zusammen zu tragenden Daten zur quantitativen Entwicklung in den verschiedenen vollschulischen Bildungsgängen mit Berufsabschluss sollen ergänzt werden um vergleichende Analysen unter Erschließung und Nutzung verschiedener Datenquellen und eigener Erhebungen. Es gilt, Potenziale für einen weiteren Ausbau und Chancen der Absolventen von Berufsfachschulen zu identifizieren und so einen Beitrag zur Erforschung erfolgsrelevanter Faktoren und Strukturen von Berufsausbildung außerhalb der traditionellen, durch das duale System geprägten Wege zu leisten. Ziel ist eine effiziente Nutzung von Ressourcen durch Erkenntnis ggf. vorhandener und Vermeidung solcher Doppelungen schulischer Berufsausbildung, die sich möglicherweise durch konsekutives Durchlaufen von Berufsfachschule und dualem System ergeben. Dabei sind die Auswirkungen wechselnder Wirtschafts- und Gesetzeslagen auf den Ausbildungsmarkt in verschiedenen Segmenten zu beachten und zu berücksichtigen. Es geht auch um die Beantwortung der Frage, ob und worin der Erfolg der Berufsfachschulen über die Zuwachsraten hinaus besteht, ob die Funktionen von Berufsfachschule und dualem System vergleichbar sind und ob und welche Synergieeffekte sich beim Vergleich der Ausbildungsformen zeigen und nutzen lassen.

Vorhaben Nr.: **2.0.525**

Titel:	**Analysen zum Stand und zur Entwicklung regionaler Berufsbildungssysteme, Ausbau des internetgestützten Informationssystems BIBBRegio**
Art des Vorhabens:	Durchführung der Berufsbildungsstatistik
Korridor:	Qualifizierungs- und Bildungsverhalten, Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
Mitarbeiter/-innen	**Troltsch, Klaus** (0228 / 107-1121); Ehrenthal, Bettina; Dr. Uhly, Alexandra; Dr. Ulrich, Joachim Gerd
Laufzeit:	ständig

Problemdarstellung:
Fragen zur regionalen Entwicklung und zu regionalen Disparitäten in der Berufsbildung haben in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Dies lässt sich am besten am gestiegenen Informationsbedarf externer Experten der beruflichen Bildung ablesen. Während aber in früheren Jahren mit relativ einfachen Mitteln und auf der Grundlage gängiger Statistiken entsprechende Analysen und Informationsrecherchen durchgeführt werden konnten, hat nicht zuletzt aufgrund der problematischen Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt die Komplexität der Fragestellungen und die zur Beantwortung dieser Fragen erforderlichen Auswertungsverfahren zugenommen.

Das Vorhaben gliedert sich in vier verschiedene Teilbereiche:

- Wichtigster Vorhabenbereich sind ergänzende Analysen zum Regionalteil des Berufsbildungsberichts. Nach Vereinbarung mit dem BMBF sollen hier über die im Berufsbildungsbericht präsentierten Grundinformationen hinaus weitergehende Auswertungen durchgeführt werden, die auf Dauer parallel zum Erscheinen des Berufsbildungsberichts als BIBB-Publikation und zudem für Einzelanalysen im Rahmen von STARegio zur Verfügung stehen sollen.

- Parallel hierzu sind weiterhin die in regelmäßigen Abständen durchgeführten Sonderauswertungen zu speziellen Problemen regionaler Berufsbildungssysteme notwendig. Als zusätzlicher Aspekt soll hier eine regionalisierte Vorausschätzung der Ausbildungsbeteiligung und des Bedarfs an Ausbildungsstellen versucht werden.

- Nicht zuletzt aufgrund der derzeit unzureichenden Versorgung Jugendlicher mit betrieblichen Ausbildungsstellen wird es im Rahmen der Regionalforschung zunehmend wichtiger, auch Ausbildungsalternativen zum dualen System mit in die Analysen einzubeziehen. Die in den bisherigen Vorhaben durchgeführten Erweiterungen um Informationen zu regionalen Beschäftigungssystemen reichen mittlerweile nicht mehr aus, um die Angebotsseite und deren Entwicklung ausreichend abzudecken. Daher erscheint es notwendig, Regionalstatistiken zur schulischen Berufsausbildung, die gegenwärtig nur in unzureichender Weise zur Verfügung stehen und aufbereitet sind, in die Untersuchungen zu den regionalen Berufsbildungssystemen einzubeziehen. Mittelfristig sind zudem kontinuierlich weitere Datenbestände aufzunehmen, die sich aus der Weiterentwicklung der amtlichen Statistik ergeben.

- Das im Rahmen der Begleitforschung zum Sofortprogramm und in Ergänzung zum Rechercheangebot von KIBB aufgebaute Informationssystem BIBBRegio, mit dem internetgestützt zentrale Regionalinformationen bis auf Arbeitsamtbezirksebene von einem breiten Nutzerkreis recherchiert werden können, stellt einen weiteren Schwerpunkt des Vorhabens dar. Hier sind laufende Arbeiten zu Datenpflege und -aktualisierung ebenso erforderlich wie weitere konzeptionelle Überlegungen zum künftigen Ausbau aufgrund der Erfahrungen der Nutzer und der technischen Weiterentwicklung des Internet. Ergebnisse aus den anderen Teilbereichen des Vorhabens sind hier systematisch zu integrieren.

Vorhaben Nr.: **2.0.530**

Titel:	**Suchtprävention und Qu@lifizierung (SuQu@)**
Art des Vorhabens:	Qualifikationsentwicklung und -bedarf
Korridor:	Qualifizierungs- und Bildungsverhalten, Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
Mitarbeiter/-innen	**Degen, Ulrich** (0228 / 107-1016); Gerwin, Werner; Niethen, Gerhard;
Laufzeit:	I/05 bis II/07

Problemdarstellung:
Die Entwicklung des künftigen Fachkräftepotenzials ist nicht nur demografisch, sondern potenziell bei Auszubildenden und jungen Fachkräften durch zunehmenden Drogenkonsum gefährdet. Ob möglicherweise der in bisherigen Drogenaffinitätsstudien konstatierte verstärkte Drogenkonsum bei Jugendlichen im ausbildungsfähigen Alter, bei Auszubildenden und jungen Fachkräften negative Auswirkungen auf die Ausbildung, die Auszubildenden und die jungen Fachkräfte hat, ist bislang nicht erforscht worden. Ob es beispielsweise einen Zusammenhang zwischen Drogenkonsum und Abbruch der Ausbildung bzw. der frühen Fachkräftekarriere gibt, bedarf der Recherche. Denn während Ausmaß und Änderungen im Drogenkonsum relativ gut erforscht und dokumentiert sind, fehlt es an einschlägigen Untersuchungen und Forschungen zu dem o.a. möglichen Zusammenhang.

Sollten unsere Recherchen, durch externe Expertise unterstützt, eine Abschätzung zulassen, dass es hier schwergewichtige Gründe für die Vermutung eines Zusammenhangs zwischen Drogenkonsum und Ausbildungs- bzw. Fachkräfteproblemen gibt, und diesem durch geeignete Präventionsinstrumente gegengesteuert werden kann, sollte dieses Vorhaben in ein Forschungsprojekt überführt werden. Und erst, wenn diese Entscheidung gefallen ist, soll der Bereich der Präventionsmedien und der Umsetzung geeigneter Präventionsinstrumente angegangen werden.

Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, Köln (BZgA) hat Interesse an einer Zusammenarbeit in diesem Bereich und an der Erschließung von geeigneten Präventionsmaßnahmen bei speziellen Zielgruppen. Die Auszubildenden und jungen Fachkräfte wurden bisher nicht gezielt in Präventionsmaßnahmen eingeschlossen.

Aus der jeweiligen Perspektive beider Institute besteht Interesse an einer Zusammenarbeit und einer stärkeren Berücksichtigung von geeigneten Präventionsmaßnahmen, die auch eine entsprechende Qualifizierung des ausbildenden Fachpersonals in den Betrieben einschließen muss.

Zentrale Forschungshypothese
Zwischen Suchtverhalten und Drogenkonsum sowie Problemen in der Ausbildung und jungen Facharbeiterkarrieren kann ein Zusammenhang vermutet werden, dass sich Drogenkonsum nämlich negativ auf die Ausbildung und Fachkräftetätigkeit auswirkt.

Forschungsziele

- Um die Forschungshypothese zu prüfen, soll zum einen eine systematische Prüfung der Daten zum vermuteten Zusammenhang von Suchtverhalten und Ausbildungsproblemen stattfinden.
- Hier ist ein Workshop mit Experten zu den Ergebnissen der Datenrecherche geplant: Die Prüfung und Bewertung dieser Ergebnisse sind Grundlage für Überlegungen, dieses Vorhaben zu einem Forschungsprojekt zu generieren.

Dann erst kann sich die Frage stellen, einschlägige Präventionskonzepte und -Materialien ggf. daraufhin zu überprüfen, ob sie in der Praxis für die Adressatengruppen der Jugendlichen im ausbildungsfähigen Alter, Auszubildende und junge Fachkräfte zur Drogenprävention im betrieblichen Kontext geeignet sind.

In Aussicht genommene Methoden, vorgesehene Fachausschüsse/-beiräte, etwaige Fremdforschungsaufträge:

Es sollen alle Recherchemöglichkeiten (incl. Internet) zum Einsatz kommen, um Daten und Statistiken auf relevante Informationen durch zu sehen und zu analysieren. Des weiteren sollen im Rahmen von Expertengesprächen (incl. Workshops) die Ergebnisse bewertet und ggf. konzeptionelle Entwicklungen eingeleitet werden.

Die BZgA hat inzwischen im Rahmen eines Gespräches mit den Leitungen beider Institutionen bereits Interesse an einer Kooperation schon in der Phase der Datenrecherche signalisiert sowie ggf. darüber hinaus.
Bei der evtl. Auflegung eines Forschungsprojektes sollen Mittel von der BZgA akquiriert werden; die BzfA hat grundsätzlich auch dazu ihre Bereitschaft signalisiert.

Vorhaben Nr.: **2.0.535**

Titel:	**Informations- und Transferplattform Schülerbetriebspraktika und Berufsorientierung im BIBB (Arbeitstitel)**
Art des Vorhabens:	Materialsammlung, Informations- und Dokumentationssysteme, Bibliografien und Datenbanken
Korridor:	Qualifizierungs- und Bildungsverhalten, Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
Mitarbeiter/-innen:	**Bergzog, Thomas** (0228 / 107-1228); Degen, Ulrich; Niethen, Gerhard; Schwerin, Christine
Laufzeit:	IV/05 bis IV/07

Problemdarstellung:
Schülerbetriebspraktika werden von den beteiligten Akteuren als ein besonders wichtiger Bestandteil im Rahmen der schulischen Berufsorientierungsphase angesehen, weil sie u.a. einen Beitrag zu einem möglichst friktionsfreien Übergang an der ersten Schwelle leisten können. Gleichzeitig werden sie von Schule zu Schule mit verschieden ausgeprägter Intensität und Stringenz und unterschiedlichem Engagement gehandhabt. Dies gilt erst recht überregional oder gar länderübergreifend. Hinzu kommt, dass durch die Länderhoheit im Bildungsbereich den Schulen über das gesamte Bundesgebiet gesehen unterschiedliche Rahmenrichtlinien zu den Schülerbetriebspraktika vorgegeben sind.

Ungenügende Kontakte oder gar Kooperationen von Schulen untereinander sowie von Betrieben und Schulen außerhalb von Praktikumszeiten haben zur Folge, dass Lehrer/-innen und Ausbilder/-innen anwendungsorientiertes Wissen, welches zur Verbesserung von Berufsorientierung an Schulen bzw. zum Erreichen von Lernzielen im Zusammenhang mit Schülerbetriebspraktika beitragen könnte, nur schlecht zugänglich ist bzw. verschlossen bleibt.

Wissen um berufliche Ausbildung und Berufe wird von Fachlehrer/-innen zumeist auf der Basis persönlich gesammelter Erfahrungen vermittelt. Viele Lehrkräfte beschränken sich auf Informationsmöglichkeiten wie die von der Bundesagentur für Arbeit angebotenen Printmedien "Mach´s richtig", "Berufe aktuell" oder der Berufsinformationszentren. Hinzu kommt die Problematik regionaler infrastruktureller Unterschiede, was individuelle und auf die örtlichen Gegebenheiten abgestimmte Berufsorientierung notwendig macht, um die in diesem Zusammenhang stehenden Lernziele nachhaltig zu vermitteln.

Das insgesamt breit gefächerte Spektrum an Informationsangeboten führt bei einem großen Teil der jungen Menschen jedoch nicht zu klaren Vorstellungen über die Ausbildungs-, Berufs- und Arbeitswelt. In der Folge haben Schülerbetriebspraktika für viele kaum mehr als den Effekt, einen von rund 350 Ausbildungsberufen ausschließen zu können, was angesichts des zeitlichen und organisatorischen Aufwands, der damit verbunden ist, nicht zufrieden stellen kann.

Weiter kommt hinzu, dass in Lehrerkollegien vielerorts noch die Auffassung zu finden ist, Schülerbetriebspraktika hätten hauptsächlich die Funktion, Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, in die Arbeitswelt "hineinschnuppern" zu lassen. Eine ähnliche Haltung ist auch bei

vielen, besonders kleineren Betrieben vorzufinden. Die angespannte Ausbildungs- und Arbeitsmarktlage erfordert in diesem Zusammenhang ein Umdenken. Viele Jugendliche verlassen die Schule mit wenig realistischen und wenig konkreten Vorstellungen darüber, welche Ausbildung für sie möglichst "passgenau" und erfolgversprechend sein könnte. Vorzeitige Ausbildungsabbrüche gehen nicht selten auf falsche Vorstellungen der Jugendlichen über Inhalt und Anforderungen des ergriffenen Ausbildungsberufs zurück. Untersuchungen im Rahmen des laufenden Forschungsprojekts "Beruf fängt in der Schule an - die Bedeutung von Schülerbetriebspraktika im Rahmen der Berufsorientierungsphase" (FP 2.3.102) ergaben, dass in etlichen Haupt- und Realschulen, aber auch in Betrieben der untersuchten Regionen differenzierte Aktivitäten und Konzepte sowie methodische und didaktische Beispiele guter Praxis zu finden sind, die zur Verbesserung des Erreichens von Lernzielen im Hinblick auf die Berufsorientierung durch Schülerbetriebspraktika beitragen können. Was fehlt, ist eine zentrale Stelle, die dafür sorgt, dass die beteiligten Akteure anwendungsorientiertes Wissen und erprobte Konzepte in Bezug auf Schülerbetriebspraktika, auch länderübergreifend, angeboten bekommen, wodurch sie eigene aktualisieren und optimieren können. Eine möglichst flächendeckende Verbreitung von gezielten Informationen kann mit dazu beitragen, zu verhindern, dass Ressourcen verloren gehen. Eine Informations- und Transferplattform Berufsorientierung/Schülerbetriebspraktika ist in dieser Hinsicht ein geeignetes Instrument.

Hypothesen

Die auf unabsehbare Zeit problematische Ausbildungs- und Arbeitsmarktlage macht es notwendig, bestehende Konzepte schulischer Berufsorientierung den aktuellen Gegebenheiten anzupassen, sie zu aktualisieren und zu optimieren.

Maßnahmen im Vorfeld von Schülerbetriebspraktika, durch welche die Schüler/-innen für die Problematik sensibilisiert werden sollen, werden an Schulen nicht zuletzt vor dem Hintergrund fehlender Informationen des Lehrpersonals unterschiedlich intensiv, stringent und strukturiert betrieben. Die unterschiedliche Intensität der an den einzelnen Schulen durchgeführten berufsorientierenden Maßnahmen und im Zusammenhang damit der Thematik "Schülerbetriebspraktikum" kann zu ungleicher Chancenverteilung bei den betroffenen Jugendlichen führen.

Umfangreiches, anwendungsorientiertes Wissen der verantwortlichen Akteure hilft, Zufälligkeiten im Zusammenhang mit der Vor- und Nachbereitung von Schülerbetriebspraktika in Schulen, aber auch in Bezug auf die Durchführung in Betrieben entgegenzusteuern.

Die Organisation und Beförderung des Informationsflusses bzw. des Wissenstransfers und damit verbunden die Kontakt- und Kooperationsförderung von Schulen untereinander in den einzelnen Regionen, Bundesländern sowie länderübergreifend durch die Generierung einer auf die Thematik ausgerichteten Internetplattform trägt zur Verbreitung und Erweiterung anwendungsorientierten Wissens und damit zur Qualitätsverbesserung der Vor- und Nachbereitung sowie der Durchführung von Schülerbetriebspraktika bei.

Betriebe können durch optimale Vorbereitung von Praktikant/innen im Hinblick auf die Rekrutierung von Auszubildenden profitieren, was letztendlich zur Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft sowie zu erfolgreichen Ausbildungsvertragsabschlüssen beitragen kann.

Ziele

Die Ergebnisse des o.g. FP sowie in diesem Zusammenhang durchgeführte Fachtagungen und Expertengespräche kamen zu dem Schluss, dass es von hohem Nutzen wäre, eine Informations- und Transferplattform im Internet aufzubauen, über die Erkenntnisse, Erfahrungen und Beispiele guter Praxis aus dem Bereich Berufsorientierung/ Schülerbetriebspraktika den mit dieser Thematik befassten Personengruppen und Akteuren zugänglich gemacht werden sollten.

Übergeordnetes Ziel ist es, über eine solche Plattform den Informationsfluss hinsichtlich guter Organisation und Optimierungsmöglichkeiten von Schülerbetriebspraktika überregional und bundesländerübergreifend bis in die Schulen und Betriebe hinein zu fördern und zu systematisieren. Hierzu ist zunächst eine solche Plattform zu konzipieren, technisch zu implementieren und in der Folge zu pflegen. Geplant ist, die Plattform in das vorhandene Konzept "LänderAktiv - Förderung von jungen Menschen im Übergang Schule - Arbeitswelt", das bei A 3.1 (GPC) angesiedelt ist, zu integrieren, wobei die inhaltliche Seite federführend bei A 2.4, die technische bei A 3.1 liegen würde. Eine für den speziellen Bedarf einzurichtende Domaine würde direkt zu einem Untermenü des Menüpunktes "Berufsorientierung" führen. Die Nutzung und der Ausbau der von A 3.1 (GPC) bereits entwickelten Plattform führt zu Synergieeffekten und wirkt sich kostengünstig aus.

Vorgesehen ist die Einrichtung dreier Ebenen, die mit denen der "LänderAktiv-Plattform" korrelieren. Diese sind dort als "Regelangebote", "Modellprojekte, -programme" und "Good-Practice-Beispiele" ausgewiesen. Die ersten beiden Ebenen dienen der allgemeinen (z.B. neue Richtlinien und Verordnungen in den Ländern) sowie speziellen Informationsgewinnung (z.B. Projekte, Modellversuche aus den Ländern, aber auch von Verbänden und anderen Organisationen). Die dritte dient als Transferebene, auf der für die Optimierung von Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Schülerbetriebspraktika förderliche praxisbezogene, an Schulen eingeführte Maßnahmen gesammelt und aufbereitet angeboten werden. Für die inhaltliche, wissenschaftliche Bearbeitung und die sachbearbeiterische Aufbereitung für die Einstellung ins Netz liegt die Federführung bei AB 2.4.

Mit der Einrichtung der Transferebene soll ermöglicht werden, gesammelte und erprobte Beispiele guter Praxis mit Empfehlungen und Handreichungen zur Optimierung der didaktischen Einheit Schülerbetriebspraktika und in diesem Zusammenhang stehenden weiteren Fragen und Maßnahmen zur Berufsorientierung den an diesem Prozess beteiligten Personengruppen (Fachlehrer/-innen, Ausbilder/-innen, weitere Experten) einfach zugänglich zu machen. Über die Internetplattform wird so auch ermöglicht, den Erfahrungsaustausch der Akteure zu fördern sowie den Austausch von Arbeitsmaterialien.

Erfüllen sich die Erwartungen und führen zu qualitativ und quantitativ zufriedenstellenden Ergebnissen, könnte das Vorhaben als Daueraufgabe weitergeführt werden. Gegebenenfalls könnte daraus ein Forschungsprojekt mit dem Ziel einer Bestandsaufnahme der bundesweiten schulischen und betrieblichen Aktivitäten zum Thema "Schülerbetriebspraktikum" erwachsen.

(Es wäre auch eine Ausweitung der Plattform über Haupt- und Realschulen hinaus auf weitere Schultypen wie Gesamtschulen, den gymnasialen Bereich und andere schulische Bildungseinrichtungen sowie eine Ausweitung auf Erfahrungen anderer Länder denkbar. Als Vorlauf wäre ein entsprechendes Forschungsprojekt zu Schülerbetriebspraktika an Gymnasien, Gesamtschulen und evtl. alternativen Schulformen zu generieren. Die bisherigen Untersuchungsergebnisse machen deutlich, dass besonders im gymnasialen Bereich vielerorts große Defizite im Bereich der Berufsorientierung zu konstatieren sind.)

Maßnahmen
Ausgangspunkt für die Einspeisung von Informationen auf die Plattform bilden die Vorarbeiten aus dem FP 2.3.102. Für das erste Modul (Regelangebote) ist als Einstieg die Zusammen- und Gegenüberstellung von Richtlinien und Verordnungen zu Schülerbetriebspraktika der Bundesländer vorgesehen. Im weiteren Verlauf gilt es, die Rahmenrichtlinien und Verordnungen auf dem aktuellen Stand zu halten. Das zweite Modul (Modellprojekte, -programme) soll in Kooperation mit Sozialpartnern, Stiftungen, Betrieben, den Ländern u.a. themenbezogene Projekte und Modellversuche enthalten. Das dritte Modul (Good-Practice-

Beispiele) soll zunächst in Zusammenarbeit mit den schon am FP 2.3.102 beteiligten Schulen und deren recherchierten Maßnahmen bestückt werden. Schrittweise soll über die wegen der regionalen Begrenzung des FP kleinen Fallzahlen von Beispielen guter Praxis eine Ausweitung auf alle Bundesländer vorgenommen werden.

Für die Recherche nach Beispielen guter Praxis sollen Schulen sowie mit der Thematik befasste Organisationen angesprochen werden und gegebenenfalls Besuche vor Ort durchgeführt werden, um Auskunft über Maßnahmen und gegebenenfalls individuelle Besonderheiten zur Berufsorientierung im Zusammenhang mit Schülerbetriebspraktika zu erhalten. In der Hauptsache soll der Prozess der Zulieferung über die Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) organisiert werden. Für die Entwicklung von Formularen, die den Akteuren zugestellt werden sollen, ist die Einbindung des AB 3.1 (GPC) und evtl. KIBB geplant.

Das GPC wird ein Online-Angebot unter dem Titel "LänderAktiv - Förderung von jungen Menschen im Übergang Schule - Arbeitswelt" erstellen. Auf dieser Plattform kann eine Unterplattform "Schülerbetriebspraktika" mit eigener Domaine eingerichtet werden.

Aktualität bzw. Weiterentwicklung von Beispielen guter Praxis sind in Abständen bei den verantwortlichen Akteuren abzufragen und die Veränderungen auf der Plattform entsprechend vorzunehmen. Eine Qualitätskontrolle und -sicherung könnte durch regelmäßige Expertentagungen über die Ergebnisse vorgenommen werden.

Vorhaben Nr.: **2.0.538**

Titel:	**TACIS-Projekt** EuropeAid/120525/C/SV/UA **"Strengthening Regional Vocational Education and Training Management - Ukraine"**
Art des Vorhabens:	Mitwirkung an der internationalen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung
Korridor:	Internationalität der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Höhns, Gabriela** (0228 / 107-1931); Winzier, Dagmar; Dr. Zinke, Gert
Laufzeit:	III/05 bis III/09
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	• Entwicklung einer Dezentralisierungsstrategie für Berufsbildungspolitik, -steuerung und -verwaltung der Ukraine; Einrichtung eines Management-Informationssystems • Entwicklung alternativer Finanzierungsmechanismen und Qualitätssicherung; Verbreitung von Good Practice • Förderung und Verbreitung schulgestützter Innovationen in der Berufsbildung • Modernisierung der Ausbildung im landwirtschaftlichen Sektor - auf der Grundlage eines nationalen Qualifikationsrahmens - unter Sicherstellung der Durchlässigkeit von beruflicher Bildung, Hochschulbildung und Weiterbildung

Vorhaben Nr.: **2.0.539**

Titel:	**Strukturinitiative Berufliche Bildung**
Art des Vorhabens:	Mitwirkung an der Umsetzung von Programmen
Korridor:	Förderung beruflicher Qualifizierung, Evaluation und wissenschaftliche Begleitung bildungspolitischer Programme
Mitarbeiter/-innen:	**Ehrenthal, Bettina** (0228 / 107-1126); Ludes, Hans-Josef
Laufzeit:	II/06 bis IV/07

Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:

Die neue Bundesregierung hat Bildung und Forschung zu den Prioritäten ihres Handelns erklärt. Dies betrifft auch und gerade die berufliche Bildung, die knapp zwei Drittel der Jugendlichen durchlaufen. Neben der Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes müssen, schon aufgrund der wirtschaftlichen und demografischen Veränderungen in Deutschland, auch strukturelle Verbesserungen des Berufsbildungssystems vorgenommen werden, um es zukunftssicher zu erhalten. Dies gilt besonders für Reformen an den Nahtstellen des Bildungssystems und zwischen Bildung und Beschäftigung. Aus diesen Gründen wurde vom BMBF eine neue Strukturinitiative zur beruflichen Bildung, ergänzend zum Nationalen Ausbildungspakt zwischen Bundesregierung und Wirtschaft, ins Leben gerufen. Mit dieser Initiative soll auf der Basis einer nüchternen Analyse des Status Quo des Berufsbildungssystems eine Verbesserung und Innovation der Systemstrukturen sowie eine neue Ausbildungskultur in Deutschland erreicht werden.

Ziel ist es, konkrete Handlungsleitlinien und operative Maßnahmen zu entwickeln, die umgehend auf den Weg gebracht werden können. Themenschwerpunkte werden besonders die Modernisierung der beruflichen Ausbildung, das Übergangsmanagement von Berufsausbildungsvorbereitungen und Ausbildung, die Verzahnung von Aus- und Weiterbildung sowie die europäische Öffnung der beruflichen Bildung sein.

Im Rahmen des Vorhabens soll die Strukturinitiative inhaltlich und organisatorisch unterstützt werden. Dafür bilden die Vorhabenmitarbeiter/-in eine feste Anlaufstelle, die die fachliche Zuarbeit des BIBB zu den vier Themengebieten koordiniert, an der Erstellung von Arbeitspapieren mitwirkt und die Organisation von Arbeitskreisen übernimmt.

Vorhaben Nr.: **2.0.540**

Titel:	**EU-Arbeitsgruppe “Teachers and Trainers in Vocational Education and Training”**
Art des Vorhabens:	Mitwirkung an der internationalen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung
Korridor:	Internationalität der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Bahl, Anke** (0228 / 107-1407)
Laufzeit:	IV/06 bis IV/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	• Vertretung nationaler Belange im Bereich der Qualifizierung des beruflichen Bildungspersonals auf EU-Ebene • Unterstützung der Kommission bei der Identifizierung wichtiger Trends und Entwicklungen (Beratung) • Mitwirkung bei der Vorbereitung und Durchführung einer "Peer Learning Activity" der AG zum Thema "Lernortkooperation Schule - Betrieb im Dualen System" gemeinsam mit dem Vertreter Österreichs vom 22.-25.01.07 in Wien (Österreichisches Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) • Mitwirkung bei der Vorbereitung einer europäischen Tagung unter Verantwortung des BMBF im Rahmen der deutschen EU-Ratspräsidentschaft im Juni 2007 beim Schwerpunkt "Bildungspersonal"

Vorhaben Nr.: **4.0.645**

Titel:	**Implementation und Evaluation des IT-Weiterbildungssystems**
Art des Vorhabens:	Evaluierungsvorhaben und Prüfungen
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Weißmann, Hans** (0228 / 107-2626); Borch, Hans; Wasiljew, Elke; Dr. Wordelmann, Peter
Laufzeit:	I/03 bis II/07

Problemdarstellung:
Gemäß der Weisung des BMBF sollen die Implementation des IT-Weiterbildungssystems in die Praxis begleitet und die Akzeptanz der Vorschriften evaluiert werden.

Es sollen bis Ende 2005 zur Vorbereitung einer Novellierung der IT-Fortbildungsverordnung Ergebnisse zu folgenden Fragestellungen vorliegen:

- Übergang vom zertifizierten Spezialisten zur Prüfung zum operativen Professional,
- Übergang vom operativen Professional zur Prüfung zum strategischen Professional,
- Gibt es einen zusätzlichen Bedarf für weitere Professional-Profile, insbesondere einen Bedarf eines zusätzlichen Professional-Profile "IT-Lehrer"?
- Wie gestalten sich die Übergänge vom operativen Professional zu hochschulischen IT-Studiengängen mit dem Abschluss Master innerhalb der Qualifizierung zu einem operativen Professional zu einem hochschulischen IT-Studiengang mit dem Abschluss Bachelor und innerhalb eines IT-Studiengangs zur Qualifizierung zu einem operativen Professional?
- Wie ist die Akzeptanz und Effektivität der Definition und Zuteilung von Lernleistungspunkten in Anlehnung an das ECTS seitens der Beteiligten und Zuständigen an der beruflichen Weiterbildung, Bereich IT und der Beteiligten und Zuständigen an hochschulischen IT-Studiengängen?
- Evaluierung des Zertifizierungsverfahrens, insbesondere:
  - Lassen sich mit einem Zertifizierungsverfahren qualitative Standards der Qualifizierungsmaßnahmen aufrecht erhalten oder sogar verbessern?
  - Lassen sich durch das Zertifizierungsverfahren sachgerechte Aussagen über die Qualifikation (Kompetenz) der Weiterbildungsteilnehmer ermitteln (besser als mit einem Prüfungsverfahren)?
  - Gibt es eine Akzeptanz für die Spezialistenprofile bei den abnehmenden Betrieben?
  - Gibt es Nachteile durch das nicht öffentlich-rechtliche Überprüfungsverfahren?
  - Wie gestaltet sich die Förderpraxis der BA; ist die arbeitsplatzorientierte Qualifizierung für Arbeitslose geeignet?
- Externenprüfung der Berufsabschlüsse als geeignete Form der Arbeitslosenqualifizierung versus anderer Maßnahmen,
- Expertenprüfungen an der Hochschule,
- Vermittlung und Prüfung der Kompetenzen in Englisch sowie der interkulturellen Kompetenz,
- Einbindung des IT-Weiterbildungssystems in den Bologna-Prozess bzw. die Aktivitäten der EU zu Entwicklung und Definition von IT-Weiterbildungen.

Es ist ein kompletter Durchlauf des IT-Weiterbildungssystems zu berücksichtigen.

Vorhaben Nr.: **6.0.001**

Titel:	**Datenbank "Ausbildungsvergütungen"**
Art des Vorhabens:	Materialsammlung, Informations- und Dokumentationssysteme, Bibliografien und Datenbanken
Korridor:	Informations- und Dokumentationssysteme zur Förderung von Transparenz und Wissenstransfer in der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen	**Beicht, Ursula** (0228 / 107-1314)
Laufzeit:	ständig
Ziele/angestrebte Ergebnisse/Maßnahmen:	Untersuchung der Ausbildungsvergütungen auf der Grundlage tarifvertraglicher Vereinbarungen: • Ermittlung der durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen für über 180 Ausbildungsberufe (Stand: 1. Oktober) • Strukturuntersuchungen der Ausbildungsvergütungen aufgrund der berufsspezifischen Ergebnisse (Stand: 1. Oktober) • Untersuchung der Entwicklung der Ausbildungsvergütungen im Zeitverlauf • Gegenüberstellung der Ausbildungsvergütungen und der Einstiegslöhne bzw. -gehälter in exemplarisch ausgewählten Tarifbereichen.

Vorhaben Nr.: **6.0.002**

Titel:	**Referenzbetriebssystem (RBS)**
Art des Vorhabens:	Materialsammlung, Informations- und Dokumentationssysteme, Bibliografien und Datenbanken
Korridor:	Informations- und Dokumentationssysteme zur Förderung von Transparenz und Wissenstransfer in der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Schöngen, Klaus** (0228 / 107-2027); Höcke, Gustav; Isenmann, Martin
Laufzeit:	ständig
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Das Referenz-Betriebs-System (RBS) dient allen Arbeiten des Bundesinstituts, die empirische Fragestellungen bei Betrieben zum Gegenstand haben. Derzeit haben sich nahezu 1.600 Betriebe bereit erklärt, im RBS mitzuarbeiten. Als Service für die Betriebe wird bei jeder Befragungswelle ein RBS-Info mitgeschickt, in dem die wichtigsten Ergebnisse der vorherigen Befragung dokumentiert sind. Die bisherigen (schriftlichen) Befragungen haben gezeigt, dass mit einem Rücklauf von 600 bis 1.000 auswertbaren Fragebogen gerechnet werden kann. Die RBS-Infos sind auch im Internet unter www.bibb.de als PDF-Dokumente abrufbar.

Abteilung 3: Förderung und Gestaltung der Berufsbildung

Vorhaben Nr.: **2.0.001**

Titel:	**Modellversuche (Förderung von Modellversuchen einschließlich wissenschaftlicher Begleituntersuchungen - BBiG § 90 Abs. 3 Nr. 1)**
Art des Vorhabens:	Förderung von Modellversuchen einschließlich wissenschaftlicher Begleituntersuchungen
Korridor:	Berufliche Kompetenzentwicklung in der Wissensgesellschaft - Gestaltung beruflicher Aus- und Weiterbildung im Wandel
Mitarbeiter/-innen:	**Dr. Diettrich, Andreas** (0228 / 107-1517); Dr. Schemme, Dorothea
Laufzeit:	ständig
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	• Durchführung von Modellversuchsprogrammen der Bundesregierung einschließlich Bewirtschaftung der vom BMBF zugewiesenen Mittel • Kooperation mit Betrieben bei der Konzeption, wissenschaftlichen Begleitung und Durchführung von Modellversuchen sowie Sicherung einheitlicher Standards • fachliche Begutachtung, Betreuung und Auswertung von Modellversuchen • modellversuchsübergreifende Sicherung von Ergebnissen durch kontinuierlichen Informations- und Erfahrungsaustausch der beteiligten Versuchsträger und wissenschaftlichen Begleitinstitutionen • Weiterentwicklung des Instruments Modellversuche über Wirkungsanalysen • Verbreitung von Modellversuchsergebnissen, Umsetzung in die Praxis. Die laufenden Modellversuche sind nach Förderschwerpunkten gegliedert.

Vorhaben Nr.: **2.0.002**

Titel:	**Ausbilderförderung (Entwicklung von Weiterbildungsmaterialien für die Ausbilderförderung)**
Art des Vorhabens:	Maßnahmen zur Ausbilderförderung
Korridor:	Berufliche Kompetenzentwicklung in der Wissensgesellschaft - Gestaltung beruflicher Aus- und Weiterbildung im Wandel
Mitarbeiter/-innen:	**Härtel, Michael** (0228 / 107-1013); Heck, Silvia; Kupfer, Franziska; Ulmer, Philipp; Dr. Zinke, Gert
Laufzeit:	ständig

Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:

Vorbemerkung: Nach der Neuorganisation des BIBB im Sommer 2006 und der Integration der ständigen Vorhabens AF in den neuen Arbeitsbereich 3.2 „Qualitätssicherung und -entwicklung/Fernlernen“ soll das aktuelle Dienstleistungsangebot des Vorhabens stärker profiliert und ausgebaut werden. Dabei sollen vor allen Dingen gezielt Synergieeffekte zum ständigen Vorhaben Foraus.de (Internetportal des BIBB für das Ausbildungspersonal) erzielt werden, die sich aus den jeweils spezifischen Leistungsmerkmalen beider Vorhaben ergeben.

Die folgenden Materialien befinden sich z.Z. in Bearbeitung bzw. Planung:

- Lernprogramm „Prozessbezogen ausbilden“ mit Anleitung zur Erstellung von Lernaufgaben (CBT)
- Lernprogramm zur Kompetenzentwicklung in Veränderungsprozessen mit integriertem Workshopkonzept „Reflexionswerkstatt“ (Buch mit CD-ROMs)
- Arbeitsintegrierte Aus- und Weiterbildung - Anforderungen an das Bildungspersonal (Seminarpaket mit Referentenleitfaden, Teilnehmer- u. Veranstalterunterlagen
- Virtuelle Lernaufgaben als web-didaktischer Ansatz zum netzgestützten Informieren und Lernen

Das in die Website des Vorhabens www.af-bibb.de integrierte berufsbezogene Medieninformationssystem MERKUR soll nach Beendigung des entsprechenden Modellversuchs nun in Regie von AB 4.1 weiter ausgebaut und als Implementationshilfe für neugeordnete Berufe konzeptionell weiterentwickelt werden.

Für das Lernzentrum der Ausbildercommunity www.foraus.de werden weitere Lernmodule entwickelt. Flankierend zu jedem Modul werden zwei Sitzungen im Virtuellen Klassenzimmer sowie ein moderiertes Forum angeboten. Aktuelles Online-Seminar: Motivation in der Ausbildung, konzeptionelle Vorbereitungen: „Potenzial von Migrantenjugendlichen“, „Prüfungsvorbereitung“, „Auswahl von Auszubildenden“.

Zur Profilschärfung und Ausrichtung auf aktuelle Themenstellungen in der täglichen Ausbildungspraxis wurde ein eintägiger Workshop im BIBB im Dezember 2006 durchgeführt. Teilnehmer waren hauptamtliche Ausbilder und Berufspädagogen. Auf Basis der im Workshopverlauf identifizierten Themenschwerpunkte wird für Anfang 2007 eine Online Umfrage mit Hilfe des Ausbilderportals Foraus.de vorbereitet. Die Umfrage soll ab Anfang 2007 für vier Wochen freigeschaltet werden.
Konzeption eines Informationsflyers (dt., engl.) zur Information über AF (und Foraus.de) nach der Neustrukturierung des BIBB.

Vorhaben Nr.: **2.0.533**

Titel:	**Strukturdaten überbetrieblicher Berufsbildungsstätten 2005 - Fortschreibung der Erhebungen von 1979/1980, 1981, 1984, 1992**
Art des Vorhabens:	Materialsammlung, Informations- und Dokumentationssysteme, Bibliografien und Datenbanken
Korridor:	Förderung beruflicher Qualifizierung, Evaluation und wissenschaftliche Begleitung bildungspolitischer Programme
Mitarbeiter/-innen:	**Huth, Christel** (0228 / 107-2630); Bude, Jutta; Schaaf, Maria Clara
Laufzeit:	II/05 bis I/07

Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:

Ziel des Vorhabens ist die Feststellung des aktuellen Bestandes und Ermittlung des mittelfristigen Modernisierungsbedarfs der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS).

Im November 2001 hatte das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie eine Anfrage bezüglich einer Aktualisierung der Daten aus der Vollerhebung des Bundesinstituts von 1995 gestellt.
Im März 2004 erfolgte ebenfalls eine entsprechende Anfrage vom BMWA.

Nach § 90 Abs. 3 Nr. 2 Berufsbildungsgesetz kommt dem Bundesinstitut für Berufsbildung die Aufgabe zu, "die Planung, Errichtung und Weiterentwicklung dieser Einrichtungen zu unterstützen".
Voraussetzung für eine bedarfsgerechte Erfüllung dieser gesetzlichen Aufgabe sind u.a. aktuelle, empirisch gesicherte Daten zu Struktur, Profil, Kapazität, Auslastung und Entwicklungstendenzen in den überbetrieblichen Berufsbildungsstätten.

Die letzte Bestandserhebung zu den ÜBS wurde vom BIBB 1991 (Stichtag: 31.12.1991) durchgeführt. Nach der Wiedervereinigung konnten damals nur unterschiedliche Erhebungskriterien für die neuen und alten Bundesländer zugrunde gelegt werden mit daraus folgender eingeschränkter Vergleichbarkeit der Ost-West-Daten.
In den letzten 10 Jahren haben sich zudem aufgrund geänderter Anforderungen weitreichende Entwicklungs- und Veränderungsprozesse im Bereich der ÜBS vollzogen.

Zu den strukturellen und quantitativen Entwicklungen der ÜBS der letzten 12 Jahre gibt es derzeit nur sektorale und branchenbezogene Einzelbefunde.
Die Weiterentwicklung der ÜBS zu Kompetenzzentren mit Unterstützung des BIBB erfordert ebenfalls eine Übersicht über die aktuellen Bestandsdaten. Darüber hinaus sollen die Ergebnisse der Bestandserhebung den Beteiligten der Berufsbildungspraxis und -politik als Information und ggf. Entscheidungshilfe dienen.
Die Bestandserhebung soll als Vollerhebung, erstmalig seit der Wiedervereinigung in den alten und neuen Bundesländern nach einheitlichen Kriterien, und in Form einer schriftlichen Befragung durchgeführt werden.

Vorhaben Nr.: **3.0.526**

Titel:	**Good Practice Center: Ausbau zum Wissens-Portal "Benachteiligtenförderung"**
Art des Vorhabens:	Benachteiligtenförderung
Korridor:	Förderung beruflicher Qualifizierung, Evaluation und wissenschaftliche Begleitung bildungspolitischer Programme
Mitarbeiter/-innen:	**Dr. Schier, Friedel** (0228 / 107-1328); Gräf, Michael; Pütz, Bettina; Reitz, Britta
Laufzeit:	I/03 bis IV/07

Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:

Das Vorhaben "Aufbau und Erprobung eines Good Practice Centers für die berufliche Benachteiligtenförderung" hat den Bedarf für eine solche bundesweite Informationsstelle gezeigt.

Vorhabenbeschreibung:
Das BIBB wird ein Wissens-Portal der Benachteiligtenförderung im deutschsprachigen Raum aufbauen. Dieses bietet einen strukturierten Zugang für pädagogische Fachkräfte zum Thema "Benachteiligtenförderung" unter der aktiven Beteiligung von Multiplikatoren. Das Angebot baut auf den bestehenden und erprobten Informations- und Kommunikationsstrukturen des GPC auf.

Wichtige Verbände, Institutionen und Online-Anbieter werden konzeptionell und organisatorisch als Kooperationspartner in das Portal eingebunden. Der Transfer in der Benachteiligtenförderung wird so auf eine breite, bundesweite Basis gestellt.

Gesamtziele:
In Kooperation mit anderen Akteuren wird das BIBB ein Wissens-Portal "Benachteiligtenförderung" errichten, das sich auf folgende Säulen stützt:

- Kooperationspartner, die ihr spezifisches Knowhow einbringen,
- Fachleute, die in Themennetzwerken zusammenarbeiten,
- eine Community (Nutzergemeinschaft), die über eine aktivierende Beteiligung ein Wissensarchiv aufbaut,
- das BMBF-Programm "Kompetenzen fördern", als Innovationsmotor für Inhalte, Methoden und Strukturen,
- Informationsangebote, die für die praktisch Tätigen im Feld einen hohen Nutzwert haben.

Im Auftrag des BMBF wird ein Instrumentarium geschaffen, um schnell und wirksam die Akteure in der Benachteiligtenförderung zu erreichen und die Bedingungen und Formen der Förderung nachhaltig zu beeinflussen:

- In der Verschränkung der zwei Umsetzungsebenen Internet und Veranstaltungen (on-line-offline-Synergie),
- in der Ansprache und Einbindung der wichtigen Institutionen und Schlüsselpersonen mit ihren je spezifischen Stärken und
- in der Bereitstellung von Dienstleistungen und der Vermittlung von Nutzen kann das "Wissens-Portal" Unterstützung bieten und angenommen werden.

Prioritär werden Gruppen angesprochen, die bundesweite Ausstrahlung und Zuständigkeit haben. Die Akteure in den Themennetzwerken und Experten aus Verbänden sind wichtige Multiplikatoren. Als Nutzergruppen des Angebotes werden die berufs-, sozial- und schul-pädagogisch tätigen Fachkräfte der Benachteiligtenförderung erreicht.

Vorhaben Nr.: **3.0.535**

Titel:	**Duale Studienangebote an Hochschulen**
Art des Vorhabens:	Materialsammlung, Informations- und Dokumentationssysteme, Bibliografien und Datenbanken
Korridor:	Qualifizierungs- und Bildungsverhalten, Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
Mitarbeiter/-innen	**Mucke, Kerstin** (0228 / 107-1325); Keck, Brigitte
Laufzeit:	ständig

Problemdarstellung:
Interesse des BIBB ist es, die Durchlässigkeit von beruflichen und hochschulischen Bildungswegen zu fördern. Dazu zählt auch über solche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren, bei denen eine berufliche Ausbildung oder betriebliche Tätigkeit mit einem Hochschulstudium verbunden bzw. eine berufliche Qualifizierung auf Hochschulniveau neben einer beruflichen Tätigkeit angeboten wird. Deshalb wurde im Rahmen des Vorhabens 3.0.511 (Angebote dualer Studiengänge an Fachhochschulen; abgeschlossen III/02) eine im Jahr 2000 erstellte Gesamtübersicht über derartige Studiengänge überarbeitet und aktualisiert sowie eine Datenbank für den Zweck der Berufs- und Studienberatung (in Zusammenarbeit mit der BA in Nürnberg) aufgebaut. Es ist davon auszugehen, dass künftig weiterhin verstärkt duale Studiengänge an hochschulischen Einrichtungen eingeführt werden. Zudem sind auch duale Studiengänge von der Umstellung auf Bachelor- und ggf. Master-Angebote betroffen. Das erfordert um so mehr eine fortlaufende Aktualisierung der Informationsmaterialien.

Forschungsziel:
Bereitstellung aktueller Informationen zu dualen Studiengängen an hochschulischen Einrichtungen für unterschiedliche Zielgruppen (Jugendliche mit Hochschulzugangsberechtigung, die eine praxisnahe hochschulische Erstausbildung anstreben; Studieninteressenten mit beruflicher Erstausbildung und ggf. -erfahrung mit bzw. ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung, die sich praxisnah auf hochschulischem Niveau weiterqualifizieren möchten).

Aufgaben:
- Pflege der Gesamtübersicht über duale Studiengänge in der Bundesrepublik
- Beratung von Studieninteressenten
- Beratung und Unterstützung bei der Umstellung auf Bachelor- und Master-Angebote
- Beratung und Unterstützung bei der Entwicklung/Einführung neuer dualer Studienangebote

Vorhaben Nr.: **3.0.538**

Titel:	**Foraus.de - das Internetforum des BIBB zur Unterstützung des Bildungspersonals**
Art des Vorhabens:	Materialsammlung, Informations- und Dokumentationssysteme, Bibliografien und Datenbanken
Korridor:	Berufliche Kompetenzentwicklung in der Wissensgesellschaft - Gestaltung beruflicher Aus- und Weiterbildung im Wandel
Mitarbeiter/-innen	**Härtel, Michael** (0228 / 107 - 1013); Heck, Silvia; Kupfer, Franziska; Ulmer, Philipp; Dr. Zinke, Gert
Laufzeit:	ständig

Problemdarstellung:

Ausgangslage
Das Internetforum foraus.de ist im Rahmen des Forschungsprojekts 2.3.003 "Internet und virtuelles Zentrum zur Unterstützung von Ausbilderinnen und Ausbildern" entwickelt und erprobt worden. In dieser Zeit wurden Praxistauglichkeit und Nutzerakzeptanz getestet und das Konzept ständig weiter entwickelt. Nunmehr steht ein ausgereiftes und auf die Bedürfnisse des Bildungspersonals zugeschnittenes Ausbilderforum zur Verfügung, das vom Bildungspersonal nachgefragt, akzeptiert und zur Unterstützung seiner Arbeit viel genutzt wird.

Mit zur Zeit über 8.000 registrierten Mitgliedern repräsentiert foraus.de die größte onlinecommunity für das Ausbildungspersonal in Deutschland. Mit Hilfe dieses Forums unterstützt das BIBB Ausbilder und Ausbilderinnen bei ihrer täglichen Arbeit in Betrieben, überbetrieblichen Bildungsstätten, Bildungseinrichtungen, Lehrer und Lehrerinnen an Berufsschulen sowie Dozenten und Dozentinnen in der Weiterbildung. Foraus.de dient als Treffpunkt und Anlaufstelle, als Informationsbörse über aktuelle Fragen des Ausbildungsalltages und als Diskussionsplattform. Zur Zeit existieren z.B. 47 themenspezifische Foren, die von Experten und Expertinnen des jeweiligen Themenschwerpunktes moderiert werden. Dabei reicht die Themenbreite der Foren von Fragen des Ausbildungsalltages wie „Gestaltung des ersten Ausbildungstages“, „Beurteilungssystem in der Ausbildung“ oder „Elektronisches Berichtsheft“, zu Fragen über Ausbildungsmethoden wie “Auftragorientiertes Lernen“ oder „Prozessbezogene Ausbildungsordnungen umsetzen“ und Fragestellungen des Medieneinsatzes in der Ausbildung bis hin zum Thema „Qualifizierung des Ausbildungspersonals“. Eines der meist frequentierten Foren behandelte Fragen über das novellierte Berufsbildungsgesetz, ein anderes stark besuchtes Forum diskutierte den Einsatz von Assessment-Centern in der Auszubildenden Auswahl. Insgesamt zeigen die mit diesem Portal verbundenen und nachgefragten Dienstleistungen, wie wichtig inzwischen eine zeit- und ortsunabhängige Kommunikation für den Austausch von Fragen, Meinungen und Hilfen bei der Wahrnehmung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung ist.

Foraus.de ist Treffpunkt und bietet Erfahrungsaustausch und Weiterbildung für alle, die in der Ausbildung beschäftigt sind. Ausbilderinnen und Ausbilder können sich kostenlos mit neuesten Informationen zur beruflichen Bildung versorgen, Erfahrungen austauschen, Kontakte knüpfen und über aktuelle Themen der beruflichen Bildung diskutieren.

Aufgabenstellung
Personalqualifizierung heute muss mehr anbieten als ausschließlich "Lernen". Die IuK-Technologie macht es möglich, ganzheitliche Angebote ins Netz zu stellen, die das Bildungspersonal sowohl mit aktuellen Informationen als auch mit notwendigen Lernangeboten für die ausgeübte Berufstätigkeit versorgen und darüber hinaus noch Erfahrungsaustausch

und übergreifende Kommunikation der Lernenden untereinander anbieten. Dies sind internetgestützte Angebote, die sich in ihrer Struktur an der Leitidee der "Community" orientieren. Hierbei handelt es sich um Angebote, die Informations- und Wissensmanagement, Weiterbildung und IT-gestützte Kommunikation zu einem schlüssigen Gesamtkonzept miteinander verbinden. Im Community-Konzept werden die Voraussetzungen dafür geschaffen, drei Elemente des Lernens - Informieren, Qualifizieren, Kommunizieren - auf diesem Wege bildungstechnologisch zusammenzuführen. Ganzheitliche Informations-, Lehr- und Lernkonzepte werden online in community-orientierten Ansätzen umgesetzt. Das BIBB unterstützt diesen Trend und entwickelt Grundlagen für die dafür erforderliche technologische, organisatorische und soziale Infrastruktur. Es bietet mit seinem Ausbilderforum eine Community für das ausbildende Fachpersonal, mit deren Hilfe Informieren, Qualifizieren und Kommunizieren als integrativer Bestandteil IT-gestützter Informations- und Wissensmanagementprozesse dient.

Community-Ansatz
Der Community-Ansatz von foraus.de ist ein modernes E-Learning-Konzept, das innovative Personalqualifizierung anbietet, Wissensmanagement und Wissenserwerb verbindet, Lernen am Arbeitsplatz ermöglicht und elektronische Kommunikation des Bildungspersonals untereinander unterstützt. So stehen z.B. in einem "Experten-Treffpunkt" mehrere Mitglieder von foraus.de zur Verfügung, die über eine Vielzahl von bildungspolitisch wichtigen Fragen, wie AEVO, Aus- und Weiterbildung im Handwerk, Umsetzung ausgewählter Neuordnungen etc., Auskunft geben und die übrigen Mitglieder zu diesen Themen beraten. Hier organisiert foraus.de über seine Plattform den Erfahrungsaustausch der ausbildenden Betriebe untereinander und unterstützt dadurch den Transfer von modernem Ausbildungs-Know-how.

Über eine Pinnwand auf der Startseite von foraus.de können Mitglieder andere Ausbilder z.B. nach Ausbildungsmaterialien, Lernhilfen, Veranstaltungen, etc. fragen und auf diesem Wege Unterstützung bekommen respektive anbieten. Von Community-Mitgliedern initiierte und betreute Foren und Chats zu bildungspolitischen Brennpunkten (z.B. Ausbildungsoffensive, Aussetzung der AEVO, etc.) vervollständigen das Kommunikationsangebot in foraus.de. Themen, wie z.B. die Aussetzung der AEVO, die Auswahl von Auszubildenden, die Integration von Auszubildenden aus prekären sozialen Verhältnissen und andere, im täglichen Ausbildungsbetrieb zutage tretende Fragen bei der Gestaltung der Aus- und Weiterbildung werden hier (online) diskutiert

Die Qualifizierung in foraus.de erfolgt online mit Hilfe von Modulen zum Selbstlernen am Arbeitsplatz und über tutoriell begleitete Online-Seminare zu ausgewählten Themen in der Berufsbildung. Die Seminare sind hochfrequentiert und regelmäßig überbucht.
Foraus.de unterstützt bildungspolitische Initiativen, wie z.B. die Ausbildungsoffensive der Bundesregierung. Betriebe, die im Rahmen der Ausbildungsoffensive als neue Ausbildungsbetriebe gewonnen wurden und wenig Ausbildungserfahrung haben, können sich von erfahrenen Ausbildern beraten lassen.
Über die nationalen Grenzen hinweg wird ein Beitrag zum Internationalen Bildungsmarketing geleistet. Foraus.de wird von fast allen internationalen Besuchergruppen nachgefragt und vom foraus.de-Team vorgestellt. Hierbei wird der BIBB-Ansatz international bekannt. Aktuell ist geplant, foraus.de stärker in das europäische Netzwerk „TTNet“ (Teacher and Trainer Network) einzubinden und mit Referenznetzwerken in einen Informations- und Erfahrungsaustausch zu treten.

Evaluation
Nutzeranalysen zeigen, dass die Nutzungsgewohnheiten der Mitglieder sich von anfänglich rezeptiver Nutzung von Informationen und Lernangeboten zu einer eher aktiven Mitbeteiligung an Foren, Chats und Seminaren gewandelt haben. Offensichtlich wird der Community-Ansatz von den Mitgliedern mehr und mehr unterstützt. Die Resonanz auf foraus.de zeigt sich insbesondere auch in den Mitgliederzahlen. Diese haben seit dem Start ständig zugenommen, liegen zurzeit bei rd. 8.000 Mitgliedern. Die wachsende Zahl von Mitgliedern be-

legt, dass foraus.de sich in der Personalqualifizierung etabliert und von seinen Mitgliedern als Instrument zur Unterstützung der Ausbildungstätigkeit genutzt wird.

Entwicklungen

- **Mitgliederzahlen**

Die Mitgliederzahl ist im Jahr 2006 auf 80.64 (Stand: 13.12.2006) gestiegen. Damit ist foraus.de die größte Online-Community Deutschlands für das Ausbildungspersonal. Foraus.de ist seit Juni 2001 online und bietet den Praktikern der beruflichen Bildung kostenlos eine Plattform für den Informations-, Erfahrungs- und Gedankenaustausch sowie für das selbstgesteuerte Lernen im betrieblichen Aus- und Weiterbildungszusammenhang.

Zuwachs in 2006 = 1.248 Mitglieder

2006		Mitglieder		Visits ohne login
Januar		7.074		12.480
Februar		7.218		13.206
März		7.322		20.487
April		7.396		16.084
Mai		7.493		18.279
Juni		7.558		15.715
Juli		7.624		14.649
August		7.700		10.987
September		7.746		11.569
Oktober		7.901		13.105
November		7.983		13.646
Dezember		8064		8.957*

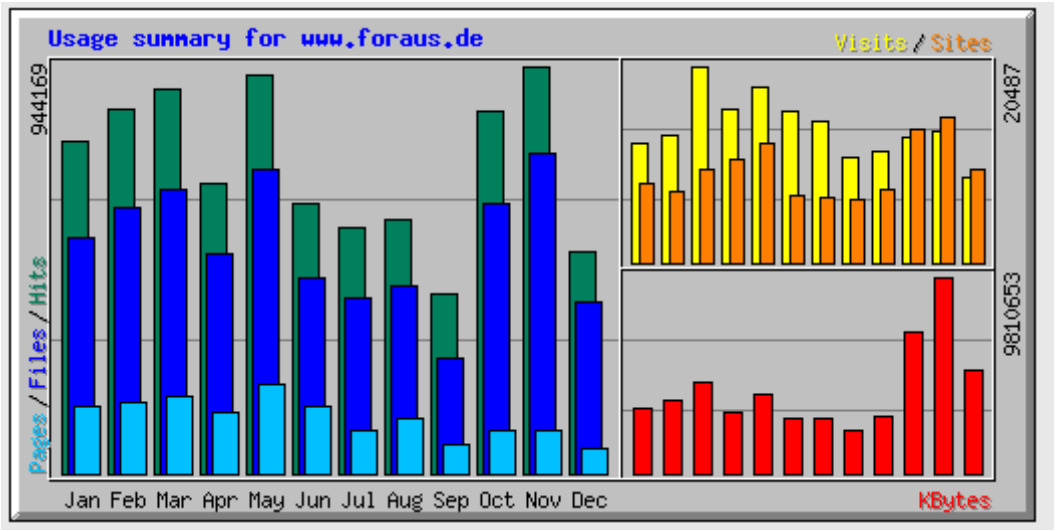
* Stand 19.12.2006

Auf den foraus.de-Seiten ist der Zugang zu fast allen Beiträgen ohne Login möglich. Daher ist eine Aussage über den Besuch der Webpräsenz nur mit einem Blick auf die Webalizerstatistik möglich.

Jahresübersicht auf Basis der Software: Webalizer

Summary by Month

Month	Daily Avg				Monthly Totals					
	Hits	Files	Pages	Visits	Sites	KBytes	Visits	Pages	Files	Hits
Dec 2006	27157	21017	2952	471	9788	5173187	8957	56103	399340	515983
Nov 2006	31472	24753	3406	454	15116	9810653	13646	102195	742593	944169
Oct 2006	27024	20187	3205	422	13948	7017022	13105	99380	625813	837761
Sep 2006	13919	8953	2242	385	7539	2806044	11569	67286	268595	417576
Aug 2006	18954	13956	4167	354	6649	2198771	10987	129196	432644	587602
Jul 2006	18367	13100	3189	472	6839	2760965	14649	98870	406129	569384
Jun 2006	20791	15078	5132	523	6918	2732425	15715	153971	452368	623756
May 2006	29745	22703	6728	589	12342	4004025	18279	208592	703821	922121
Apr 2006	22435	16998	4748	536	10771	3095775	16084	142440	509964	673075
Mar 2006	28715	21201	5718	660	9728	4546684	20487	177263	657233	890193
Feb 2006	30177	21970	5844	471	7426	3633281	13206	163657	615184	844965
Jan 2006	24814	17591	5087	402	8235	3227980	12480	157715	545322	769246
Totals						**51006812**	**169164**	**1556668**	**6359006**	**8595831**



Anmerkungen/Interpretationshilfen:

Hits (Treffer)
Jede mögliche Anfrage, die zum Server gebildet wird, wird auch protokolliert und gilt als ein "Hit". Die Anfragen können alles sein: HTML-Seiten, graphische Bilder, Audiodateien, cgi-Indexe, usw. Jede gültige Zeile im Server Protokoll wird als ein Hit gezählt. Diese Zahl stellt die Gesamtzahl von Anfragen dar, die zum Server während der spezifizierten Reportperiode gebildet wurden.

Files (Dateien)
Einige Anfragen, die zum Server gesendet werden, veranlassen den Server, Kopien der vorhandenen Dateien (HTML oder auch Grafikdateien) an den anfragenden Browser (Client) zu senden. Wenn dieses geschieht, gilt es als eine 'Datei' und die Dateigesamtmenge wird erhöht. Das Verhältnis zwischen "Hits“ und „Dateien" kann als Wert für ankommende Anfragen und abgehende Antworten gesehen werden.

Pages (Seiten)
Seiten sind Seiten! Im Allgemeinen würde jedes mögliche HTML-Dokument oder alles, was ein HTML-Dokument festlegt, als eine Seite gelten. Dieses schließt nicht das andere Material mit ein, das einsteigt in ein Dokument, wie graphische Bilder, Audioclips, usw. Diese Zahl stellt die Zahl der Seiten dar, die angefragt werden und schließ nicht das "andere Material" mit ein, das auch noch in der Seite ist. Was wirklich als "Seite" gezählt wird, kann von Server zu Server schwanken. Die Standard-Definition soll alles mit der Extension "htm", "html" oder "cgi" als Seite behandeln. Eine Menge Sites definiert vermutlich auch andere Dateiendungen, wie "phtml", "php3" und "pl" als Seiten außerdem. Einige Leute betrachten diese Zahl, wie die Zahl "reinen" Hits. Ich bin nicht sicher, ob ich total mit dieser Anschauung einverstanden bin. Einige andere Programme (und Leute) sehen dieses als "Pageviews".

Sites (Domains)
Jede Anfrage, die zum Server gesendet wird, kommt von einer eindeutigen "Site", die durch einen Namen oder eine eindeutige IP-Adresse angesprochen werden kann. Die "Zahl der Sites" zeigt, wie viele verschiedene eindeutige IP-Adressen Anfragen an den Server während des Berichtzeitabschnitts gesendet haben. Dies ist aber nicht gleichzusetzen mit der Anzahl von verschiedenen Personen, die die Website besucht haben. Das ist mit HTTP und auch wegen der dynamischen Vergabe der IP-Adressen nicht möglich. Es kann also nur als Näherungswert gesehen werden.

Visits (Besuche)
Wann immer eine Anfrage zum Server von einer gegebenen IP-Adresse (Site) gebildet wird, die Zeitmenge, da ein vorhergehender Antrag durch die Adresse errechnet wird (falls vorhanden). Wenn der Zeitunterschied größer als ein vorkonfigurierter Besuch "TIMEOUT" Wert (oder hat nie einen Antrag vorher gebildet) ist, gilt es als ein "neuer Besuch", und diese Gesamtmenge wird erhöht (beide für die Site und die IP Adresse). Der Standard TIMEOUT-WERT beträgt 30 Minuten (kann geändert werden), also, wenn ein Benutzer Ihre Site um 13:00 Uhr besucht, und kommt dann um 15:00 Uhr wieder, werden zwei Besuche registriert.
Anmerkung: Besuche treten nur auf PageType-Anfragen, d.h. für jede mögliche Anfrage auf dessen URL eine der "Seite" Arten ist (htm,html,phtml,shtml,php3,php,pl), die mit der PageType-Option definiert werden. Wegen der Beschränkung des HTTP-Protokolls, der Log-Datei-Rotation, usw. sollte diese Zahl nur als "etwa Vermutung" der tatsächlichen Zahlen gelten.

KBytes
Der Wert KBytes (Kilobytes) zeigt die Menge von Daten in KB (Kilobytes), die durch den Server während der spezifizierten Berichtsperiode versendet wurde. Dieser Wert wird direkt aus der Logdatei ermittelt, also liegt es am Webserver, genaue Zahlen zu protokollieren (einige Webserver tun dumme Sachen, wenn es um die Anzahl der Bytes geht). Im allgemeinen sollte dies eine ziemlich genaue Darstellung der Menge des ausgehenden Datenverkehrs sein, den der Server hatte, unabhängig von Eigenheiten der Webserver-Berichte.

- **Community-Nutzung**

Ein Indikator für die Akzeptanz und Nutzung des Community-Angebots in foraus.de ist die Beteiligung an Mitgliederforen und Pinnwand. In 2006 lag die Anzahl geposteter Beiträge auf der Pinnwand bei 746 (2005: 274); die Anzahl der Foren liegt zurzeit bei 47 mit 1816 Forenbeiträgen (2005: 428). Diese zum Teil wesentlichen Steigerungsraten zeigen, wie intensiv der Community-Bereich von den Mitgliedern inzwischen angenommen worden ist und dass es einen Bedarf für den direkten - online gestützten - Erfahrungsaustausch von Ausbildern untereinander gibt.

- **Lernzentrum**

Das Lernzentrum wurde in seiner Struktur insgesamt übersichtlicher gestaltet. Dies war notwendig, weil ein neues Lernangebot in das Programm aufgenommen wurde. Dies sind Online-Lernmodule für das selbstgesteuerte Lernen zu innovativen Themen in der Berufsbildung, die durch zwei dozentenbetreute Veranstaltungen im virtuellen Klassenzimmer begleitet werden.

Themen für die Lernangebote waren:
- Assessmentcenter in der Berufsausbildung
- Ausbilder als WBT Lernmaterialautoren
- Lernbegleitung als Aufgabe des Bildungspersonals
- Motivation in der Ausbildung

Die Seminarangebote sind gut besucht und werden intensiv nachgefragt.

- **Barrierefreies Relaunch**

Seit dem 14. September 2006 ist der überarbeitete und umgestaltete Webauftritt des Forums für Ausbilderinnen und Ausbilder www.foraus.de online.

Barrierefreiheit in foraus.de bedeutet nicht nur leichteren Zugang für behinderte Menschen zu Informationen und Diskussionsbeiträgen des Ausbilderforums, sondern in der Folge auch verbesserte Benutzerfreundlichkeit für alle Besucher von foraus.de

Und das hat sich geändert:
- Übersichtliche Navigationsfunktionen erleichtern den Besuchern das schnelle Auffinden von ausbildungsrelevanten Informationen, Lernbausteinen im Lernzentrum und Weiterbildungsangeboten.
- Der umfangreiche Newsbereich ist um eine Veranstaltungsübersicht erweitert worden.
- Auf Basis einer modernen Forensoftware sind die Community-Funktionen des Mitgliederbereichs benutzerfreundlich überarbeitet und auf den neuesten Stand gebracht worden.
- Barrierefreiheit nach Anforderungen der BITV: Farbgestaltung und Seitenaufbau, z.B. Funktionen zur Einstellung von Textvergrößerung und Darstellungsstil erleichtern jetzt auch behinderten Menschen den Zugang zum Online-Angebot von foraus.de

Fazit

Foraus.de hat sich als innovatives Instrument der Personalqualifizierung etabliert. Es ist für seine Mitglieder zu einem wichtigen Instrument zur Unterstützung ihrer Arbeit vor Ort geworden. Foraus.de ist für sie eines der bekanntesten und wichtigsten Ausbilderforen. Es ist die zentrale Online-Adresse über alles Relevante zum Thema Ausbildung in der täglichen Umsetzungspraxis. Wichtig für sie ist, dass sie sich mit Fragen und Problemen an foraus.de wenden können, dort Informationen erhalten, Rückkoppelung durch andere Ausbilder erhalten und in einen unmittelbaren, orts- und zeitunabhängigen Erfahrungsaustausch mit ausbildenden Fachkräften eintreten können.

Vorhaben Nr.: **3.0.550**

Titel:	**ColorManagement - Ein Lernprogramm zur Einbindung eines Farbmanagementsystems in den grafisch-drucktechnischen Produktionsprozess für einen effizienteren Workflow**
Art des Vorhabens:	Lehr- und Lernprogramme, Lehrmaterialien und Medien
Korridor:	Berufliche Kompetenzentwicklung in der Wissensgesellschaft - Gestaltung beruflicher Aus- und Weiterbildung im Wandel
Mitarbeiter/-innen:	**Dr. Zinke, Gert** (0228 / 107-1429); Guth, Peter
Laufzeit:	IV/05 bis I/08

Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:

Das geplante Lernprogramm "ColorManagement" ist die konsequente Weiterentwicklung des bereits fertiggestellten und veröffentlichten Lernprogramms "Farbenlehre" (Vorhaben-Nr. 3.0.515) und schließt nahtlos an das dort vermittelte Grundlagenwissen zum Thema Farbe an. Das Lernprogramm soll durch seine prototypische und mediendidaktische Umsetzung eines Lehr- und Lernkonzepts als Qualifizierungsbaustein für den Mediengestalter/die Mediengestalterin dienen und wird - ebenso wie die Farbenlehre - sowohl für den Unterricht an berufsbildenden Schulen als auch für die innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern einsetzbar sein.

Die Zahl der Geräte- und Softwarehersteller ist während der letzten Jahre ständig gestiegen. Das Computergewerbe entwickelte sich zu einem Massenmarkt und wurde für Jedermann erschwinglich. Durch die vielen, verschiedenen Ein- und Ausgabegeräte, die auf dem Markt erhältlich sind, kommt es zu der Situation, dass nicht einmal mehr Reproduktionsprofis geräteübergreifend genau reproduzieren können, ohne langwieriges Abstimmen und Austesten jeder Systemkomponente bezüglich ihrer Farbausgabe. In geschlossen Systemen wurde dieser Arbeitsgang vom Hersteller übernommen.

Das Problem der offenen Systeme liegt darin begründet, dass die am Bildbearbeitungsprozess beteiligten Geräte sich durch unterschiedliche Bildaufnahme- und Abbildungseigenschaften hinsichtlich ihrer Darstellung von Farbe auszeichnen. Den Grund für die unterschiedliche Farbdarstellung kann man an drei Merkmalen spezifizieren. Zum einen liegt das an der Verschiedenheit der Herstellung der Geräte jedes Herstellers. Zum zweiten besitzen die verschiedenen Gerätetypen geräteabhängige Farbwerte, um Farben zu beschreiben. Der dritte Grund liegt in der Größe des darstellbaren bzw. aufnehmbaren Farbumfangs. So besitzt eine Druckmaschine einen viel kleineren Farbumfang als z.B. ein Digitalproof-Gerät.

Das Hauptziel von ColorManagement ist es, Farbverfälschungen durch unterschiedliche Geräte auszugleichen und für eine professionellen Ansprüchen genügende, reproduzierbare Umrechnung der Farbdaten zwischen den Ein- und Ausgabegeräten zu sorgen, mit dem Ziel, den Arbeitsfluss so wenig wie möglich zu beeinträchtigen. ColorManagement soll den Anwender von der lästigen Aufgabe befreien, Farbverfälschungen ausgleichen zu müssen, die auf die unterschiedlichen Farbumfänge und geräteabhängigen Farbräume von Bildschirmen, Scannern oder Farbdruckern zurückzuführen sind. Ausgabeprozesse sollen am Monitor wie

auch auf Papier simuliert werden können. Die Ausgabe auf unterschiedlichen Medien soll mit den selben Eingabedaten erfolgen, ohne jeweils ausgabespezifisch eingelesen worden zu sein (medienneutral). Es soll medienneutrale Bilddatenbanken unterstützen und einen gewissen standardisierten Workflow herbeiführen. Diese Aufgaben kann ein ColorManagement-System leisten, aber nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen, und zwar denen wie sie die ICC vorschlägt. ICC = International Color Consortium - mit dem ICC-Standard haben sich alle großen Hersteller von Ein- und Ausgabegeräten für das grafische Gewerbe auf eine Form der Farbbeschreibung geeinigt.

In den letzten Jahren ist das Thema ColorManagement immer mehr in den Vordergrund gerückt. In den gängigen DTP-Programmen der neueren Generation lassen sich mittlerweile Farbmanagementsysteme nutzen. Widersprüchliche Informationen, fehlerhafte Programme und Unkenntnis über die Möglichkeiten von ColorManagement-Systemen haben jedoch viele Mitarbeiter in den Bereichen DTP und Grafik verunsichert. Diese Unsicherheit hat dazu geführt, dass einige Mitarbeiter immer noch auf Farbmanagement verzichten oder schlimmer noch, falsche Farbmanagement-Einstellungen nutzen.

Ein Workflow in Produktionsumgebungen ohne Farbmanagement ist komplizierter, kostspieliger und zeitaufwendiger als notwendig. Die Produktivität der Mitarbeiter fällt weit unter ihr Potenzial, wodurch wiederum ihre Kapazitäten für andere Aufgaben und Projekte sinken. Darüber hinaus sind effizientere Workflows gleichbedeutend mit wirtschaftlichen Vorteilen: Durch Workflows mit Farbmanagement hat ein Unternehmen die Möglichkeit, mehr Aufträge abzuwickeln und höhere Einnahmen zu erzielen. Durch kürzere Zykluszeiten und höhere Kundenzufriedenheit wird die Kundentreue gesteigert, und neue Kunden werden angezogen. All diese Faktoren haben direkte Auswirkungen auf den Gewinn eines Unternehmens.

Vorhaben Nr.: **3.0.551**

Titel:	**Inhaltliche und technische Weiterentwicklung der Weiterbildungsdatenbank ELDOC**
Art des Vorhabens:	Materialsammlung, Informations- und Dokumentationssysteme, Bibliografien und Datenbanken
Korridor:	Informations- und Dokumentationssysteme zur Förderung von Transparenz und Wissenstransfer in der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Maier, Erwin** (0228 / 107-1531); Rink, Johannes; Schmitz, Johannes-Wilhelm
Laufzeit:	IV/05 bis I/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Weiterentwicklung des Systems hinsichtlich: • der Anbindung von ELDOC an die BIBB-Internetstruktur und das Redaktionssystem RedDOT (AB 1.2), • des behindertengerechten Zugangs; Umsetzung der Informationstechnik-Verordnung BITV (AB 1.2), • Zertifizierung der Datenbank nach PAS 1045:2004, • der redaktionellen Überarbeitung der Datenbank und Platzierung weiterer Informationsangebote zum Themenbereich Distance Learning, • Einstellen neuer E-Learning-Maßnahmen und Aufnahme von ELDOC bei weiteren Weiterbildungsportalen, -datenbanken, -institutionen (Multiplikatoren).

Vorhaben Nr.: **3.0.553**

Titel:	**Wirkungsanalyse der Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung**
Art des Vorhabens:	Evaluierungsvorhaben und Prüfungen
Korridor:	Berufliche Kompetenzentwicklung in der Wissensgesellschaft - Gestaltung beruflicher Aus- und Weiterbildung im Wandel
Mitarbeiter/-innen:	**Ulmer, Philipp** (0228 / 107-1413); Kolter, Christa
Laufzeit:	II/06 bis II/08
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	• Erkenntnis über den Informationsstand der Betriebe über die Aussetzung der AEVO • Informationen über die Auswirkungen der Aussetzung der AEVO hinsichtlich zusätzlicher Ausbildungsplätze, aufgeschlüsselt nach Branchen und Betriebsgrößen • Erkenntnisse über ausbildungshemmende und ausbildungsfördernde Faktoren der Ausbildung im Hinblick auf die Aussetzung der AEVO • Bedarfsermittlung hinsichtlich der Weiterentwicklung der AEVO und des Rahmenstoffplans

Vorhaben Nr.: **3.0.554**

Titel:	**Fachliche Beratung und Begleitung sowie Koordinierung der Berufsbildungsforschungsinitiative des BMBF (Ressortforschung)**
Art des Vorhabens:	Mitwirkung an der Umsetzung von Programmen
Korridor:	Förderung beruflicher Qualifizierung, Evaluation und wissenschaftliche Begleitung bildungspolitischer Programme
Mitarbeiter/-innen:	**Diettrich, Dr. Andreas** (0228/107-1517); Mölls, Johanna
Laufzeit:	III/06 bis IV/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Fachlich-inhaltliche Betreuung und Begleitung der Berufsbildungsinitiative des BMBF (Ressortforschung) im gesamten Forschungsprozess von der Themengenerierung bis zur abschließenden Evaluation.

Vorhaben Nr.: **3.0.555**

Titel:	**Akzeptanz und Umsetzung von Teilzeitberufsausbildung nach § 8 BBiG**
Art des Vorhabens:	Vorbereitung einer Ausbildungsordnung
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Puhlmann, Angelika** (0228 / 107-1119)
Laufzeit:	I/07 bis I/08

Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:

Ziel der Untersuchung ist es, auch unter Gender-Gesichtspunkten, eine erste Einschätzung zu § 8 BBiG in Bezug auf Teilzeitberufsausbildung zu gewinnen und so zur Evaluation des BBiG beizutragen. Ergebnisse des Vorhabens sollen dem Ständigen Unterausschuss, wie von ihm in seiner Sitzung am 24.10.2006 erbeten, für die Herbstsitzung 2007 zugehen.

Mit der Reform des BBiG zum 1.4.2005 ist in § 8 die rechtliche Möglichkeit geschaffen worden, dass die zuständige Stelle auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und der Ausbildenden auch eine Kürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit vornehmen kann, wenn ein berechtigtes Interesse vorliegt; ein solches liegt auch dann vor, wenn Auszubildende ein eigenes Kind oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen haben. Damit wird der Benachteiligung junger Menschen mit Kind oder mit Pflegeaufgaben in der dualen Berufsausbildung entgegengewirkt und zugleich die Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie ermöglicht.

In die Umsetzung dieser Neuerung durch Kammern, Betriebe, Bildungsträger und Arbeits- und Jugendförderung fließen die Erkenntnisse und Erfahrungen aus zahlreichen Modellen, Projekten und Programmen zur Berufsausbildung junger Mütter in Teilzeit ein, die seit den 1990er Jahren entwickelt und umgesetzt werden. Viele Akteure in der dualen Berufsausbildung werden durch diese Neuregelung im BBiG zum ersten Mal mit der Möglichkeit familiärer Verpflichtungen von - potenziellen - Auszubildenden befasst und bewegen sich auf einem für sie neuen Feld. Unterstützt wird die Umsetzung von Teilzeitberufausbildung auch mit Projekten im Rahmen von STARegio und in der Transferphase des BQF-Programms. Bereitstellung von Informationen über die neuen Möglichkeiten und über Modelle zu deren Ausgestaltung gehört zu den Zielen dieser Projekte.

Das Vorhaben geht den Fragen nach, wie Teilzeitberufsausbildung bekannt wird, angenommen, umgesetzt und beurteilt wird. Das Vorhaben soll zeitnah Entwicklungen von der bisherigen Ausnahme der Teilzeitberufsausbildung junger Mütter hin zur Regel der Eröffnung dieser Möglichkeit für junge Menschen mit familiären Betreuungsverpflichtungen erfassen und das Spektrum an Möglichkeiten aufzeigen und analysieren. Vorgesehen sind

- eine Kammerbefragung
- eine Betriebsbefragung über das RBS (wie in der Sitzung des Ständigen Unterausschusses vom 24.10.06 beschlossen)
- eine Befragung von Trägern, die Teilzeitberufsausbildung anbieten/durchführen
- sowie Fallstudien einzelner Projekte, Netzwerke und Kammer- und Betriebsinitiativen, um unterschiedliche Umsetzungsarten zu erfassen und Perspektiven von Auszubildenden, Ausbildenden und Berufsschulen zu beleuchten.

Für die Auswertung von Befunden aus den Befragungen und Fallstudien soll die Expertise aus der Forschung zur Teilzeitberufausbildung junger Mütter (Frau Prof. Dr. Marianne Friese, Universität Giessen, Institut für Erziehungswissenschaften) genutzt werden.

Fallstudien und Befragungen werden vom BIBB aus durchgeführt.

Abteilung 4: Ordnung der Berufsbildung

Vorhaben Nr.: **3.0.001**

Titel:	**Ausschuss für Fragen behinderter Menschen (AFbM)**
Art des Vorhabens:	Berufliche Förderung behinderter Menschen - Benachteiligtenförderung
Korridor:	Qualifizierungs- und Bildungsverhalten, Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
Mitarbeiter/-innen:	**Vollmer, Kirsten** (0228 / 107-2326); Frohnenberg, Claudia
Laufzeit:	ständig
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	• Geschäftsführung des AFbM aufgrund § 95 BBiG • Aufgaben: - beratende Funktion - konzeptionelle Arbeiten • Recherchen, Befragungen und Konzeptvorschläge für die Entwicklung von Arbeits- und Themenschwerpunkten des AFbM im Bereich der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen • Erstellung von Beiträgen und Veröffentlichungen • jährlicher Beitrag im Berufsbildungsbericht • Vorbereitung und Durchführung von Arbeitsgruppen und Fachtagungen im Rahmen des gesetzlichen Auftrags des AFbM • Ausarbeiten von Empfehlungsentwürfen des AFbM für den Hauptausschuss • Teilnahme an externen Beiräten • Entwicklung bildungspolitischer Maßnahmen zur Ausbildungsförderung behinderter Menschen • Mitwirkung an der internationalen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung • Begleitung wissenschaftlicher Untersuchungen und von Modellversuchen • Diskussion der Forschungsergebnisse (Evaluation) zur beruflichen Bildung und Integration behinderter Menschen

Vorhaben Nr.: **3.0.254**

Titel:	**Dokumentation von Aus- und Fortbildungsberufen** • Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe • Genealogie der Ausbildungsberufe • EDV-gestütztes Informationssystem Berufsbildung (A.WE.B = Aus- und Weiterbildung - Stand und Entwicklung von Berufsbildern)
Art des Vorhabens:	Materialsammlung, Informations- und Dokumentationssysteme, Bibliografien und Datenbanken
Korridor:	Informations- und Dokumentationssysteme zur Förderung von Transparenz und Wissenstransfer in der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Schröder, Jörg** (0228 / 107-2402); Gronau, Anita; Hagen, Joachim von
Laufzeit:	ständig

Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:

Das BIBB wurde 1998 vom BMBF beauftragt, ein EDV-gestütztes Informationssystem (kurz: A.WE.B) aufzubauen. Es wurde vereinbart, aus-gehend von den vorhandenen Daten und Dokumentationen zu den einzelnen Berufen, sukzessive - im Rahmen eines pragmatischen Ansatzes - ein entsprechendes Informationssystem der Öffentlichkeit via Internet zur Verfügung zu stellen.

Ziel des A.WE.B ist es, aktuelle Informationen zum Stand und zur Entwicklung von Berufsbildern in Aus- und Weiterbildung bereitzustellen und insbesondere die Information und Zusammenarbeit der Beteiligten an Neuordnungsverfahren zu erleichtern, zu verbessern und zu beschleunigen.

Durch A.WE.B werden in erster Linie Informationen auf der Basis des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe, der Dokumentation der rechtlichen Grundlagen der Aus- und Fortbildungsberufe sowie aus den Neuordnungsverfahren für Ausbildungsordnungen und Fortbildungsprüfungsordnungen in aktueller Fassung zugänglich.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Informationen entweder der Öffentlichkeit oder im Rahmen der Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren beschränkten Benutzergruppen zugänglich gemacht werden.

Das Informationssystem A.WE.B. (Aus- und Weiterbildung) hat sich inzwischen als ein fester Bestandteil des BIBB-Informationsangebots im Internet erfolgreich etabliert und wird seit 2002 als Daueraufgabe fortgesetzt.

Folgende Schritte sind als Nächstes vorgesehen:

- Weitere Verlinkungen auf Berufeebene (neben den vorhandenen Links zu BerufeNet, Genealogie, Veröffentlichungsverzeichnis, Statistischen Datenblättern, Ausbildungsordnungen, Rahmenlehrplänen)
- Ausbau des Angebots an Ausbildungsordnungen
- Aufnahme von Abschlüssen der Berufsfachschulen
- Verlinkung mit Zeugniserläuterungen, sobald diese von der Nationalen Referenzstelle für Transparenz beruflicher Qualifikationen angeboten werden
- Aufnahme von weiteren Weiterbildungsprofilen
- Integration weiterer Übersichtslisten (z.B. Liste der Berufe sortiert nach der Ausbildungsdauer, etc.).

Vorhaben Nr.: **4.0.589**

Titel:	**Fortbildungsregelungen/Zertifizierung im Tätigkeitsfeld Aus- und Fortbildung**
Art des Vorhabens:	Qualifikationsentwicklung und -bedarf
Mitarbeiter/-innen:	**Dr. Blötz, Ulrich** (0228 / 107-2619); Wendel, Beate
Laufzeit:	IV/01 bis I/07

Problemdarstellung:
Mit dem Vorhaben soll der Stand der Entwicklung und Umsetzung von Fortbildungsregelungen bzw. -zertifikaten im Tätigkeitsfeld Aus- und Fortbildung ermittelt werden. Die Ergebnisse sollen die Erfolgsaussichten eines standardisierten, zertifizierten Fortbildungsmodells einschätzbar machen. Auf dieser Grundlage soll in 2002 über Folgearbeiten des BIBB (Forschungs-/Entwicklungsarbeiten) entschieden werden. Im Einzelnen sind folgende Arbeiten vorgesehen:

- Aufbereitung der im BIBB und im Weiteren bundesweit entwickelten Ansätze zu Weiterbildung der Zielgruppe i.S. der Zielsetzung;
- regionale Fallstudie zur Sondierung und Beschreibung der Zielgruppe;
- Aufnahme der regional vorhandenen Ressourcen zur Umsetzung eines geregelten Fortbildungskonzeptes für die Zielgruppe;
- Einschätzung der Erfolgsausichten für die Entwicklung eines konkreten Fortbildungsangebotes und Schlussfolgerungen für die weitere Bearbeitung des Themas.

Vorhaben Nr.: **4.0.599**

Titel:	**Expertengremium "Personenbezogene Dienstleistungen"**
Art des Vorhabens:	Evaluierungsvorhaben und Prüfungen
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Dr. Becker, Wolfgang** (0228 / 107-2323); Borowiec, Thomas
Laufzeit:	ständig
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	• Analyse und Bewertung der Qualifikationsanforderungen und des Qualifikationsbedarfs in den personenbezogenen und sozialen Dienstleistungen; • Konzeption neuer Berufsprofile für den personenbezogenen und sozialen Dienstleistungssektor in Aus- und Weiterbildung; • Entwicklung von Vorschlägen zur Förderung der Durchlässigkeit zwischen dem schulischen und dem dualen Berufsbildungssystem; • Entwicklung von modernen beruflichen Prüfungskonzepten für Berufe in den personenbezogenen und sozialen Dienstleistungen

Vorhaben Nr.: **4.0.653**

Titel:	**Evaluation von Erprobungsverordnungen aufgrund des § 28 Abs. 3 BBiG bzw. § 27 Abs. 2 HwO. Erprobung eines Modells einer "gestreckten Abschlussprüfung" (Teilevaluation 1: Chemieberufe)**
Art des Vorhabens:	Evaluierungsvorhaben und Prüfungen
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Stöhr, Andreas** (0228 / 107-2529); Kuppe, Anna-Maria; Lam, Kim Thoa; Reymers, Magret
Laufzeit:	I/03 bis I/07

Problemdarstellung:
Seit Sommer 2002 wird die "Gestreckte Abschlussprüfung" in den Produktions- und Laborberufen der Chemischen Industrie (Chemikant/Chemikantin, Pharmakant/Pharmakantin, Chemielaborant/Chemielaborantin, Biologielaborant/Biologielaborantin und Lacklaborant/Lacklaborantin) erprobt.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit hat das Bundesinstitut für Berufsbildung beauftragt, gestreckte Abschlussprüfungen zu untersuchen.

Fragen, die geklärt werden sollen, sind u.a.:
- Welche Auswirkungen hat die Einführung dieser neuen Prüfungsstruktur auf die Qualität der Berufsausbildung?
- Ändert sich die bisherige Möglichkeit der Ausbildungsbetriebe, Ausbildungsinhalte zeitlich flexibel vermitteln zu können?
- Hat das neue Prüfungsmodell Auswirkungen auf die Unterrichtsgestaltung in den Berufsschulen?
- Verändert sich durch das neue Prüfungsmodell der Prüfungsaufwand?
- Eignet sich die gestreckte Abschlussprüfung generell für alle Ausbildungsberufe?

Die Forschungsarbeiten haben im Februar 2003 begonnen und werden voraussichtlich im Sommer 2007 enden.

Teilevaluation 1:
- Laborberufe Chemie, Biologie, Lack (Ansprechpartner/in: Andreas Stöhr, Tel. 107-2529, Magret Reymers, Tel. 107-2223)
- Prozesstechnische Berufe - Chemikant/-in, Pharmakant/-in (Ansprechpartner/in: Andreas Stöhr, Tel. 107-2529, Magret Reymers, Tel. 107-2223)

Vorhaben Nr.: **4.0.680**

Titel:	**Konzeption, wissenschaftliche Begleitung und Evaluation der integrierten Ausbildung von Alten- und Krankenpflegekräften in Brandenburg**
Art des Vorhabens:	Qualifikationsentwicklung und -bedarf
Korridor:	Förderung beruflicher Qualifizierung, Evaluation und wissenschaftliche Begleitung bildungspolitischer Programme
Mitarbeiter/-innen	**Dr. Becker, Wolfgang** (0228 / 107-2323); Borowiec, Thomas
Laufzeit:	III/03 bis II/07

Problemdarstellung:
- Entwicklung Ausbildungscurriculum Krankenpflege auf der Grundlage des Krankenpflegegesetzes/APrV Krankenpflege
- Umsetzung Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan Krankenpflege sowie BIBB-Curriculum Altenpflege in ein integriertes Ausbildungskonzept Altenpflege/Krankenpflege
- Beratung und Begleitung des Ausbildungs- und Lehrpersonals bei der Umsetzung der Ausbildung
- Evaluation des Ausbildungsablaufs
- Identifikation und Analyse lernförderlicher Arbeitsumgebungen in der Altenhilfe; Entwicklung von Handreichungen zu Qualitäts-Mindeststandards in der praktischen und schulischen Ausbildung.

Konzept und Forschungsziele:
Integrierte Ausbildungsgänge sind durchaus traditionelle Mittel, um in Situationen des Einsatzes neuer Techniken, veränderter Arbeitsorganisationen oder bei anderen strukturell neuartigen Entwicklungen in Berufen oder Berufsbereichen bestandssichernde, konsensuale und ökonomische Lösungen zu finden. Alle größeren (und kleineren) Reformen in der dualen Berufsausbildung sind seit Beginn der 80er-Jahre diesen Weg gegangen. Insbesondere die demografische Entwicklung der Bevölkerung und die absehbar weitere Entwicklung der stationären Gesundheits- und Krankenversorgung sind Anlass genug zur Frage, ob eine Annäherung oder Integration der Ausbildung im Berufsbereich Pflege in Teilen oder insgesamt zu einer Verbesserung der gesundheitsbezogenen beruflichen Dienstleistungen führen kann.

Nachdem die Altenpflege nunmehr (nach dem BIBB-Curriculum) einem gerontologischen Profil folgt, wäre für die (Gesundheits- und) Krankenpflege zu prüfen, auf welcher fachlichen Grundlage sie ein Profil entwickeln kann, das sie (von anderen Berufen) unterscheidbar und (am Arbeitsmarkt) vermittlungs- und leistungsfähig macht.

Da die neuen gesetzlichen Grundlagen für beide Berufe zu heterogen und zu unausgefüllt bleiben, um einen solchen Vergleich durchführen zu können, hat sich das Land Brandenburg entschlossen, mit Unterstützung des BIBB ein Ausbildungscurriculum nach dem Muster der Altenpflege auch für die (Gesundheits- und) Krankenpflege zu entwickeln. Dieses Curriculum soll als Grundlage für den Versuch einer integrierten Ausbildung beider Berufe ab 1. August 2003 an einer großen Ausbildungsstätte in Brandenburg in einem dreijährigen "Modellversuch" eingesetzt und mit berufspädagogischer Unterstützung des BIBB zur Regelausbildung in Brandenburg weiterentwickelt werden.

Kernstücke des Konzepts werden neben der Curriculumentwicklung für praktische und schulische Ausbildung selbst sein:

- Die Bestimmung eines fachlichen Profils für die (Gesundheits- und) Krankenpflege (Schwerpunkt: "Gesundheitsförderung").
- Die Konzeption und Umsetzung eines lernfeldorientierten Ausbildungsunterrichts an den/der beteiligten Krankenpflegeschule(n).
- Die Identifikation und Festigung lernförderlicher Arbeitsumgebungen und Arbeitsbedingungen, die unter den Voraussetzungen des stationären Bereichs mit allen seinen speziellen Ausprägungen Ausbildung im berufspädagogischen Sinne erst ermöglichen.

In diesem Zusammenhang wird auch die Diskussion um die "Integrationsphasen" der Ausbildung neu entfacht werden. Während traditionelle Integrationsmodelle von der nicht minder traditionellen Vorstellung ausgehen, dass im Verlauf des 1. Ausbildungsjahres gemeinsam ausgebildet werden kann und sich bis zum Abschluss der Ausbildung zunehmende Phasen der fachlichen Spezialisierung anschließen, geht das BIBB-Konzept hier zunächst einen anderen Weg.

Jetzt sollen im 1. Ausbildungsjahr die fachlichen Differenzen pro Beruf herausgebildet werden, vor deren Hintergrund erst in der zweiten Hälfte der Ausbildungszeit integrierte Ausbildungsphasen hinzukommen. Dieser Ansatz geht von der Vorstellung aus, dass die fachlich begründete berufliche Kooperation von Altenpfleger/Altenpflegerinnen und Krankenschwestern/Krankenpflegern erst "am Bett", in Situationen der "speziellen Pflege" stattfindet und in Abwägung gemeinsamer oder unterschiedlicher Verfahrensweisen auch erst "Sinn" macht.

Durchführung:
Der Modelldurchgang zur integrierten Ausbildung in Brandenburg beginnt am 1. August 2003 und endet im Herbst 2006. Im Rahmen des Modelldurchgangs werden ca. 50 bis 60 Personen qualifiziert.
Das BIBB übernimmt neben der Curriculumentwicklung insbesondere die projektbegleitende berufspädagogische Unterstützung aller Beteiligten, die wissenschaftliche Begleitung des Ausbildungsprozesses sowie die Evaluation des Ausbildungsgeschehens mit dem Ziel, am Ende des Modelldurchgangs politisch wirksame Handlungsvorschläge zu unterbreiten.
Es wird ein Internet-Portal erarbeitet, um alle Interessenten zeitnah über die Entwicklung des Projekts zu informieren.

Vorhaben Nr.: **4.0.686**

Titel:	**Neuordnung des Meisters/der Meisterin für Veranstaltungstechnik und Entwerfen einer Fortbildungsregelung in der AV Medien- und Veranstaltungstechnik**
Art des Vorhabens:	Vorbereitung einer Fortbildungsordnung
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Borch, Hans** (0228 / 107-2625); Wasiljew, Elke; Weißmann, Hans
Laufzeit:	III/03 bis III/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Gemäß Weisung des BMBF sollen in einer ersten Phase Vorschläge zur Strukturierung der Fortbildung in der AV Medien- und Veranstaltungsbranche erarbeitet werden und darauf aufbauend in einer weiteren Phase Regelungen nach § 46 Abs. 2 BBiG einschließlich Novellierung der Meister-Verordnung entworfen werden.

Vorhaben Nr.: **4.0.696**

Titel:	**Evaluation der Erprobungsverordnung "Bestattungsfachkraft"**
Art des Vorhabens:	Evaluierungsvorhaben und Prüfungen
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Dr. Kramer, Horst** (0228 / 107-2330); Borowiec, Thomas
Laufzeit:	I/04 bis I/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Die Ausbildungsverordnung "Bestattungsfachkraft" ist zum 1.8.2003 als Erprobungsverordnung erlassen worden. Nach § 3 dieser Verordnung soll ein Sachverständigenbeirat zur Beobachtung der Verordnung eingerichtet werden, der diese Ausbildungsordnung über drei Jahrgänge (fünf Jahre) hinweg evaluiert und in eine unbefristete Ausbildungsordnung überführen soll. Dazu sind Ausbildungsinhalte, Ausbildungssituation in Betrieben, regionale Verteilung der Ausbildung (Betrieb/Schule) und berufschulische Ausbildung durch eine empirische Analyse zu evaluieren.

Vorhaben Nr.: **4.0.742**

Titel:	**Evaluation von Erprobungsverordnung aufgrund des § 28 Abs. 3 BBiG bzw. § 27 Abs. 2 HWO, Erprobung eines Modells einer "gestreckten Abschlussprüfung" (Teilevaluation 3: fünf fahrzeugtechnische Berufe)**
Art des Vorhabens:	Evaluierungsvorhaben und Prüfungen
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Bertram, Bärbel** (0228 / 107-2227); Krampe, Marion; Schild, Barbara Christine
Laufzeit:	IV/04 bis IV/07

Problemdarstellung:

Zur Erprobung neuer Ausbildungs- und Prüfungsformen werden in den folgenden fünf fahrzeugtechnischen Berufen "gestreckte Abschlussprüfungen" durchgeführt:
1. Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin
2. Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/Karosserie- und Fahrzeugbaumechanikerin
3. Mechaniker/Mechanikerin für Landmaschinentechnik
4. Mechaniker/Mechanikerin für Karosserieinstandhaltungstechnik
5. Zweiradmechaniker/Zweiradmechanikerin.

Ziel der Evaluierung ist es, zu untersuchen, ob die gestreckte Abschlussprüfung aus Sicht der Beteiligten aus der Praxis in dieser Form bestehen bleiben kann oder ob Änderungen notwendig sind.

Vorhaben Nr.: **4.0.743**

Titel:	**Evaluation von Erprobungsverordnungen aufgrund des § 28 Abs. 3 BBiG bzw. § 27 Abs. 2 HwO. Erprobung des Modells einer "gestreckten Abschlussprüfung" (Teilevaluation 2: Metallberufe)**
Art des Vorhabens:	Evaluierungsvorhaben und Prüfungen
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Stöhr, Andreas** (0228 / 107-2529); Görmar, Gunda; Lam, Kim Thoa; Wallon, Dieter
Laufzeit:	IV/04 bis IV/07

Problemdarstellung:
Zur Erprobung neuer Ausbildungs- und Prüfungsformen werden in den Berufen Metallbauer/Metallbauerin und Feinwerkmechaniker/Feinwerkmechanikerin "Gestreckte Abschlussprüfungen" durchgeführt. Ziel der Evaluation ist es, aufzuzeigen, ob die Gestreckten Abschlussprüfungen von der Prüfungspraxis in der bestehenden Form angenommen werden oder ob Änderungen notwendig sind.

Vorhaben Nr.: **4.0.749**

Titel:	**European Dictionary on Skills and Competencies**
Art des Vorhabens:	Mitwirkung an der internationalen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung
Korridor:	Internationalität der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Schröder, Jörg** (0228 / 107-2402); Dr. Hanf, Georg; Schöpe, Johanna
Laufzeit:	IV/04 bis III/07

Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:

Hintergrund:
Beteiligung des BIBB als nationaler Partner am Leonardo-Projekt "European Dictionary on Skills and Competencies" (DISCO). Die Koordinierung erfolgt durch 3s Unternehmensberatung GmbH, Wien.

Inhalt:
Entwicklung eines Werkzeugs, welches die Erstellung von Zeugniserläuterungen, das Ausfüllen von Europäischen Lebensläufen sowie anderen Transparenzinstrumenten durch ein mehrsprachiges Fachwörterbuch zu Fertigkeiten und Kompetenzen unterstützt.

Es ist geplant, das Wörterbuch sowohl als Online-Werkzeug, Druckversion als auch CD in den Sprachen Englisch, Tschechisch, Französisch, Deutsch, Ungarisch, Litauisch und Schwedisch zu veröffentlichen.
Ein weiteres Ziel ist es, einen Standard zu erarbeiten, der es ermöglicht, bereits vorhandene nationale Systeme zu Fertigkeiten und Kompetenzen miteinander abzustimmen, z.B. BerufeNet (DE), ROME (FR), STIRK (NO), Taxonomy (SE).

Arbeitschritte:
1. Untersuchung (5 Monate)
   Überprüfung der existierenden nationalen und internationalen Klassifikationsansätze hinsichtlich ihrer Eignung für das Projekt. Es werden auch Europäische Transparenzinstrumente (wie z.B. Zeugniserläuterung, Europäischer Lebenslauf) untersucht hinsichtlich spezifischer Bedürfnisse der Anwender (Bürger, Arbeitgeber, Zeugniserläuterungsersteller etc)
2. Konzeption (9 Monate)
   Zuerst wird ein englischsprachiges Pilot-Wörterbuch erstellt durch gründlichen Vergleich von Begriffen in zwei ausgewählten Berufs-/Wirtschaftsbereichen. In dieser Phase wird auch die notwendige Software ausgewählt. Nach Fertigstellung des Pilot-Wörterbuchs erfolgt ein Test anhand zweier Europäischer Transparenzinstrumente.
3. Umsetzung (15 Monate)
   Unter Berücksichtigung der Erfahrungen aus der Pilotphase wird die vergleichende Analyse und Strukturierung für weitere Berufsbereiche in Englisch fortgesetzt. Nach Erzielen einer Einigung hinsichtlich aller relevanter Kompetenzen für den bearbeiteten Berufsbereich erfolgt ein erneuter Test.

Nachdem alle Änderungsanforderungen identifiziert wurden, erfolgen Übersetzungen durch die beteiligten Projektpartner ins Tschechische, Französische, Deutsche, Ungarische und Schwedische.

4. Herstellung und Verteilung (7 Monate)
   Die Ergebnisse der Anwendertests fließen ein in eine Überarbeitung der Anwenderschnittstelle für DISCO`s Onlinetool sowie der Printfassung.

Vorhaben Nr.: **4.0.750**

Titel:	**Erarbeitung von Lernarrangements. Flankierende Maßnahmen zur Neuordnung der Berufsausbildung im Einzelhandel**
Art des Vorhabens:	Lehr- und Lernprogramme, Lehrmaterialien und Medien
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Paulini-Schlottau, Hannelore** (0228 / 107-2423); Gerwin, Werner; Krieger, Anita
Laufzeit:	I/05 bis IV/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Es werden Lernarrangements in Form von Selbsthilfen (unter Einbeziehung von E-Learning) oder als Unterstützung für Bildungseinrichtungen erarbeitet, die zur Vorbereitung auf die Externenprüfung Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel nach § 40 Abs. 2 S. 2 BBiG geeignet sind. Die Entwicklungsarbeit wird von einem regelmäßig tagenden Fachbeirat mit Sachverständigen der Sozialparteien und einem schulischen Vertreter begleitet. Die Lernhilfen sollen der Unterstützung des Durchstieges für Verkäufer/-innen dienen, die einen Abschluss Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel anstreben.

Vorhaben Nr.: **4.0.788**

Titel:	**Ermittlung des Überarbeitungsbedarfs der Berufsausbildung zum Technischen Zeichner/zur Technischen Zeichnerin und Erarbeitung eines Eckwertevorschlages unter Berücksichtigung der neu geordneten Ausbildungsordnung des Technischen Produktdesigners/der Technischen Produktdesignerin**
Art des Vorhabens:	Vorbereitung einer Ausbildungsordnung
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Pfeifer, Margareta** (0228 / 107-2230); Alscheid, Roswitha; Bertram, Bärbel
Laufzeit:	III/05 bis I/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Ziel des Vorhabens ist die Ermittlung des Überarbeitungsbedarfs der Berufsausbildung zum Technischen Zeichner/zur Technischen Zeichnerin unter Berücksichtigung der neu geordneten Ausbildungsordnung des Technischen Produktdesigners/der Technischen Produktdesignerin. Dabei sind die Strukturen und der Qualifikationsbedarf unter Beachtung der Entwicklung der technischen, organisatorischen und wirtschaftlichen Bedingungen in Abgrenzung zum Produktdesigner/zur Produktdesignerin zu ermitteln. Als Ergebnis soll ein Eckwertevorschlag zur Neuordnung der Berufsausbildung zum Technischen Zeichner/zur Technischen Zeichnerin vorgelegt werden.

Vorhaben Nr.: **4.0.798**

Titel:	**Fortbildungsverordnung "Geprüfter Wasserbaumeister/Geprüfte Wasserbaumeisterin"**
Art des Vorhabens:	Vorbereitung einer Fortbildungsordnung
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Dr. Paul, Volker** (0228 / 107-2221); Alscheid, Roswitha
Laufzeit:	III/05 bis I/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Erarbeitung eines Verordnungsentwurfs mit Experten der zuständigen Ministerien und Fachverbänden.

Vorhaben Nr.: **4.0.800**

Titel:	**Verbleib von Versicherungskaufleuten des Ausbildungsjahres 2005**
Art des Vorhabens:	Qualifikationsentwicklung und -bedarf
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Schwarz, Henrik** (0228 / 107-2426); Krieger, Anita
Laufzeit:	III/05 bis IV/07

Problemdarstellung:
Im Rahmen des Forschungsprojekts 4.1.104 "Evaluation des Ausbildungsberufs Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau" wurden u.a. die Themen Übernahme, Einsatzbereiche und Verbleib ausgebildeter Versicherungskaufleute untersucht. Der Zugang zu den Zielgruppen erfolgte dabei über die Ausbildungsbetriebe. Damit sind aber alle ausgebildeten Versicherungskaufleute nicht mehr erfasst, die nach der Ausbildung den Ausbildungsbetrieb verlassen haben.

Durch das Evaluationsprojekt liegen nun von 138 Auszubildenden des Abschlussjahrgangs 2005 Bereitschaftserklärungen zur Teilnahme an möglichen Anschlussbefragungen in Form von Interviews vor. Damit besteht die Chance, deren Verbleib zusätzlich genauer nachzuvollziehen. Dieses soll durch telefonische Interviews in drei Wellen (Herbst 2005, Herbst 2006 und Herbst 2007) erfolgen.

Da diese Zusatzbefragung sowohl inhaltlich als auch methodisch nur einen kleinen Teilbereich des gesamten Forschungsprojekts der Evaluation abdeckt, macht es wenig Sinn, dafür das gesamte Forschungsprojekt um zwei Jahre zu verlängern. Gleichzeitig kann mit diesen Nachbefragungen eine Lücke geschlossen werden, die auch für die Fachöffentlichkeit von großem Interesse ist, wie uns Experten und Expertinnen der Versicherungswirtschaft bestätigen.

Vorhaben Nr.: **4.0.806**

Titel:	**Neuordnung des Ausbildungsberufs „Brauer und Mälzer/Brauerin und Mälzerin“ (Arbeitstitel); hier: Erarbeitung des Entwurfs der Ausbildungsordnung**
Art des Vorhabens:	Vorbereitung einer Ausbildungsordnung
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Winzier, Dagmar** (0228 / 107-2224); Alscheid, Roswitha
Laufzeit:	IV/05 bis I/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Aufgrund einer Weisung des BMWA ist das BIBB mit dem o.a. Neuordnungsverfahren beauftragt worden mit der Maßgabe, dass die Verordnung möglichst zum 1.8.2007 in Kraft treten soll. Da es sich bei dem neu zu ordnenden Ausbildungsberuf um einen Monoberuf ohne Spezialisierungen handelt, ist im Antragsgespräch vereinbart worden, jeweils für die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite drei Fachbeiräte zu benennen, so dass sich die Anzahl der Fachbeiräte auf insgesamt sechs Personen beläuft. Es sind insgesamt sechs zweitägige Sitzungen geplant.

Vorhaben Nr.: **4.0.812**

Titel:	**Fortbildungsordnung „Geprüfter Immobilienfachwirt/Geprüfte Immobilienfachwirtin“**
Art des Vorhabens:	Vorbereitung einer Ausbildungsordnung
Mitarbeiter/-innen:	**Schwarz, Henrik** (0228 / 107-2426); Krieger, Anita
Laufzeit:	I/06 bis I/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Erarbeitung eines Entwurfs einer Rechtsverordnung nach § 53 BBiG

Vorhaben Nr.: **4.0.814**

Titel:	**Entwicklung von Umsetzungshilfen zur Implementation der Ausbildungsordnung "Verfahrenstechnologe in der Mühlen- und Futtermittelwirtschaft/Verfahrenstechnologin in der Mühlen- und Futtermittelwirtschaft"**
Art des Vorhabens:	Erläuterungen/Umsetzungshilfen zu Ausbildungsordnungen
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Winzier, Dagmar** (0228 / 107-2224); Schambeck, Arne
Laufzeit:	I/06 bis II/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Erarbeitung einer Implementationshilfe für die am 1. August 2006 in Kraft tretende Ausbildungsordnung "Verfahrenstechnologe in der Mühlen- und Futtermittelwirtschaft/Verfahrenstechnologin in der Mühlen- und Futtermittelwirtschaft". Erstellung eines druckreifen Manuskripts.

Vorhaben Nr.: **4.0.815**

Titel:	**Neuordnung der Berufsausbildung zum Mediengestalter/zur Mediengestalterin für Digital- und Printmedien**
Art des Vorhabens:	Vorbereitung einer Ausbildungsordnung
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Krämer, Heike** (0228 / 107-2431); Schraaf, Ursula
Laufzeit:	I/06 bis I/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Erarbeitung eines Entwurfs der Ausbildungsverordnung gem. Weisung des BMWi vom 20.12.2005.

Vorhaben Nr.: **4.0.816**

Titel:	**Vorstudie zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs im Berufsfeld der Sicherheitsdienstleistungen**
Art des Vorhabens:	Vorbereitung einer Ausbildungsordnung
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Jander, Frank** (0228 / 107-2620); Wendel, Beate
Laufzeit:	II/06 bis IV/07

Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:

Im Tätigkeitsfeld der Sicherheitsdienstleistungen (u.a. Sicherheitsindustrie) sind bereits vielfältige Berufe resp. Tätigkeitsbezeichnungen vorhanden. Die Berufe sind zum einen dem staatlich anerkannten Qualifizierungsweg der dualen Aus- und Fortbildung und zum zweiten dem Weg der punktuellen Individualqualifizierung zuzuordnen. Die überwiegende Mehrheit der Mitarbeiter dieser Branche sind über den zweiten Weg in ihren Beruf gekommen. Die Berufe bzw. Tätigkeiten werden als Zusatzdienstleistung bei allen sonstigen Wirtschaftsbranchen ausgeübt. So ist eine unwahrscheinlich breite Ausdifferenzierung der beruflichen Grundqualifikationen zu verzeichnen. Die Mitarbeiter müssen neben den rechtlichen und psychologischen auch kaufmännische oder technische Parameter ihres Dienstleistungs-Arbeitsbereichs berücksichtigen.

Die komplexe Aufgabenstellung von Sicherheitsdienstleistung konnte durch die Qualifikation über die staatlich anerkannten Berufe bislang nicht für alle im Berufsfeld Tätigen abgedeckt werden.

- Zum einen unterliegen die bislang festgelegten Qualifikationsstrukturen naturgemäß auch dem Wandel der Anforderungen wie sie bei den Arbeitsbereichen, denen die Sicherheitsindustrie zuarbeitet, zu konstatieren ist. Insbesondere ist dies der Wandel der Arbeitstechniken und der Einfluss der weltwirtschaftlichen Gegebenheiten. Hieraus ergibt sich für den spezifischen Berufszuschnitt der beiden bundesweit staatlich geregelten Berufe ("Fachkraft für Schutz und Sicherheit" und "Meister/Meisterin für Schutz und Sicherheit") offenbar ein Novellierungsbedarf.
- Zum zweiten sollte durch unterschiedlich breit gefasste Qualifizierungsbündelungen das Ziel verfolgt werden, der größeren Mehrheit der in der Sicherheitsbranche Beschäftigten den Zugang zu einer staatlich anerkannten Ausbildung zu ermöglichen.

Für die Anforderung - sowohl der Bildungspolitik als auch der einschlägigen betrieblichen Gegebenheiten im Tätigkeitsfeld der Sicherheitsdienstleistungen - allseits zufriedenstellende Berufsstrukturen zu installieren, soll dieses Vorhaben den geforderten spezifischen Qualifikationsbedarf resp. die Neuschneidung aus den erforderlichen Qualifikationen erkunden und beschreiben. Für die so fallweise neu identifizierten Berufsbilder sollen Vorschläge für Eckwerte vorgelegt werden. Das Vorhaben wird bei der Berufsfelduntersuchung als methodische Mittel die schriftliche Befragung sowie, zahlenmäßig begrenzt, leitfadengestützte Interviews einsetzen. Außerdem sollen Fallstudien in einschlägigen Betrieben auf verschiedenen Hierarchieebenen geführt werden.

Unterstützt wird das Vorhaben von einem Fachbeirat, der bei den zu untersuchenden Fragestellungen berät und nach Untersuchungsende bei deren Interpretation für die fach- und sachgerechte Kohärenz im spezifischen Berufsfeld zu sorgen hat.

Vorhaben Nr.: **4.0.818**

Titel:	**Neuordnung der Berufsausbildung zum mathematisch-technischen Software-Entwickler/zur mathematisch-technischen Software-Entwicklerin**
Art des Vorhabens:	Vorbereitung einer Ausbildungsordnung
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Reymers, Magret** (0228 / 107-2223)
Laufzeit:	I/06 bis III/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Erarbeitung eines Entwurfs für die Verordnung zur Berufsausbildung zum mathematisch-technischen Software-Entwickler/zur mathematisch-technischen Software-Entwicklerin.

Vorhaben Nr.: **4.0.819**

Titel:	**Vorbereitung einer Ausbildungsordnung für Produktionstechnologen**
Art des Vorhabens:	Vorbereitung einer Ausbildungsordnung
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Westpfahl, Petra** (0228 / 107-2226); Borch, Hans; Laaser, Ilse; Wasiljew, Elke
Laufzeit:	I/06 bis IV/07

Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:

Im Maschinen- und Anlagenbau, einem wichtigen, mittelständig geprägten High-Tech-Bereich der deutschen Industrie, zeichnen sich neue Qualifizierungserfordernisse ab. Die Verknüpfung neuer Produktionstechnologien wie Lasertechnik, verkürzter Prozessketten durch Komplettbearbeitung sowie die Bearbeitung neuer Werkstoffe erfordert zunehmend mehr Einsatz von Informationstechnologien. Die herkömmlichen industriellen Metallberufe, die überwiegend im Maschinen- und Anlagenbau tätig sind, werden zwar (z.T.) weiterhin benötigt, können aber diese Qualifikationen nicht abdecken.

Der Zuschnitt eines neuen "Fachbearbeiter(?)"-Typus (auf welcher Ebene, Ausbildung oder Weiterbildung, ist noch zu prüfen) soll die Verfahrensintegration neuer, innovationsbetreibender Produktionstechnologien mittels digitaler Vernetzung von der Entwicklung über die Fertigung und Qualitätssicherung bis zum Vertrieb und Service sicherstellen und optimieren.

Diese Voruntersuchung soll in Abstimmung mit den Sozialpartnern und Ressorts in einer bildungspolitisch offenen Vorgehensweise in einem ersten Schritt Informationen darüber liefern,

- welche neuen Produktionstechnologien, Produktionsorganisationen und informationstechnische Vernetzungen zukünftig bei Produktionsmaschinen und Anlagen zur Anwendung kommen und
- welche Qualifikationen und Kompetenzen hierzu erforderlich sind.

In einem zweiten Schritt ist zu klären, wie bildungspolitisch agiert werden könnte (Weiterentwicklung bestehender Ausbildungsberufe, Schaffung eines neuen Ausbildungsberufes oder eines Fortbildungsberufes).

Vorhaben Nr.: **4.0.820**

Titel:	**Ermittlung des Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfs "Fenster-, Tür- und Tormonteur/-in"**
Art des Vorhabens:	Vorbereitung einer Ausbildungsordnung
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Paul, Volker** (0228 / 107-2221); Alscheid, Roswitha
Laufzeit:	II/06 bis II/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	• Aussagen über den Ausbildungsbedarf im Bereich der Montage von Fenstern, Türen und Toren; • Definition des möglichen Qualifikationsrahmens; • Abgrenzung zu existierenden Aus- und Fortbildungsberufen; • Lösungsvorschlag; • abhängig von der Bedarfslage ggf. Vorentwurf eines Eckdatenvorschlags.

Vorhaben Nr.: **4.0.821**

Titel:	**Physiklaborant - Ermittlung aktueller Qualifikationsanforderungen und beruflicher Einsatzbereiche**
Art des Vorhabens:	Qualifikationsentwicklung und -bedarf
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Reymers, Magret** (0228 / 107-2223); Hackel, Monika; Schönenberg, Stefanie
Laufzeit:	II/06 bis I/07

Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:

Im Rahmen des jährlich stattfindenden Ausbildertreffen für Physiklaboranten, zuletzt am 13./14. März 2006 in der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Dortmund (BauA), wurde die Frage erörtert, ob Inhalte und Struktur der Ausbildungsordnung aus dem Jahr 1996 noch den aktuellen Qualifikationsanforderungen und beruflichen Einsatzbereichen entsprechen. Grundlage der Erörterung war u.a. eine Befragung von Ausbildungsbetrieben im Wirkungsbereich des Berufskollegs Mühlheim.

Klärungsbedarf zeichnet sich insbesondere hinsichtlich folgender Fragestellungen ab:

- Können die Anforderungen von Betrieben im Bereich neuer Technologien (Optoelektronik, Nanotechnologie) gedeckt werden?
- Welche Ausbildungsinhalte, wie z.B. der Bereich Chemie, haben ggfs. an Bedeutung verloren, welchen Ausbildungsinhalten sollte ein höherer Stellenwert zukommen?
- Wie kann die Struktur so verändert werden, dass die Ausbildungsinhalte je nach betrieblichen Belangen bei Wahrung der Beruflichkeit differenziert werden können?
- Welche beruflichen Tätigkeiten werden von Physiklaboranten wahrgenommen und gibt es über den heutigen Bereich hinausgehende Ausbildungs- und Beschäftigungspotenziale für Physiklaboranten, z.B. in Ingenieurbüros, aber auch in produktionsnahen Bereichen wie z.B. an der Schnittstelle F.u.E./Produktion sowie Produktion/ Produktkontrolle in verschiedenen Bereichen?

Angestrebtes Ergebnis
Schaffung einer aktuellen Übersicht zu Qualifikationsanforderungen und Tätigkeitsbereichen von Physiklaboranten und, soweit Neuordnungsbedarf erkannt wird, Erarbeitung eines Eckwertepapiers in Abstimmung mit einem von den Spitzenorganisationen zu besetzenden Fachbeirat.

Maßnahmen:
Die Spitzenorganisationen werden gebeten, für einen einzurichtenden Fachbeirat 3 + 3 Mitglieder zu benennen, um die Untersuchung und - sofern sich Neuordnungsbedarf zeigt - die Ableitung von Eckwerten zu begleiten.

Im Rahmen des Vorhabens sind folgende Arbeitsschritte geplant:

1. Schriftliche oder telefonische Befragung der ca. 120 Ausbildungsbetriebe
   - Vergleich der betrieblichen Qualifikationsanforderungen mit denen der Ausbildungsordnung: Bewertung der aktuellen Ausbildungsinhalte (Umfang, Tiefe) sowie Benennung evtl. vorhandener Defizite,
   - berufliche Arbeitsaufgaben, die von Physiklaboranten wahrgenommen werden.

2. Explorative Interviews in Betrieben (incl. Forschungsinstitute, Ingenieurbüros) unterschiedlicher Größe und Branche, um weitere Ausbildungs- und Beschäftigungspotenziale bzw. spezifische Qualifikationsanforderungen zu erkunden.
3. Schriftliche oder telefonische Befragung einer hinreichend großen Stichprobe nach (2), um die Ergebnisse aus (2) abzusichern.

Ergebnisse einer Befragung von Ausbildungsbetrieben im Wirkungsbereich des Berufskollegs Mühlheim, die in Dortmund vorgestellt wurden, werden als Pretest eingeordnet und bei der Entwicklung der Fragebogen und Interviewleitfäden berücksichtigt.

Vorhaben Nr.: **4.0.823**

Titel:	**Zusatzqualifikationen für Neue Technologien**
Art des Vorhabens:	Vorbereitung einer Fortbildungsordnung
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Blötz, Dr. Ulrich** (0228 / 107-2619); Wendel, Beate
Laufzeit:	III/06 bis I/08
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Das BIBB ermittelt im Rahmen vorgelaufener Arbeiten (VH 4.0.648) Bedarfe, um die Technologiediffusion in die Wirtschaft sowie berufliche Entwicklungsmöglichkeiten von Facharbeitern in Neue Technologien durch flankierende Qualifizierungsstrategien zu unterstützten. Das BIBB bearbeitet diese Fragestellung von seinen eigenen Aufgabenstellungen her, mit Schwerpunkt auf ein bedarfsgerechtes geregeltes Qualifikations- und Berufsangebot. Im Vorhaben sollen angebahnte neuartige Ordnungsarbeiten im Feld beruflicher Zusatzqualifikationen, zusammen mit regionalen Kooperationen ausgeführt werden: • Entwicklung BBiG-geregelter Zusatzqualifikationen im Feld Optische Technologien und Mikrosystemtechnik Ersterprobung in Kooperation mit dem Industrieverband SPECTARIS sowie mit der IHK Erfurt; • Erprobungsweise Gestaltung einer Anrechnungsmöglichkeit einer technologischen Zusatzqualifikation auf die Meister-Prüfung. Diese Arbeiten stehen im Kontext jüngster Ordnungsvorschläge von Sozialpartnern im Umfeld des Mikrotechnologen. Hier müssen die Bezüge aufeinander geprüft werden.

Vorhaben Nr.: **4.0.824**

Titel:	**Umsetzung prozessorientierter Berufsausbildung in der Textilwirtschaft (POB-TW)**
Art des Vorhabens:	Qualifikationsentwicklung und -bedarf
Korridor:	Modernisierung und Qualitätssicherung der beruflichen Bildung
Mitarbeiter/-innen:	**Reuter, Christiane** (0228 / 107-2225); Kuehn, Bernd
Laufzeit:	IV/06 bis IV/08

Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:

Der durch die Globalisierung in Gang gesetzte Wandel bei der Umsetzung technisch-organisatorischer Innovationen und Prozesse bewirkt eine Dynamisierung, die immer neue Qualifikationsanforderungen in der Arbeitswelt entstehen lässt und deshalb nach einer ständigen Modernisierung der beruflichen Qualifikationen der Beschäftigten und damit der Qualifizierungsprozesse verlangt.

Kennzeichnend für diesen Wandel ist der in vielen Unternehmen zu beobachtende Wechsel von einem funktionalen zu einem prozessorientierten Konzept für das Management von Produktionsprozessen (vgl.: Bullinger/ Warnecke 1996). Während bei funktionaler Organisation die Verantwortlichkeiten verschiedener Abteilungen die Optimierung des Produktionsprozesses und der Qualitätsmerkmale der Produkte behindert, ermöglicht die Prozessorientierung deren Verantwortlichkeit für den gesamten Produktionsprozess. Nicht mehr der Unternehmensleitung, sondern den Mitarbeitern kommt bei der Optimierung dieser Prozesse die Schlüsselrolle zu (vgl.: Großmann/Krogoll 2003): Mitarbeiter als „Experten ihres Prozesses“ (Koch/Meerten 2003, S.45) identifizieren beispielsweise selbstständig Qualitätsmängel, definieren den Veränderungsbedarf, suchen nach neuen Informationen und Lösungen zur Prozessoptimierung und leiten diese auch selbst ein. Nicht nur die „Fähigkeit“ des Unternehmens zu Veränderungen, sondern insbesondere auch die Geschwindigkeit, mit der neues Wissen dabei zur Anwendung gelangt, werden dabei möglicherweise wettbewerbsentscheidend.

Vor diesem Hintergrund entstehen für die Beschäftigten neue Rahmenbedingungen, deren Anforderungen das Bildungssystem u.a. mit Konzepten wie der „Entgrenzung des Wissens“ und der „Kompetenz- statt Wissensorientierung“ in Lernprozessen und Prüfungen Rechnung tragen versucht. Umgesetzt werden diese Konzepte u.a. bereits durch „lernfeldorientierte Rahmenlehrpläne“ in Schulen (seit 2000) sowie handlungsorientierten Prüfungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (seit 1998). Auch bei der Neustrukturierung der Ausbildungsberufe in der Textilwirtschaft wurden diese Konzepte umgesetzt. Sowohl in der Erstausbildung als auch in der Fortbildung sind prozessorientierte Ausbildungsordnungen bzw. Fortbildungsverordnungen erlassen worden. Es handelt sich um die Ausbildungsberufe Maschinen- und Anlagenführer/-in mit den Schwerpunkten Textiltechnik und Textilveredlung (zweijährig seit 1.08.2004), Produktionsmechaniker/-in - Textil und Produktveredler/-in – Textil (beide dreijährig seit 1.08.2005) und die Fortbildungsverordnung Geprüfte/r Industriemeister/-in - Fachrichtung Textilwirtschaft (17.01.2006).

Im Rahmen der Neuordnungsarbeiten und der Implementierung der neuen Ausbildungsberufe wurde festgestellt, dass das „Prozessorientierte Ausbildungsordnungskonzept“ Ziele, Wege und Rahmenbedingungen in der betrieblichen Ausbildung verändert und es der Entwicklung neuer Umsetzungswege bedarf. Die leitende Fragestellung ist dabei, nach welchen di-

daktisch-methodischen Konzepten sich prozessorientierte Ausbildungsordnungen in prozessorientierte Ausbildungseinheiten konzipieren und in der betrieblichen Praxis organisatorisch umsetzen lassen. D.h. zum einen, mit welchen Methoden können den Auszubildenden die in den neuen Verordnungen festgelegten Anforderungen vermittelt werden und zum anderen mit welchen Konzepten können betriebliche Fachkräfte, Ausbilder und Prüfungsausschussmitglieder auf ihre neuen Aufgaben und Anforderungen vorbereitet werden.

Folgende Veränderungen können aufgrund des prozessorientierten Ausbildungskonzepts identifiziert werden:

- Selbstgesteuertes Lernen in Form „situativer Lernaufgaben“ (LA) ersetzt zunehmend fremdgesteuertes Lernen.
- Betriebliche Wertschöpfungsprozesse werden zu Referenzprozessen beruflicher Lernprozesse in den Ausbildungseinheiten (AE) und damit werden
- Ausbildungseinheiten nicht mehr vorrangig aus den statischen Berufsbildern der Ausbildungsordnungen, sondern zunehmend durch die Entschlüsselung der dynamischen betrieblichen Wertschöpfungsprozesses gestaltet.
- Die Prozessexpertise der betrieblichen Fachkräfte in den Arbeits- und Geschäftsprozessen gewinnt für die didaktische Gestaltung der Ausbildungseinheiten an Bedeutung.
- Die traditionelle Lernortpartnerschaft zwischen Ausbildern und Berufsschullehrern wird durch das Einbeziehen der betrieblichen Fachkräfte zu einer Dreier-Lernort-Partnerschaft erweitert.
- Situative Lernaufgaben werden zum zentralen Medium für selbstgesteuertes Lernen.
- Prüfungsaufgaben prüfen nicht mehr die fachliche Versiertheit, in dem sie die Reproduktion ausformulierten Fachwissens und fertiger Lösungen abverlangen, sondern gefordert wird der Nachweis der Verwertbarkeit des Wissens in Form der Fähigkeit zur Entwicklung eigenständiger situations- und aufgabengerechter Lösungen zu konkreten betrieblichen Szenarien und berufstypischen Arbeitsaufträgen.
- Der Umgang mit diesen neuen curricular-didaktischen Konzepten erfordert auf der Ebene der Planung, Durchführung und Steuerung der Lernprozesse sowie auf der Ebene der Prüfungen veränderte Strategien und Instrumente des Wissens-Managements gegenüber den fachlichen und überfachlichen Wissenselementen.

Vorhabenziele

Das Ziel des Vorhabens ist die Entwicklung und Erprobung von prozessorientierten Ausbildungseinheiten und lernorganisatorischen Strategien zur anwendungsbezogenen Vermittlung ganzheitlicher Qualifizierung. Diesem Ziel liegt die Hypothese zugrunde, dass die prozessorientierte Berufsbildung auf nachhaltige Weise die Entwicklung der Fachkompetenz und die Selbstqualifizierung der Auszubildenden fördert, die sich in der Verwertbarkeit der erworbenen Qualifikationen im betrieblichen Alltag in betriebstypischen Situationen zeigt.
Auf der anderen Seite ist es auch erforderlich, das Ausbildungspersonal und die Prüfungssauschüsse entsprechend zu qualifizieren, denn nur mit ihrer Unterstützung und Anleitung können die Auszubildenden das o.g. Ziel erreichen. Dies gilt aber auch für die betrieblichen Fachkräfte, die für ihre neue Rolle, die sie in dieser Qualifizierung spielen, vorbereitet werden müssen.

Die Entwicklung und Erprobung der zu erstellenden Instrumente und Konzepte soll anhand der Ausbildungsberufe „Maschinen- und Anlagenführer/-in Schwerpunkte Textiltechnik und Textilveredlung, Produktionsmechaniker/-in -Textil und Produktveredler/-in - Textil“ unter Beteiligung von ca. 5 Betrieben aus der Textilwirtschaft als Referenz- und Erprobungsbetriebe erfolgen. Evtl. soll auch der Schwerpunkt Metall und Kunststofftechnik am Beispiel des Berufs des/der Maschinen- und Anlagenführer/-in oder ein Ausbildungsberuf aus dem Metallbereich (z.B. Industriemechaniker/-in, der auch in Textilbetrieben ausgebildet wird) einbezogen werden.

Im Rahmen des Vorhabens sollen die folgenden „Zwischen- bzw. Endprodukte“ entwickelt und erprobt werden:

Zwischenprodukte:

- Instrumente und Strategien zur Analyse und Entschlüsselung betrieblicher Wertschöpfungsprozesse (Kern-, Sub-Prozesse),
- Werkzeuge zur Planung und Abnahme von Lernaufgaben im Betrieb und in der Berufsschule,
- Instrumente und Strategien zur Gestaltung lernfördernder, d.h. die Selbststeuerung der Azubis unterstützenden Lernumgebungen und Lernorganisation,
- Anforderungs- und Aufgabenkatalog für betriebliche Fachkräfte,
- Werkzeuge zur Planung von Prüfungsaufgaben
- Instrumente zur Evaluation von AE und LA,

Endprodukte:

- Ausbildungseinheits (AE)-Konzept (Schneidung, Typen, opt. Größe, Dauer, didaktische Funktionen, Qualitätsstandards)
- Lernaufgaben (LA)-Konzept (Typen, z.B. Rumpf-Aufgaben, Bestandteile, Qualitätsstandards usw.)
- Entwicklung mindestens 9 Muster AE, einschließlich situativer Lernaufgaben und exemplarische integrative Lernaufgaben für die Berufsschule,
- Qualifizierungsbausteine für Ausbilder, PA-Mitglieder und betriebliche Fachkräfte, Einbindung in das geplante „Prüferportal“ (AB 3.2)
- Instrumente und Strategien zur Online-Unterstützung des selbstgesteuerten Lernens (Informations-Plattform einerseits für betriebsspezifische Produkte und andererseits für universelle Aufgaben und Arbeitsergebnisse (BIBB-Plattform, z.B. foraus.de)

Methodisches Konzept

Zur Durchführung des Projektes sind folgende Arbeitsschritte und Analysen geplant:

- Bildung eines Fachbeirats/Projektgruppe (geplant insgesamt 10-12 Personen), bestehend aus
  - Steuer-Team (einschl. externer wissenschaftlicher Begleitung)
  - Entwickler- und Erprober-Gruppe (ausbildende Betriebe)
  - Erweiterte Projektgruppe (DIHK- bzw. Regionale Kammer, Ausbilder, Prüfungssausschussmitglieder)
- Dokumentenanalyse/Literaturauswertung,
- Befragungen nach Erprobungsphasen,
- Domänenspezifische Tätigkeitsanalysen und didaktische Methoden (zur Selbsterschließung),
- Durchführung von Workshops mit allen Beteiligten zur Darlegung des wissenschaftlichen Bezugsrahmens, zur Entwicklung der o.g. Strategien und Instrumente, zur Rückkopplung nach der Erprobung,
- Bildung von Projektgruppen zur Entwicklung- und Erprobung der prozessorientierten Ausbildungseinheiten und Lernaufgaben im Betrieb und Berufsschule sowie zur Entwicklung und Erprobung von Qualifizierungsbausteinen für Ausbilder und Prüfer,
- Evaluationsmethoden (zielgruppen- und produktspezifisch)

Transfer

Die Zielgruppe dieses Vorhabens sind zunächst gesehen die Auszubildenden, betrieblichen Fachkräfte, Ausbilder und Prüfer in der Textilwirtschaft. Im Weiteren gesehen profitieren jedoch die Unternehmen und ihre Beschäftigten der Branche, da auf längere Sicht die Qualität der Ausbildung gesteigert und gesichert wird, um somit im internationalen Marktgeschehen wettbewerbsfähig zu sein. Die im Rahmen des Vorhabens entwickelten Instrumente, Bausteine und Qualifizierungskonzepte sind in die unterschiedlichen Berufsfelder transferierbar, d.h. universell einsetzbar.

Die Ergebnisse werden online allen Interessierten zugänglich gemacht (z.B. in BIBB-Plattform, Internet-Portal beim Gesamtverband der Deutschen Textil- und Modeindustrie und IHKs).

Vorhaben Nr.: **4.0.825**

Titel:	**Untersuchung des Qualifikationsbedarfs im Bereich "Facility Management"**
Art des Vorhabens:	Vorbereitung einer Ausbildungsordnung
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Tutschner, Herbert** (0228 - 107 2621); Wendel, Beate
Laufzeit:	III/06 bis I/07

Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:

Die Weisung beinhaltet den Auftrag des BMWi an das BIBB, den Bereich des Facility Managements zu untersuchen. Diese Weisung wurde dahingehend modifiziert, nach der Neuordnung des Immobilienkaufmanns/Immobilienkauffrau (Abschluss im I. Quartal 2006) zu untersuchen, inwieweit durch den Immobilienkaufmann/kauffrau die Qualifikationsinhalte für einen zweijährigen Ausbildungsberuf "Fachkraft für Gebäude- und Objektbewirtschaftung" fachlich abgedeckt sind.

In der Studie werden qualitative Untersuchungen und Analysen dahingehend durchgeführt,
- ob einerseits die notwendigen Qualifikationsinhalte beim Immobilienkaufmann/kauffrau enthalten sind,
- ob es inhaltlichen Bedarf für einen (zwei- oder dreijährigen) Ausbildungsberuf "Gebäudetechnik- und Gebäudeservicefachkraft" gibt,
- ob Bedarf an einer Fortbildungsregelung alternativ oder zusätzlich vorhanden ist,
- ob durch vorhandene Regelungen der beruflichen Ausbildung der Qualifikationsbedarf abgedeckt ist und
- welche Tätigkeits- und Einsatzfelder typisch/klassisch für FM sind.

Darüber hinaus sollte in der qualitativen Untersuchung geklärt werden, ob ein umfangreicher angelegtes Projekt zur Untersuchung des Bereichs "Facility Management" vonnöten ist.

In der Untersuchung wird die BIBB-Studie "Zweijährige Ausbildungsgänge - eine Chance für Jugendliche mit schlechten Startchancen. Teil V: Gebäudetechnik- und Gebäudeservicefachkraft" berücksichtigt.

Methoden:
- Leitfadengestützte Interviews (auf Basis eines Pretests),
- Analyse von Aus- und Fortbildungsordnungen,
- Analyse von Qualifikationsangeboten von Bildungsträgern etc.
- Analyse von Stellenanzeigen,
- Literaturrecherche,
- Auswertung der BIBB-Befragung zum möglichen zweijährigen Ausbildungsberuf "Fachkraft für Gebäude- und Objektbewirtschaftung".

Vorhaben Nr.: **4.0.826**

Titel:	**Evaluation von Erprobungsverordnungen vom 03.07.2003 aufgrund des § 28 Abs. 3 BBiG bzw. § 27 HwO. Erprobung eines Modells der "gestreckten Abschlussprüfung" in Elektroberufen**
Art des Vorhabens:	Evaluierungsvorhaben und Prüfungen
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Schenk, Harald** (0228 / 107-1706); Wasiljew, Elke
Laufzeit:	III/06 bis III/08

Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:

Zur Erprobung neuer Ausbildungs- und Prüfungsformen werden in den Berufen

- Elektroniker/Elektronikerin für Betriebstechnik (IH),
- Elektroniker/Elektronikerin für Geräte und Systeme (IH),
- Elektroniker/Elektronikerin Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik (Hw)

"gestreckte Abschlussprüfungen" durchgeführt. Das Auswahlkriterium der zu untersuchenden Berufe berücksichtigt die maximale Häufigkeit der abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den 12 Elektroberufen von 2003. Ziel der Evaluation ist es, aufzuzeigen, ob die "gestreckten Abschlussprüfungen" von der Prüfungspraxis in der bestehenden Form angenommen werden, oder ob Änderungen notwendig sind.

Diese Prüfungsform wurde über eine Erprobungsverordnung vom 30.07.2003 auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes vom 14.08.1969 realisiert, da das damals geltende BBiG für den Regelfall zwingend eine Zwischenprüfung vorsah. Inzwischen wurde das BBiG novelliert und die "gestreckte Abschlussprüfung" als Regelfall aufgenommen.

Nach Ablauf des Erprobungszeitraums am 01.07.2007 müssen die Prüfungsregelungen verlängert oder in Regelungen nach dem neuen BBiG vom 01.04.2005 überführt werden.

Da die 3 1/2-jährigen Ausbildungsgänge in den neuen Elektroberufen erst im Herbst 2003 starteten, wird erstmals im Frühjahr 2007 der Teil 2 der Abschlussprüfung stattfinden. Um hier gesicherte Erkenntnisse aus den Abschlussprüfungen (Teil 1 und Teil 2) erzielen zu können, muss die Laufzeit des Vorhabens bis Herbst 2008 andauern.
Das Vorhaben stützt sich im wesentlichen auf schriftliche Befragungen, Fallstudien, leitfadengestützte Interviews und wird durch einen Fachbeirat begleitet.

Vorhaben Nr.: **4.0.827**

Titel:	**Evaluierung der Erprobungsverordnung Fachkraft Agrarservice**
Art des Vorhabens:	Evaluierungsvorhaben und Prüfungen
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Krampe, Marion** (0228 / 107-2231); Azeez, Ulrike; Winzier, Dagmar
Laufzeit:	III/06 bis IV/09
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Bei der Fachkraft für Agrarservice handelt es sich um einen neuen Ausbildungsberuf und eine Erprobungsverordnung. Die Ergebnisse der Evaluierung sollen die Entscheidungshilfe zur Vorbereitung einer Ausbildungsordnung nach § 4 BBiG sein. Da zur Zeit noch wenige Ausbildungsverhältnisse bestehen, ist es erforderlich, zwei bis drei Prüfungsdurchgänge in die Analyse und Auswertung einzubeziehen. Neben Ausbildungspersonal und Auszubildenden sollen auch die zuständigen Stellen und die Berufsfachschulen in die Untersuchung mit einbezogen werden. Es wird seitens des BIBB ein Fachbeirat einberufen, wie es in der Erprobungsverordnung vorgesehen ist, der regelmäßig über den Stand der Untersuchung informiert wird. Ein Konzept wurde dem Verordnungsgeber vorgelegt und von diesem akzeptiert.

Vorhaben Nr.: **4.0.828**

Titel:	**Handbuch Erläuterungen und Praxishilfen zum Ausbildungsberuf "Kaufmann/Kauffrau für Dialogmarketing" und "Servicefachkraft für Dialogmarketing"**
Art des Vorhabens:	Erläuterungen/Umsetzungshilfen zu Ausbildungsordnungen
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Schamel, Carl** (0228 / 107-2429)
Laufzeit:	III/06 bis II/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Die Ausbildungsordnungen soll unter fachlich-didaktischer Sicht kommentiert und für die Ausbildungspraxis aufbereitet werden.

Vorhaben Nr.: **4.0.829**

Titel:	**Handbuch Erläuterungen und Praxishilfen zum Ausbildungsberuf "Kaufmann/Kauffrau für Marketingkommunikation"**
Art des Vorhabens:	Erläuterungen/Umsetzungshilfen zu Ausbildungsordnungen
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Schamel, Carl** (0228 / 107-2429)
Laufzeit:	III/06 bis II/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Die Ausbildungsordnung soll unter fachlich-didaktischer Sicht kommentiert und für die Ausbildungspraxis aufbereitet werden.

Vorhaben Nr.: **4.0.830**

Titel:	**Handbuch Erläuterungen und Praxishilfen zum Ausbildungsberuf "Fachangestellte für Markt- und Sozialforschung"**
Art des Vorhabens:	Erläuterungen/Umsetzungshilfen zu Ausbildungsordnungen
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Schamel, Carl** (0228 / 107-2429)
Laufzeit:	III/06 bis II/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Die Ausbildungsordnung soll unter fachlich-didaktischer Sicht kommentiert und für die Ausbildungspraxis aufbereitet werden.

Vorhaben Nr.: **4.0.831**

Titel:	**Neuordnung der Berufsausbildung zum Produktprüfer/zur Produktprüferin - Textil (ehemals Textilstopfer/-in)**
Art des Vorhabens:	Vorbereitung einer Ausbildungsordnung
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Reuter, Christiane** (0228 / 107-2225); Laaser, Ilse
Laufzeit:	III/06 bis III/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Erarbeitung eines Entwurfs der Ausbildungsordnung zum Produktprüfer/zur Produktprüferin - Textil und Abstimmung mit dem Rahmenlehrplan der KMK

Vorhaben Nr.: **4.0.832**

Titel:	**Implementationshilfe zur Ausbildungsordnung Brauer und Mälzer / Brauerin und Mälzerin** **hier: Erarbeitung einer Umsetzungshilfe**
Art des Vorhabens:	Erläuterungen/Umsetzungshilfen zu Ausbildungsordnungen
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Winzier, Dagmar** (0228 / 107-2224); Alscheid, Roswitha
Laufzeit:	III/06 bis III/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Die Sachverständigen des Bundes beschlossen auf ihrer letzten Sitzung im Neuordnungsverfahren über die Berufsausbildung "zum Brauer und Mälzer / zur Brauerin und Mälzerin" für die am 1.8.07 in Kraft tretende Ausbildungsordnung eine Implementationshilfe in Zusammenarbeit mit dem BIBB zu erarbeiten, um eine fundierte und zügige Umsetzung der Ausbildungsordnung gewährleisten zu können. Die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite, KWB und DGB, sowie die Vertreter des BMBF und BMWi unterstützen dieses Anliegen. Insbesondere Neuerungen wie der verstärkte und komplexe Einsatz von Verfahrenstechnologie sowie der Einsatz von Simulationsprogrammen zum Steuern von Brauprozessen, auch als Option in der Prüfung, bedürfen einer ausführlichen Interpretation. Da sich der Ausbildungsberuf (auch örtlich) in zwei Bereich gliedert, nämlich in die Mälzerei und in die Brauerei und der Ausbildungsberuf sowohl dem Handwerk als auch der Industrie zuzuordnen ist, werden für eine umfassende und fachlich korrekte Erläuterung 6 Fachbeiräte und 6 eintägige Sitzungen zur Erarbeitung der Umsetzungshilfe benötigt werden.

Vorhaben Nr.: **4.0.833**

Titel:	**Erarbeitung von Umsetzungshilfen für den neugeordneten Beruf des mathematisch-technischen Software-Entwicklers/der mathematisch-technischen Software-Entwicklerin**
Art des Vorhabens:	Erläuterungen/Umsetzungshilfen zu Ausbildungsordnungen
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Reymers, Magret** (0228 / 107-2223); Schönenberg, Stefanie
Laufzeit:	IV/06 bis III/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Erarbeitung einer Umsetzungshilfe in Zusammenarbeit mit einem Fachbeirat.

Vorhaben Nr.: **4.0.834**

Titel:	**Überprüfung der Qualität von Ausbildungsbausteinen für den Dritten Weg der Berufsausbildung in Nordrhein-Westfalen**
Art des Vorhabens:	Mitwirkung an der Umsetzung von Programmen
Korridor:	Förderung beruflicher Qualifizierung, Evaluation und wissenschaftliche Begleitung bildungspolitischer Programme
Mitarbeiter/-innen:	**Grunwald, Dr. Jorg-Günther** (0228 / 107-2201); Hackel, Monika; Trappmann-Webers, Bettina; Reymers, Magret; Rütter, Lothar; Reuter, Christiane; Schönenberg, Stefanie; Jander, Frank; Peppinghaus, Benedikt; Becker, Dr. Wolfgang
Laufzeit:	III/06 bis II/07

Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:

Auf der Grundlage einer Verwaltungsvereinbarung zwischen dem Land NRW (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales) und dem BIBB soll das Bundesinstitut Ausbildungsbausteine, die im Rahmen des Landes-Programms "3. Weg der Berufsausbildung in NRW" für insgesamt 16 Ausbildungsberufe entwickelt werden, einer Qualitätsüberprüfung unterziehen. Ziel des Landes-Programms ist es, ausbildungs- und arbeitswillige Jugendliche, die aufgrund ihrer persönlichen und schulischen Voraussetzungen trotz vorhandener Fördermaßnahmen im Rahmen des bestehenden Regelausbildungssystems keine berufliche Ausbildung mit den dazugehörigen Abschlüssen erwerben werden, durch das Pilotprojekt „Dritter Weg“ zu ermöglichen, einen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu erreichen.

Das BIBB soll die Qualität der Ausbildungsbausteine folgender Berufe überprüfen:

1.	Bauten – und Objektbeschichter/in	(2jährig)
2.	Maler – und Lackierer/in	(3jährig)
3.	Hochbaufacharbeiter/in	(2jährig)
4.	Ausbaufacharbeiter/in	(2jährig)
5.	Tiefbaufacharbeiterin	(2jährig)
6.	Änderungsschneider/in	(2jährig)
7.	Fachverkäufer/in für das Lebensmittelhandwerk	(3jährig)
8.	Maschinen- und Anlagenführer/in a) Fachrichtung Metall- und Kunststofftechnik b) Fachrichtung Textiltechnik	(2jährig)
9.	Teilezurichter/in	(2jährig)
10.	Fachlagerist/in	(2jährig)
11.	Servicefahrer/in	(2jährig)
12.	Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	(2jährig)
13.	Fachkraft im Gastgewerbe	(2jährig)
14.	Produktionsfachkraft Chemie	(2jährig)
15.	Fachkraft für Möbel-, Küchen –und Umzugsservice	(3jährig)
16.	Altenpflegehelferin/in	(1jährig; Landesrecht)

Die Kriterien zur fachlichen Qualitätsprüfung sowie der Arbeitsumfang, die Form und Terminierung der Leistungserbringung sind der Verwaltungsvereinbarung zu entnehmen

Vorhaben Nr.: **4.0.835**

Titel:	**Untersuchung von Qualifizierungskonzepten in der Fitness/Wellness-Branche zur Klärung eines bundeseinheitlichen Regelungsbedarfs**
Art des Vorhabens:	Qualifikationsentwicklung und -bedarf
Korridor:	Qualifizierungs- und Bildungsverhalten, Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
Mitarbeiter/-innen:	**Janssen, Bettina** (0228 / 107-2327)
Laufzeit:	III/06 bis III/07

Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:

Experten gehen davon aus, dass die Fitness/Wellness-Branche in diesem Jahrhundert eine führende Position unter den Wachstumsmärkten einnehmen wird. Bis heute arbeiten allein in den ca. 6500 deutschen Fitness-Studios etwa 100.000 Menschen und Prognosen lassen insbesondere für den Wellness-Arbeitsmarkt steigende Beschäftigtenzahlen erwarten. Hier entstehen kontinuierlich neue Produkte und Dienstleistungen, beispielsweise im Rahmen des Wellness-Tourismus, die ständig neue Tätigkeitsfelder, Qualifikationsanforderungen und Fortbildungsangebote für die Beschäftigten nach sich ziehen. Diese Entwicklung wurde bereits 2001 in einem Forschungsprojekt der Initiative „Früherkennung von Qualifikationserfordernissen“ (FREQUENZ) prognostiziert. Danach handelt es sich hierbei nicht um einen Modetrend, vielmehr kann von einer langfristig tragfähigen Entwicklung ausgegangen werden. Obwohl die Fitness/Wellness-Branche seit längerem ein expandierendes, innovatives Tätigkeits- und Beschäftigungsfeld darstellt und auch zukünftig mit einer hohen Bedeutung dieser Branche für den Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen zu rechnen ist, wurde sie seitens der Berufsbildungspolitik bislang wenig wahrgenommen und für das System der beruflichen Bildung kaum erschlossen. Die Ausschöpfung von Potenzialen wachstumsintensiver Segmente des Beschäftigungssystems ohne Ausbildungstradition wird inzwischen vom BMBF als wichtiges Handlungsfeld für die Berufsbildung eingestuft . Hierzu ist auch die Berufsbildung in der Fitness/Wellness-Branche zu zählen und die Frage zu klären, wie dieser Bereich langfristig für das berufliche Bildungssystem erschlossen werden kann. Aktuelle Untersuchungen weisen auf Defizite und Handlungsbedarf hin, die auch von Arbeitgeberseite und Berufsverbänden formuliert werden :

- Die Aus- und Weiterbildungslandschaft in diesem Segment ist zersplittert. Es existiert nur eine geringe Anzahl geregelter Weiterbildungsmöglichkeiten mit anerkannten Abschlüssen (z.B. IHK-Abschlüsse zum Wellnessberater oder zum Fitnessfachwirt), wobei es beim Wellnessberater trotz gleicher Berufsbezeichnung Hinweise auf Unterschiede bei den Qualifizierungen gibt.
- Es besteht eine unüberschaubare Anzahl ungeregelter Weiterbildungsmöglichkeiten.
- Allgemeingültige Ausbildungs- und Prüfungsstandards fehlen.
- Insbesondere seitens der Arbeitgeber werden fachliche Defizite bei den Beschäftigten beispielsweise im Bereich BWL und Marketing beklagt.
- Die Berufsbilder sind oftmals nicht klar umrissen und wenig trennscharf, entsprechend existieren auch keine klaren Berufs- und Aufgabenfelder.

- Die Berufsbezeichnungen sind überwiegend ungeschützt, was zur Folge hat, dass sich unter gleichen Berufsbezeichnungen oftmals unterschiedliche Qualifikationen hinsichtlich der erworbenen Inhalte, der Dauer von Lehrgängen, des Verhältnisses zwischen Theorie-Praxis sowie der Kosten verbergen.
- Es gibt keine klaren Berufs- bzw. Karrierewege. Wenn auch bislang keine genaueren Untersuchungen vorliegen, kann davon ausgegangen werden, dass ein Großteil der in der Fitness/Wellness-Branche Beschäftigten ausgehend von einer schulischen Erstausbildung über einen Seiteneinstieg mit einer einschlägigen Zusatzqualifikation in dieses Beschäftigungsfeld gelangt ist.
- Für das duale Ausbildungssystem und damit für bundeseinheitliche Regelungen ist diese Branche weitgehend unerschlossen (Ausnahmen sind die beiden Erstausbildungen im kaufmännischen Bereich zum/zur Sport- und Fitnesskaufmann/-frau und zum/zur Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen).

Aus der bestehenden Situation mit den genannten Problemen resultiert die Notwendigkeit einer umfassenden Berufsfeldanalyse für die Fitness/Wellness-Branche, wie sie zu den Kernaufgaben des Arbeitsbereichs 4.4 zählt. Die Durchführung erfolgt in zwei Schritten. In einem ersten Schritt soll mit diesem einjährigen Vorhaben eine Vorstudie durchgeführt werden. Ziel ist es dabei, die bestehenden Qualifizierungskonzepte der verschiedensten Anbieter für die Fitness/Wellness-Branche für die am häufigsten vertretenen Berufe und Zusatzqualifikationen zu erfassen und hinsichtlich bestehender Schnittstellen zu analysieren. Dabei ist zu prüfen, inwiefern erste Hinweise für einen Regelungsbedarf an dualen Aus- und/oder Fortbildungsberufen abgeleitet werden können. Die Erreichung der genannten Ziele erfordert folgendes empirisches Vorgehen:

- Theoretische Erarbeitung des Untersuchungsfeldes durch Literatur- und Internetrecherche sowie Auswertung von Branchenzeitschriften; in Ergänzung Betriebsbegehungen
- Erfassung bestehender Aus- und Fortbildungsregelungen durch Dokumentenanalyse

Aufbauend auf den Ergebnissen dieser Vorstudie ist in einem zweiten Schritt im Rahmen eines Forschungsprojekts die Durchführung einer Qualifikationsstrukturanalyse geplant. Hierfür sollen zum einen die Qualifikationsanforderungen für die Ausübung von Aufgaben und Tätigkeiten im Fitness/Wellness-Bereich untersucht und weiterhin der Qualifikationsbedarf im Fitness/Wellness-Arbeitsmarkt erfasst werden. Auf Grundlage dieser Ergebnisse sind dann konkrete Aussagen für einen Regelungsbedarf an Aus- und/oder Fortbildungsberufen zu treffen.

Vorhaben Nr.: **4.0.836**

Titel:	**Neuordnung der Berufsausbildung "Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau"**
Art des Vorhabens:	Vorbereitung einer Ausbildungsordnung
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Trappmann-Webers, Bettina** (0228 / 107-2420); Sell, Birgit
Laufzeit:	III/06 bis II/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Erarbeitung eines Entwurfs der Ausbildungsordnung und Abstimmung mit dem Rahmenlehrplan der Kultusministerkonferenz, Erarbeitung des Entwurfs des Ausbildungsprofils.

Vorhaben Nr.: **4.0.837**

Titel:	**Neuordnung der Berufsausbildung im Holz- und Bautenschutzbereich**
Art des Vorhabens:	Vorbereitung einer Ausbildungsordnung
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Paul, Dr. Volker** (0228 / 107-2221); Alscheid, Roswitha
Laufzeit:	III/06 bis III/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Erarbeitung der Ausbildungsordnungsentwürfe für zwei Berufe: • Fachkraft für Holz- und Bautenschutzarbeiten (Ausbildungsdauer 2 Jahre) • Holz- und Bautenschützer/Holz- und Bautenschützerin (Ausbildungsdauer 3 Jahre)

Vorhaben Nr.: **4.0.838**

Titel:	**Ermittlung des Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfs "Montagefachkraft für den Innenausbau"**
Art des Vorhabens:	Qualifikationsentwicklung und -bedarf
Korridor:	Qualifizierungs- und Bildungsverhalten, Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
Mitarbeiter/-innen:	**Paul, Dr. Volker** (0228 / 107-2221); Alscheid, Roswitha
Laufzeit:	III/06 bis I/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Aussagen über den Ausbildungsbedarf im Bereich des Innenausbaus einschließlich der Montage von Systemelementen/Bauteilen; Definition des möglichen Qualifikationsbedarfs; Prüfung, wie der mögliche Qualifikationsbedarf sichergestellt werden kann, insbesondere • durch die Schaffung eines eigenständigen Ausbildungsberufes, • durch die Schaffung von Fort- und Weiterbildungsregelungen. Abgrenzung zu existierenden Aus- und Fortbildungsberufen; abhängig von der Bedarfslage ggf. Vorentwurf eines Eckdatenvorschlags.

Vorhaben Nr.: **4.0.839**

Titel:	**Neuregelung der Weiterbildung im Bereich der Elektrotechnik**
Art des Vorhabens:	Vorbereitung einer Fortbildungsordnung
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Borch, Hans** (0228 / 107-2625); Wasiljew, Elke
Laufzeit:	III/06 bis III/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Es sollen Fortbildungsstrukturen, insbesondere Fortbildungsebenen und Fortbildungsprofile für ET-Fachkräfte identifiziert werden. Schwerpunkte der Arbeiten sind Fachgespräche mit betrieblichen Expertinnen und Experten aus innovativen und dynamischen Technologiefeldern Automatisierungstechnik (einschließlich Industrial IT), Mikrotechnologie, Automotiv) sowie Fallstudien in vorgenannten Industriebereichen. Dabei sollen Arbeitsplätze oberhalb des Facharbeiterniveaus untersucht werden.

Vorhaben Nr.: **4.0.840**

Titel:	**Sektorqualifikationen - kompetenzbezogene Standardisierungsentwicklung im internationalen/europäischen Vergleich (Beispiel eSkills und Automobilproduktion)**
Art des Vorhabens:	Qualifikationsentwicklung und -bedarf
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Rein, Dr. Volker** (0228/107-2419); Pawlowski, Ilona
Laufzeit:	I/07 bis IV/07

Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:

Hintergrund
Aus Gründen der Qualitätssicherung und -entwicklung wirtschaftlicher Wertschöpfung in Produktion und Dienstleistungen, die auch international nachhaltig wettbewerbsfähig ist, zeichnet sich in einzelnen Wirtschaftssektoren in Industrieländern - nicht nur - in der Berufsbildung ein Trend zur Generierung von kompetenzbezogenen Qualifikationsstandards und darauf aufbauenden Qualifizierungen ab, die international kompatibel sind. Dies wird auch als Antwort auf die Auslagerung von Produktion in andere Länder (Offshoring) gesehen.

Exemplarisch sind hier die Sektoren eSkills (IT Professionals und IT Anwender) und Automobilproduktion zu nennen, deren Wertschöpfungsprozesse global gestaltet werden und entsprechende komplexe Kompetenzen und Qualifikationen bei den Beschäftigten erfordern. Im Fokus stehen dabei Profile von verstärkt nachgefragten Fachkräften, die auf der Grundlage eines breiten und vertieftem Fach- und Prozesswissen situativ komplexe Probleme erkennen und lösen können (adaptive expertise in multifunctions).

Das Vorhaben adressiert eine ordnungsbezogene Querschnittsaufgabe. Es ist entsprechend in der Abteilung 4 (A 4.1) angesiedelt mit Schnittstellen zur Abteilung 1 (A 1.3). Das Vorhaben ist aus Fragestellungen der nachfolgend aufgeführten abgeschlossenen Vorhaben generiert worden:

- VH 4.0.746 Neue Wege des lebensbegleitenden Lernens in der Berufsbildung. Zertifizierte IT Qualifizierung und Blended Learning
- FP 4.1.101 Electronic Business - Qualifikationsentwicklung im internationalen Vergleich

Die vorgesehen Arbeiten knüpfen an die laufenden Aktivitäten folgender Initiativen an:

- European eSkills Forum (EU Kommission): EU eSkills Standards und European eCompetence Metaframework (u.a. aufsetzend auf das deutsche IT Weiterbildungssystem)
- Automotive Manufacturing Technical Education Collaborative (AMTEC - USA) u. ECVET Pro (Deutschland)

Das Vorhaben steht auch in einem engen konzeptionellen Zusammenhang mit folgenden Vorhaben „Kompetenzstandards in der Beruflichen Bildung“ und „Europäischer und nationaler Qualifikations- und Creditrahmenwerk“

Ziele, Fragestellungen und angestrebte Ergebnisse

Ziel ist es, aktuelle Entwicklungen in der kompetenzbezogenen Standardisierung von Sektorqualifikationen durch eine international vergleichende Analyse am Beispiel der Bereiche eSkills und Automobilproduktion nachzuzeichnen und mögliche Konsequenzen für die Berufsbildung in Deutschland aufzuzeigen. Dabei wird die Untersuchung entlang folgender Fragestellungen durchgeführt:

- Auf welcher Grundlage (empirische Tätigkeits- und Anforderungsuntersuchungen, curriculare Fortschreibungen, Benchmarking etc.) werden sie entwickelt?
- Inwieweit wird an existierende Qualifikationen (Abschlüsse) angeknüpft?
- Inwieweit ist hiermit in der Folge oder angestrebt die Entwicklung neuer Qualifikationsprofile (national/europäisch) verknüpft?
- Wie erfolgt bezüglich der Anforderungsentwicklung die Aktualisierung (Qualitätssicherung und -entwicklung)?
- Inwieweit decken sich diese Standards und die ggf. daraufaufbauenden Qualifikationsprofile und Qualifizierungen mit dem integrativen Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit?
- Welche Konsequenzen ergeben sich für die Verknüpfung von formaler und nonformaler Qualifizierung (z.B. für Gestaltung der Zertifizierung)
- Mit welchen Verfahren wird die Anschlussfähigkeit (Anrechnung / Anerkennung) sichergestellt?

Die Erkenntnisse werden in einem Bericht dokumentiert. Es wird geprüft, ob und in welchem Rahmen (z.B. Forschungsprojekt) die Untersuchungsarbeiten über die Laufzeit des Vorhaben hinaus fortgesetzt werden sollten.

Methoden

Methodisches Vorgehen bezogen auf die beiden Sektorinitiativen entlang der o.g. Fragestellungen

- Auswertung der bildungspolitischen Stellungnahmen aus Staat und Wirtschaft (national/europäisch) zu Sektorqualifikationen
- Vergleichende Materialanalyse zu den bisherigen Arbeiten
- Explorative Interviews mit Vertretern der o.g. Sektorinitiativen
- Interviews mit potenziellen Nutzern der Ergebnisse der o.g. Sektorinitiativen

Die Aufgaben werden durch Einsatz eigener Kapazitäten unter Hinzuziehung externer Experten (insbesondere aus den Sektorinitiativen) bearbeitet.

Vorhaben Nr.: **4.0.841**

Titel:	**Kolloquium zur kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsbildung 2007**
Art des Vorhabens:	Qualifikationsentwicklung und -bedarf
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Schwarz, Henrik** (0228 / 107-2426); Krieger, Anita; Peppinghaus, Benedikt
Laufzeit:	I/07 bis IV/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Das Kolloquium dient der Analyse von Grundsatzfragen der kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsbildung mit internen und externen Referenten. Dabei werden insbesondere folgende Zielstellungen verfolgt: Wissenstransfer durch Präsentation und Diskussion von Forschungsergebnissen und aktuellen Fragestellungen mit externen und internen Wissenschaftlern und Fachexperten; Systematisierung für die kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufsbildung wichtiger Fragestellungen und deren Einordnung in den Kontext berufsbildungspolitischer Entwicklungen und Perspektiven; Identifikation und Abgrenzung relevanter Forschungsfragen. Vorgesehen sind Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen.

Vorhaben Nr.: **4.0.842**

Titel:	**Evaluation, Implementation und Weiterentwicklung des "Werkzeugkastens" zur Beurteilung der Handlungsorientierung von Prüfungsaufgaben**
Art des Vorhabens:	Evaluierungsvorhaben und Prüfungen
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Brötz, Rainer** (0228 / 107-2421); Sell, Birgit; Schwarz, Henrik; Krieger, Anita
Laufzeit:	I/07 bis I/08
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Um Prüfer und Aufgabenhersteller bei der Entwicklung von Prüfungsaufgaben zu unterstützen, ist im Rahmen des Vorhabens 4.0.638 ein online verfügbares Instrumentarium (BIBB-Werkzeugkasten) zur Beurteilung der Handlungsorientierung von Prüfungsaufgaben entwickelt worden. Das Vorhaben verfolgt das Ziel, die Verbreitung des entwickelten Instrumentariums in der gesamten kaufmännischen Prüfungspraxis zu fördern, seine Praxistauglichkeit zu überprüfen und die Anwendbarkeit zu verbessern. Dazu sollen im Rahmen von Expertenworkshops das vorhandene Instrumentarium analysiert, Vorschläge zur Optimierung des "Werkzeugkastens" entwickelt sowie Musteraufgaben erstellt werden. Die Ergebnisse aus den Expertenworkshops fließen ein in die Überarbeitung des Werkzeugkastens sowie die Entwicklung eines Online-Lernmoduls für Schulungszwecke.

Vorhaben Nr.: **4.0.843**

Titel:	**Strukturwandel der Medienberufe**
Art des Vorhabens:	Qualifikationsentwicklung und -bedarf
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Krämer, Heike** (0228 / 107-2431); Schraaf, Ursula
Laufzeit:	IV/06 bis III/08

1. Hintergrund und Zielsetzung

Längst ist die Produktion von Medienangeboten keine exklusive Domäne von Journalisten mehr: Im Zuge konvergierender Produktionsbedingungen werden medienspezifische Tätigkeiten zunehmend auch von Vertretern nicht-journalistischer Berufe ausgeübt, die außerhalb der Medienbranche (z.B. im IT-Sektor oder in großen Industrieunternehmen) beschäftigt sind und nicht immer entsprechende Qualifikationen nachweisen können. Diese erweiterte Perspektive fordert eine Ausdehnung des Untersuchungsgegenstandes, die einen Blick über die Grenzen der Medienwirtschaft erlaubt.

Die geplante Studie wird den Wandel der Medienberufe in arbeitsorganisatorischer und qualifikatorischer Hinsicht untersuchen. Im Mittelpunkt stehen „Content-Produzenten“, darunter sind jene Job-Profile und Tätigkeiten zu verstehen, die unmittelbar mit der Erstellung von Medieninhalten befasst sind. Inhaltlich will sich die geplante Untersuchung somit auf solche Tätigkeiten konzentrieren, deren primäres Charakteristikum die Produktion von „Content“ ist – gleich, ob dieser „Content“ in redaktionellen Inhalten, Werbung, Unterhaltung oder der Herstellung von Kommunikation (etwa mit Chats, Foren oder Blogs) besteht.

Die Studie unterscheidet bewusst nicht zwischen tradierten Berufsbildern wie Journalisten und Werbetextern oder neu entstandenen Jobprofilen wie technischen Redakteuren und Online-Journalisten, sondern argumentiert entlang der ausgeübten Tätigkeiten und damit gemäß einer beruflichen Realität, die von Medienschaffenden weniger bestimmte Bildungswege, als vielmehr Erfahrungen und erfolgreich ausgeübte Tätigkeiten verlangt. Immer häufiger werden auch crossmediales Wissen, technisches Know-how und betriebswirtschaftliche Kenntnisse nachgefragt. Gleichzeitig müssen Vertreter bestimmter medienfremder Berufe vermehrt journalistische Fertigkeiten besitzen. Die hier skizzierte Studie fragt, welches Wissen und welche Fähigkeiten Medienschaffende erwerben müssen, um in dieser Berufsrealität arbeiten und sie positiv lenken zu können. Gleichzeitig will sie Entgrenzungs- und Deprofessionalisierungstendenzen in traditionell-journalistischen Berufen identifizieren und Maßnahmen aufzeigen, die eine wirksame Gegensteuerung erlauben.

Die Studie orientiert sich dabei an folgenden Forschungsfragen:

- Welche Tätigkeiten der Hersteller werden am Arbeitsmarkt nachgefragt, und wie lässt sich die Nachfrage quantifizieren?
- Welches Rollenselbstbild haben die Hersteller von Medieninhalten in medienspezifischen und medienfremden Unternehmen angesichts der in der neueren Forschungsliteratur festgestellten Tendenz zu fortschreitender Deprofessionalisierung und Entgrenzung der Berufe? Wie werden die Hersteller von Medieninhalten von außen beurteilt (Fremdbild)?
- Welche Produzenten von Medieninhalten beherrschen die am Arbeitsmarkt nachgefragten Tätigkeiten bereits heute; wer kann sie erlernen und wie können Bildungslücken geschlossen werden?
- Welche neuen Berufsbilder ergeben sich aufgrund der am Markt nachgefragten Tätigkeiten?

- Welcher Art sind die Arbeitsbedingungen in diesen Berufen?
- Gibt es medienübergreifende (horizontale) Berufschancen?
- Gibt es einen „Gesamtmedien-Arbeitsmarkt“ für die Hersteller von Medieninhalten („Content“-Spezialisten“)?

2. Geregelte Aus- und Fortbildung für „Content-Berufe“

Von zentraler Bedeutung für die geplante Studie ist die Frage, welchen Beitrag schon heute die geregelte Ausbildung in Medienberufen bzw. die geregelte Fortbildung leisten und welche Defizite hier evtl. auszumachen sind. Es kann davon ausgegangen werden, dass die zu untersuchenden „Content-Berufe“ dem Muster des Journalistenberufs folgend für Quereinsteiger aus den unterschiedlichsten Bildungsgängen offen stehen. Welchen Anteil dabei Absolventen einer dualen Erstausbildung (in einem Medienberuf) haben, kann derzeit ebenso wenig beantwortet werden wie die Frage, welche Fortbildungsbedarfe sich für solche Quereinsteiger in bisher nicht geregelten Berufen ergeben.

3. Untersuchungsmethode

Um die beschriebenen Forschungsziele zu erreichen, wird ein dreistufiges Untersuchungsdesign vorgeschlagen, das in einem ersten Schritt vorhandene Quellen auswertet sowie Interviews mit Fachexperten und Fallstudien vorsieht. Auf dieser Grundlage ist eine Liste von Tätigkeiten zu entwickeln, die Content-Produzenten ausüben. Diese Liste beschreibt und systematisiert alle auf die Beschaffung, Bearbeitung und Verbreitung von Inhalten bezogenen Tätigkeiten und Arbeitsinhalte von Content-Produzenten in der gesamten Breite der Medienbranchen ebenso wie in Anwenderunternehmen. Der zeitliche Anteil einschlägiger Tätigkeiten wird dabei ebenso erfasst wie die eingesetzten Arbeitsmittel und das Spektrum der Arbeitsergebnisse bzw. Medienprodukte. Ebenfalls erfasst wird hierbei das Niveau der Qualifikationen und Kompetenzen, die zur Ausübung erforderlich sind.

Mit diesem Instrument können die gegenwärtige Situation in diesem Tätigkeitsfeld beschrieben und zukünftige Trends skizziert werden. Zugleich liefert dieser erste Untersuchungsschritt, der neben „typischen“ Jobprofilen von Content-Produzenten etwa auch die Beschreibung „typischer“ Zugangswege erbringen wird, erste Einschätzungen zur Bedeutung der geregelten Aus- und Fortbildung für die Professionalisierung von „Content-Berufen“.

In einem zweiten Schritt soll eine Telefonbefragung von Personalverantwortlichen, Arbeitnehmervertretern und Entscheidern unterschiedlicher Branchen durchgeführt werden, um Status quo und Entwicklungstrends der ausgewählten Tätigkeiten zu ermitteln. Das Ergebnis ist eine aktuelle Beschreibung des Arbeitsmarktes für Content-Produzenten – sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht. Diese Systematisierung des Arbeitsmarktes und seiner Entwicklungsdynamik zeigt konkret auf, welche Auswirkungen die beschriebenen Prozesse auf bestehende Berufsbilder in der Medien- und Kulturwirtschaft haben und welche Fortbildungsregelungen gegebenenfalls zu entwickeln sind.

Ein dritter Untersuchungsschritt sieht schließlich eine Validierung der Ergebnisse durch einen Expertenworkshop vor.

4. Kooperationen/Fachbeirat

Die Studie soll nach Absprache mit dem BMBF in Zusammenarbeit mit dem Institut für Medien und Kompetenzforschung (MMB), Essen, als Drittmittelnehmer durchgeführt werden.

Zur Begleitung der Studie wird ein Fachbeirat bestehend aus 6-8 Personen eingerichtet. Dieser soll aus neben renommierten Wissenschaftlern aus dem Bereich der Medien auch mit Fachleuten der wesentlichen Medienbereiche besetzt werden.

Vorhaben Nr.: **4.0.844**

Titel:	**Entwicklung und Erprobung eines Informations- und Beratungsangebots für das Prüfungspersonal**
Art des Vorhabens:	Lehr- und Lernprogramme, Lehrmaterialien und Medien
Korridor:	Modernisierung und Qualitätsentwicklung der beruflichen Bildung
Mitarbeiter/-innen:	**Hensge, Dr. Kathrin** (0228 / 107-1409); Stöhr, Andreas; Köster, Helga
Laufzeit:	I/07 bis IV/10

Ziele des Vorhabens

Das geplante Vorhaben setzt bei der Eignung des Prüfungspersonals an, in dem es Prüferinnen und Prüfern die für ihre Prüfertätigkeit notwendigen Informationen und Beratungsangebote zur Verfügung stellt. Bislang gibt es keine zentrale Adresse, an die sich Prüferinnen und Prüfer wenden können, um ihren Informations- und Beratungsbedarf zu decken.

Der Bedarf an aktuellen Informationen für das Prüfungspersonal ist immens und wächst ständig bzw. ist einem permanenten Wandel unterlegen. Dies ergibt sich u.a. allein aus der Tatsache, dass die Anzahl der neuen oder neu geordneten Ausbildungsberufe ständig zunimmt. Seit 1996 sind 273 Ausbildungsberufe modernisiert bzw. neu geordnet worden. Im Zuge der Modernisierung von Berufen verändern sich die Qualifizierungsanforderungen in inhaltlicher, technischer und methodischer Hinsicht ständig weiter; entsprechend verändern sich auch die Anforderungen an Prüfungsformen, -instrumente- und -methoden

Neue Technologien für das Prüfungswesen
Die Prüfertätigkeit ist ehrenamtlich und eine freiwillige Tätigkeit im öffentlichen Interesse.

In den letzten Jahren zeichnet sich aber ein Rückgang bei den Prüferzahlen ab, der von allen an der Berufsbildung Beteiligten mit Sorge beobachtet wird. Die Gründe für diesen Rückgang sind vielfältig. Als Beispiele seien hier nur die Altersstruktur und die bedrückende Situation auf dem Arbeitsmarkt genannt. Hinzu kommt, dass Betriebe nicht mehr im gleichen Umfang wie in früheren Jahren gewillt sind, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Prüfertätigkeit freizustellen. Ein Prüfungsausschussmitglied ist zwar grundsätzlich für die Prüfertätigkeit vom Arbeitgeber unter Fortzahlung der Bezüge freizustellen (und zwar gemäß § 616 Abs. 1 BGB), dennoch zögern aber viele Betriebe mit dieser Freistellung, obwohl sich der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung für eine freigestellte Person von der zuständigen Stelle erstatten lassen kann.

Die Tätigkeit der Prüferinnen und Prüfer beschränkt sich nicht auf die Teilnahme an den Ausschusssitzungen und die Durchführung der Prüfungen. Viel Zeit ist notwendig für die Vor- und Nachbereitung von Prüfungen. Hier können digitale Medien einen wichtigen Beitrag leisten: notwendige Informationen, Bedarf an Beratung, Austausch mit anderen Prüfungsexperten etc., bedarfsgerecht und ohne Zeitaufwand zur Verfügung zu stellen. Das Prüferportal trägt dazu bei, den für die Prüfertätigkeit notwendigen Zeitaufwand zu reduzieren.
Damit kann eine Voraussetzung dafür geschaffen werden, die Attraktivität des Ehrenamts „Prüfer“ zu steigern und die Bereitschaft von Betrieben zur Freistellung von Prüferinnen und Prüfern zu erhöhen.

Bislang werden die neuen Medien noch nicht in nennenswertem Umfang als Unterstützung des Prüfungspersonals in der Berufsbildung genutzt. Mit dem geplanten Vorhaben werden die Weichen für den Ausbau netzgestützter Qualifizierung dieser Zielgruppe gestellt.

Dieser Ausbau ist dringend notwendig, denn die Anforderungen an das Prüfungspersonal verändern sich im Zuge der fortschreitenden Modernisierung der Berufsbildung permanent. Die neuen Anforderungen an das Prüfungspersonal müssen deshalb ihre Berücksichtigung in neuen Formen und Inhalten der Qualifizierung finden. Mit netzgestützten Angeboten eröffnen sich neue Perspektiven zur Unterstützung des Prüfungspersonals.

These: Die Qualifizierung des Prüfungspersonals sollte parallel zu den neuen Entwicklungen erfolgen. Dementsprechend ist sie als eine permanente Aufgabe zu begreifen.
Hier stehen die Prüferinnen und Prüfer insofern vor einem Dilemma, als sie die Notwendigkeit zur Weiterbildung erkennen, jedoch die Rahmenbedingungen ihres Arbeitshandelns enge Grenzen für Freistellungen setzen.

These: Die Qualifizierung sollte über weite Teile arbeitplatzbegleitend erfolgen. Arbeitsplatzbegleitende Angebote müssten ausgebaut und weiterentwickelt werden.
Der Ausbau arbeitsplatzbegleitender Hilfen positioniert digitale Medien an zentraler Stelle in der Berufsbildung und macht sie zu einem bedeutsamen Instrument bedarfsgerechter Qualifizierung.

These: Die Unterstützung des Prüfungspersonals sollte situationsorientiert strukturiert sein und Informationen für den on-demand-Abruf aufbereiten.
Prüferinnen und Prüfer fragen Informationen und/oder Beratung in Situationen nach, in denen Aufgaben zu bewältigen sind, für die die notwendigen Handlungsstrategien und informationelle Grundlagen fehlen.

Ziel des Prüferportals ist es, neue Wege der Qualifizierung des Prüfungspersonals mit Unterstützung digitaler Medien zu entwickeln und zu erproben.

Zielgruppen und Inhalte des Portals

Für die Gestaltung von internetgestützten Portalen gilt ein Grundsatz: Portale entfalten dann ihre größte Wirksamkeit, wenn sie sich gezielt an eine genau definierte Personengruppe wenden.
Bei der Entwicklung des Prüferportals wird dieser Grundsatz aufgegriffen und als konzeptionelle Leitidee in der Architektur des Portals umgesetzt.

Das Portal wendet sich gezielt an das Prüfungspersonal in der Berufsbildung. Dazu gehören

- Mitglieder in den Prüfungsausschüssen Aus- und Weiterbildung im Bereich der IHK und HK
- Mitglieder in den Prüfungserstellungsausschüssen
- Ausbilderinnen und Ausbilder (Bildungspersonal und Prüfungspersonal sind in Teilen identisch)
- Lehrerinnen und Lehrer in Berufsschulen
- Verantwortliche der Kammern
- Verantwortliche in einschlägigen Verlagen

Inhalte und Struktur des Portals

News

Der Bereich ermöglicht den Nutzerinnen und Nutzern schnelle und aktuelle Informationen rund ums Prüfen sowie einen öffentlichen Platz zum Informationsaustausch.
Die Prüferinnen und Prüfer erhalten allgemeine Informationen zur Prüfertätigkeit, die das Prüfen und Bewerten nach den klassischen Gütekriterien (Validität, Objektivität, Reliabilität und Nützlichkeit) unterstützen. Der Status des Ehrenamts, Entschädigungsregelungen, steuerrechtliche Bedingungen, Versicherungsschutz, Freistellung und die Vorteile der Prüfertätigkeit werden hier erläutert. Über die Grundlagen der Handlungsorientierung und die Erstellung von Prüfungsaufgaben wird ebenfalls informiert.
Der Bereich berufliche Bildung in Deutschland wird die Grundstrukturen des Bildungswesen in Deutschland, relevanten Institutionen der beruflichen Bildung, Adressen von zuständigen Stellen und Grundinformationen zum dualen System der Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung u.a.) enthalten. Darüber hinaus werden Informationen zu Weiterbildungsmöglichkeiten, Fortbildungsberufen und zu Fachschulabschlüssen und Hochschulzugangsmöglichkeiten aufgezeigt. Den Prüferinnen und Prüfern soll ein Überblick über bestehende Aus-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten gegeben werden.

Im Teil **„**Berufliche Bildung in Europa“ wird - insbesondere im Zusammenhang mit Fragen zu Prüfung und Zertifizierung - über den Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR), European Qualifications Framework (EQF), Europass, über Mobilitätsinstrumente, Richtlinien der EU-Kommission, die Anerkennung im Ausland erworbener Ausbildungsinhalte und zum European credit system for vocational and educational training (ECVET) sowie zum European Credit Transfer System (ECTS) informiert. Die Prüferinnen und Prüfer sollen in allgemeinen Fragen und Rechtsfragen mit europäischem Hintergrund unterstützt werden.

Rechtsgrundlagen
Dieser Bereich beinhaltet für die Prüferinnen und Prüfer Informationen zu Rechtsnormen und zur aktuellen Rechtsprechung. Prüfungsordnungen, Informationen zur Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) und Links zu Datenbanken mit aktueller Rechtsprechung runden diesen Bereich ab.

Materialien für Prüfer
Hier werden Informationen und Materialien sowie weiterführende Links für die Prüferinnen und Prüfer bereit gehalten. Dies umfasst Erläuterungen zu Prüfungsmethoden, zur Prüfungsgestaltung und Prüfungsdurchführung sowie zu Prüfungsstrukturen, den Zugang zum Prüferhandbuch und zu Prüfungsaufgabenerstellungseinrichtungen. Good Practice Beispiele und Informationen zum Thema Verbundausbildung ergänzen den Bereich.

Veranstaltungshinweise
Dieser Teil des Prüferportals stellt Informationen und Links zu Weiterbildungsmöglichkeiten für Prüferinnen und Prüfer und Veranstaltungshinweise zum Thema Prüfungen und Prüfen zur Verfügung.

Pinnwand
Die Pinnwand ist ein Kommunikationsbereich für Prüferinnen und Prüfer zum Austausch von Informationen zur Prüfertätigkeit. Hier können Fragen und Antworten für die „Prüfercommunity“ abgelegt und Informationen rund ums Prüfen verteilt werden.

Newsletter
In regelmäßigen Abständen werden Abonnenten über einen E-Newsletter mit den aktuellen Neuigkeiten versorgt.

Archiv
Neben einem allgemeinen Archiv wird es einen weiteren Bereich für archivierte Artikel des Newsletter geben.

Suche
Bei der Suchfunktion handelt es sich um eine Volltextsuche über sämtliche Inhalte der Website.

Geschlossener Bereich
Vorgesehen ist auch ein geschlossener Bereich, der von interessierten Institutionen (z. B. Gewerkschaften, Kammern etc.) genutzt und betreut werden kann. Im geschlossenen Bereich können z. B. Informationen aus Prüfungsausschüssen für einen bestimmten Personenkreis zur Verfügung gestellt werden. Zugang haben hier nur Personen, die sich anmelden und von den betreuenden Institutionen zugelassen werden.

Vorhaben Nr.: **4.0.845**

Titel:	**Fortbildung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Industriemeister / Geprüfte Industriemeisterin - Fachrichtung Papier- und Kunststoffverarbeitung**
Art des Vorhabens:	Vorbereitung einer Fortbildungsordnung
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Krämer, Heike** (0228 / 107-2431); Schraaf, Ursula
Laufzeit:	IV/06 bis IV/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Entwurf der Fortbildungsordnung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Industriemeister / Geprüfte Industriemeisterin - Fachrichtung Papier- und Kunststoffverarbeitung

Vorhaben Nr.: **4.0.846**

Titel:	**Neuordnung der Berufsausbildung zur Bestattungsfachkraft**
Art des Vorhabens:	Vorbereitung einer Ausbildungsordnung
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Kramer, Dr. Horst** (0228 / 107-2330); Borowiec, Thomas
Laufzeit:	III/06 bis IV/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Erarbeitung eines Ausbildungsverordnungsentwurfs Überarbeitung der Erprobungsverordnung zur Bestattungsfachkraft vom 3. Juli 2003

Vorhaben Nr.: **4.0.847**

Titel:	**Überprüfung der Gleichwertigkeit der Berufsausbildung und von Prüfungszeugnissen verschiedener Berufsfachschulen gem. § 50 Abs. 1 BBiG bzw. § 40 Abs. 1 HwO**
Art des Vorhabens:	Evaluierungsvorhaben und Prüfungen
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Grunwald, Dr. Jorg-Günther** (0228/107-2201); Alscheid, Roswitha; Hackel, Monika; Pfeifer, Margareta
Laufzeit:	IV/06 bis I/07

Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:

Das BMWi hat das BIBB mit Schreiben vom 3. bzw. 4.10.2006 angewiesen, zur Feststellung der Gleichstellung von Prüfungszeugnissen verschiedener Berufsfachschulen gem. § 50 Abs. 1 BBiG bzw. § 40 Abs. 1 HwO die notwendigen Überprüfungen und gutachterlichen Stellungnahmen durchzuführen. Diese Überprüfung der Gleichwertigkeit der Berufsausbildung und der in der Prüfung nachzuweisenden beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten von außerhalb des Anwendungsbereichs des BBiG bzw. der HwO erworbenen Prüfungszeugnissen mit den entsprechenden Zeugnissen über das Bestehen der Abschlussprüfung bzw. Gesellenprüfung betrifft folgende Ausbildungsberufe:

1. Glaser/Glaserin
2. Glasapparatebauer/Glasapparatebauerin
3. Glasveredler/Glasveredlerin
4. Tischler/Tischlerin
5. Drechsler (Elfenbeinschnitzer)/Drechslerin (Elfenbeinschnitzerin)
6. Holzbildhauer/Holzbildhauerin
7. Goldschmied/Goldschmiedin
8. Silberschmied/Silberschmiedin
9. Graveur/Graveurin
10. Metallbildner/Metallbildnerin
11. Edelsteinfasser/Edelsteinfasserin

Die Überprüfungen werden in folgenden Berufsfachschulen durchgeführt:

- Staatliches Berufskolleg Glas-Keramik-Gestaltung des Landes NRW in Rheinbach
- Berufsfachschule an der Staatlichen Glasfachschule Hadamar
- Berufsfachschule für das Holz und Elfenbein verarbeitende Handwerk in Michelstadt
- Berufsfachschule an der Staatlichen Zeichenakademie Hanau

Die Überprüfungen und gutachterlichen Stellungnahmen sind bis zum 31. Dezember 2006 abzuschließen. Sie erfolgen auf der Grundlage der in der Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 20.1.1976 festgelegten Kriterien.

Vorhaben Nr.: **4.0.849**

Titel:	**Neuordnung der Automatenberufe "Automatenfachmann/Automatenfachfrau" (Arbeitstitel) und "Fachkraft für Automatenservice" (Arbeitstitel)**
Art des Vorhabens:	Vorbereitung einer Ausbildungsordnung
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Westpfahl, Petra** (0228/107-2226); Schraaf, Ursula
Laufzeit:	IV/06 bis I/08
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Fachkraft für Automatenservice 2-jährige Berufsausbildung ohne Spezialisierung Automatenfachmann/Automatenfachfrau 3-jährige Berufsausbildung mit Wahlqualifikationen Erarbeitung eines Entwurfs der Ausbildungsordnung und Abstimmung mit dem Rahmenlehrplan der KMK

Vorhaben Nr.: **4.0.850**

Titel:	**Erarbeitung der Berufsausbildung "Speiseeishersteller/Speiseeisherstellerin"**
Art des Vorhabens:	Vorbereitung einer Ausbildungsordnung
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Rütter, Lothar** (0228 / 107 - 2328); Azeez, Ulrike
Laufzeit:	IV/06 bis IV/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Erarbeitung der Ausbildungsordnung, des Ausbildungsrahmenplans und der Zeugniserläuterungen.

Vorhaben Nr.: **4.0.851**

Titel:	**Neuordnung der Ausbildung zum Personaldienstleistungskaufmann/zur Personaldienstleistungskauffrau**
Art des Vorhabens:	Vorbereitung einer Ausbildungsordnung
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Schapfel-Kaiser, Franz** (0228 / 107-1329); Nies, Nicole; Peppinghaus, Benedikt; Schamel, Carl
Laufzeit:	IV/06 bis III/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Für die wachsende Zeitarbeitsbranche soll ein neuer Ausbildungsberuf geschaffen werden. Damit soll für das Aufgabensegment der Personaldisponenten ein eindeutiger Ausbildungsgang geschaffen werden. Die derzeit unbefriedigenden Rekrutierungsstrategien würden dann durch einen bundeseinheitlichen Ausbildungsberuf ersetzt. Da die Ausbildungsabsolventen primär im Direktkontakt mit den Kunden (zum Teil auch direkt bei den Kundenunternehmen) arbeiten, wird nicht mit generellen Substitutionseffekten durch den neuen Beruf gerechnet, sondern ein Nettoeffekt in der Ausbildungszunahme der Branche erwartet. Zu berücksichtigen sind bestehende Fortbildungsordnungen und die kaufmännischen Elemente in den Berufsbildpositionen.

Vorhaben Nr.: **4.0.852**

Titel:	**Erarbeitung des Entwurfs einer Fortbildungsordnung zum anerkannten Abschluss Fachwirt/Fachwirtin für Messe-, Tagungs- und Kongresswirtschaft**
Art des Vorhabens:	Vorbereitung einer Ausbildungsordnung
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Elsner, Martin** (0228 / 107-2430); Wild, Reiner; Nies, Nicole
Laufzeit:	I/07 bis II/08
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Erarbeitung eines Fortbildungsentwurfs nach § 53 BBiG

Vorhaben Nr.: **4.0.853**

Titel:	**Neuordnung der Berufsausbildung "Medienberater/Medienberaterin für Visuelle Kommunikation"**
Art des Vorhabens:	Vorbereitung einer Ausbildungsordnung
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Peppinghaus, Benedikt** (0228 / 107-2425); Schraaf, Ursula
Laufzeit:	I/07 bis III/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Erarbeitung und Abstimmung des Entwurfs der Ausbildungsordnung für den Beruf "Medienberater/Medienberaterin für Visuelle Kommunikation" (Arbeitstitel) nach § 4 Abs. 1 in Verbindung mit § 5 BBiG und § 25 Abs. 1 in Verbindung mit § 26 der Handwerksordnung.

Vorhaben Nr.: **4.0.854**

Titel:	**Fortbildungsordnung "Geprüfter Versicherungsfachwirt/Geprüfte Versicherungsfachwirtin"**
Art des Vorhabens:	Vorbereitung einer Fortbildungsordnung
Korridor:	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
Mitarbeiter/-innen:	**Schwarz, Henrik** (0228 / 107-2426); Krieger, Anita
Laufzeit:	I/07 bis IV/07
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Erarbeitung eines Entwurfs einer Rechtsverordnung nach § 53 BBiG

Vorhaben Nr.: **5.0.001**

Titel:	**Revision von Medien**
Art des Vorhabens:	Lehr- und Lernprogramme, Lehrmaterialien und Medien
Korridor:	Berufliche Kompetenzentwicklung in der Wissensgesellschaft - Gestaltung beruflicher Aus- und Weiterbildung im Wandel
Mitarbeiter/-innen:	**Gerwin, Werner** (0228 / 107-1417); Günther, Manfred; Guth, Peter; Stertz, Andrea
Laufzeit:	ständig
Ziele / angestrebte Ergebnisse / Maßnahmen:	Revision von Medien

- Erweiterung der virtuellen Lernaufgabe **„Gehaltsbestimmung einer Benzolsäure“**. Die Lernaufgabe ist bisher für die Grundqualifikation in der Ausbildung zur/zum Chemielaborantin/Chemielaboranten aufbereitet. Sie soll erweitert werden für die obligatorische Fachqualifikation und die Wahlqualifikation in diesem Ausbildungsberuf.
- Entwicklung modularer praxisnaher Lernbausteine zur Vermittlung von Basis- und Fachwissen zum europäischen **Installationsbus KNX/EIB**. Im Mittelpunkt soll das Erlernen der grundsätzlichen Wirkungsweisen und Begriffe und damit die Vermittlung eines tiefen Verständnisses der Zusammenhänge des KNX/EIB-Installationsbusses stehen.
- **HandeInd Lernen in der Bauwirtschaft Projektaufgaben Maurer/Maurerin**
  a) Projektaufgaben für Auszubildende
  b) Unterlagen für Ausbilder
  Grundlage der vorliegenden Aufgabensammlung ist die Verordnung über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft vom 2.6.1999. Die Aufgaben stellen Muster und Anregungen dar, die die handlungsorientierte Unterweisung am Lernort (Überbetriebliche Unterweisung) berücksichtigt.
- **Technisches Zeichnen - Teil II**
  Das Lernprogramm „Technisches Zeichnen - Teil II“ knüpft an das Grundlagenwissen der CD-ROM „Technisches Zeichnen - Grundlagen“ an.
- **Technisches Zeichnen - Teil III**
  Das Lernprogramm „Technisches Zeichnen - Teil III“ ist die inhaltliche Fortsetzung der CD-

ROM „Technisches Zeichnen - Teil II“.

- **Ausbildungsmaterialien für das Friseurhandwerk**
  Ausbildung der Kompetenzen für erfahrungsgeleitetes Arbeiten im Handwerk am Beispiel des Friseurberufes. Je ein Ordner pro Ausbildungsjahr mit Arbeitsaufgaben/Lernarrangements, die ein eigenständiges Handeln zulassen.
- **Mechatronik auf Rädern - selbst entwickelt**
  Zur Unterstützung einer prozessorientierten Ausbildung wird mit diesem Lernaufgabensystem ein Ausbildungsmittel angeboten, das auf verschiedene Ausbildungsbedingungen angepasst werden kann. Es eignet sich für die Ausbildung in IT-, Elektro- und Metallberufen sowie von Mechatronikern. Eine Zuordnung zu Berufen und Inhalten entsprechend der Ausbildungsordnung ist auf der CD enthalten.