Bundesinstitut für Berufsbildung

Jahresforschungsprogramm 2026 des Bundesinstituts für Berufsbildung

Bundesinstitut für Berufsbildung

Erscheinungsdatum: August 2026

Abschluss/Stand: 17.04.2026

Herausgeber
Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114 – 116
53113 Bonn
Internet: www.bibb.de/de/52.php
E-Mail: Forschungskoordination@bibb.de

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

CC Lizenz
Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen – 4.0 International).
Weitere Informationen zu Creative Commons und Open Access finden Sie unter www.bibb.de/oa.

DOI: https://doi.org/10.66390/JUWE6177

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert:

Inhalt

Einleitung **4**

Forschung – Entwicklung – wissenschaftliche Dienstleistungen **5**

Laufende Forschungsprojekte 2026 ..... **7**

Themencluster: Digitale Transformationen – Zukunft beruflicher Bildung und Arbeit **7**

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 – Arbeit und Beruf im Wandel – Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen – JFP 2023 – Eigenforschung *7*

Heterogenität der Ausbildungsberufe – Segmente in der beruflichen Ausbildung – JFP 2022 – Eigenforschung *9*

Themencluster: Betriebliches Entscheiden und Handeln – Einflussfaktoren betrieblicher Qualifizierung und Rekrutierung **10**

Rückzüge von Bewerberinnen und Bewerbern aus dem Rekrutierungsprozess als Herausforderung für die Besetzung betrieblicher Ausbildungsstellen – Formen, Vorkommen und Reaktionen – JFP 2025 – Eigenforschung *10*

Zwischen Betrieb und Familie: Barrieren unterrepräsentierter Beschäftigtengruppen im Zugang zu non-formaler Weiterbildung (BeFaWei) – JFP 2025 – Eigenforschung *12*

Werte und Normen als Bedingungen betrieblichen Entscheidens: Determinanten und Konsequenzen für individuelle Erwerbsverläufe – JFP 2025 – Eigenforschung *14*

Themencluster: Berufliches Lernen – Bedingungen, Diagnostik und Förderung **16**

Mehr Sprache: Mehrsprachigkeit im Beruf – JFP 2023 – Eigenforschung *16*

Themencluster: Berufsorientierung und Übergänge – Integration in Ausbildung und Beruf **18**

Verwertungsperspektiven geschlechtsuntypischer Berufsausbildungen – Eine Untersuchung zur Persistenz der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt – JFP 2024 – Eigenforschung *18*

Bildungsorientierungen und -entscheidungen von Jugendlichen im Kontext konkurrierender Bildungsangebote – JFP 2014 – Eigenforschung *19*

onBoard (Berufliche Orientierung Anerkennungssensibel und Digital gestalten) – Auftragsforschung (BMBF) *25*

Themencluster: Ordnungsbezogene Gestaltung und Steuerung der Berufsbildung **26**

KI und Intuition – KINT: Beruflicher Einsatz von Künstlicher Intelligenz und die Folgen auf die Intuition von Fachkräften in Entscheidungsprozessen JFP 2026 – Eigenforschung *26*

Künstliche Intelligenz und Berufsbildungsgovernance im europäischen Mehrebenensystem JFP 2026 – Eigenforschung *27*

Generative KI in der beruflichen Bildung: Entwicklung, Analyse und Integration – JFP 2025 – Eigenforschung *28*

Taxonomie, Verben und Ordnungsstruktur für Aus- und Fortbildungen – JFP 2023 – Eigenforschung *29*

Systematische Beobachtung der Veränderung von Kompetenzsanforderungen für die Gestaltung von Aus- und Fortbildungsberufen (kurz: Monitoring) – JFP 2022 – Eigenforschung *31*

BBIG2020_Evaluation – Auftragsforschung (BMBF) *33*

Forschungsbegleitung InnoVET – Auftragsforschung (BMBF) 34

Themencluster: Berufliche Segmentierung in der Ausbildung – Merkmale und Funktionsweisen .. 36

Berufe, Branchen, Berufsbildung – Eine empirische Untersuchung der Varianz von Löhnen – JFP 2025 – Eigenforschung 36

Heterogenität der Ausbildungsberufe – Segmente in der beruflichen Ausbildung – JFP 2022 – Eigenforschung 36

Vocational Teachers as Facilitators in the School-to-Work Transition (School4Work) – Drittmittelforschung (Research Council of Norway) 38

Forschungsprojekte zu Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem 39

Implementierung und Durchführung eines BMG-Fachkräftemonitorings – Auftragsforschung (BMAS) 39

Entwicklung eines Analyseinstruments zur Prognose von Fachkräfteangebot und -nachfrage in Deutschland (Fachkräftemonitoring) – Auftragsforschung (BMAS) 40

Forschungsprojekte zu Modernisierung und Qualitätssicherung der beruflichen Bildung 43

Solargründach-Weiterbildung – Auftragsforschung (BMUV und UBA) 43

Projekt KoDiA: Kompetenzen für die digitale Arbeitswelt (KoDIA) – Ertüchtigung zur Digitalisierung – Auftragsforschung (BMVg) 44

Indikator Ausbildungspersonal und Nachhaltigkeit (IndAuNa) im BIBB Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung – Auftragsforschung (BMBF) 47

Forschungsprojekte zur Internationalisierung der Berufsbildung 48

Strukturelle Ansätze für Demokratiebildung in Berufsbildungssystemen im internationalen Vergleich – JFP 2025 – Eigenforschung 48

Liste der Projektsprecher/Projektsprecherinnen 50

Einleitung

Im Jahresforschungsprogramm werden sowohl neue Projekte der Eigenforschung als auch alle im BIBB laufenden Forschungsprojekte aufgelistet. Neben den Projekten der Eigenforschung werden auch die der Auftrags- und der Drittmittelforschung aufgeführt.

Alle Projekte werden in einer kurzen Zusammenfassung, mit ihren Rahmendaten zur Laufzeit, Projektnummer und den Ansprechpartnerinnen und -partnern dargestellt. Weiterführende Informationen zu den Projekten finden sich auch in der Datenbank der Projekte (https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php).

In der vorliegenden Auflistung werden neu startende Projekte gesondert mit dem Zeichen NEU! markiert.

Von 2019 an bedient sich das BIBB des Konzepts der Themencluster als Instrument der strategischen Forschungsplanung. Themencluster sind wichtige Bausteine für die Umsetzung der Strategie des Geschäftsfeldes Berufsbildungsforschung als Teil der BIBB Strategie 2025.[1] Sie haben eine mittelfristige Gültigkeitsdauer, die von Themencluster zu Themencluster auch unterschiedlich sein kann – je nachdem ob ein klassisches Thema vertieft bearbeitet werden soll oder ein aktuelles Thema aufgegriffen wird. Aufgrund der strategischen Bedeutung der Themencluster sind sie auch das wesentliche Gerüst für die Struktur des Jahresforschungsprogramms. Die Themencluster werden inhaltlich mit den zentralen Fragestellungen sowie mit den darin geplanten und laufenden Forschungsprojekten und wann immer möglich mit (Zwischen-)Ergebnissen vorgestellt. Außerdem werden unter den Themenclustern auch alle weiteren Arbeiten im BIBB gelistet, die zur Bearbeitung der Cluster beitragen. Das können neben Forschungsprojekten auch Entwicklungsprojekte und Wissenschaftliche Dienstleistungen sein.

Für die mittelfristige Forschungsplanung gelten derzeit folgende Themencluster: *Digitale Transformationen – Zukunft beruflicher Bildung und Arbeit; Betriebliches Entscheiden und Handeln – Einflussfaktoren betrieblicher Qualifizierung und Rekrutierung; Berufliches Lernen – Bedingungen, Diagnostik und Förderung; Berufsorientierung und Übergänge – Integration in Ausbildung und Beruf; Berufliche Segmentierung in der Ausbildung – Merkmale und Funktionsweisen; Ordnungsbezogene Gestaltung und Steuerung der Berufsbildung.*

Neben der Forschung in Themenclustern wird es in Zukunft Projekte geben, die nicht den Clustern zugeordnet werden können. Dies ergibt sich u. a. aus den gesetzlichen Aufgaben des BIBB und der

[1] Richtungsweisend für die Strategie 2025 sind folgende Herausforderungen: Digitalen Wandel gestalten; Qualität und Attraktivität der Berufsbildung sichern und stärken; Transparenz und Durchlässigkeit der Berufsbildungswege verbessern; Fachkräftepotenziale erschießen; Integration geflüchteter Menschen durch Berufsbildung ermöglichen; Internationale Anschlussfähigkeit von Bildung und Qualifizierung weiterhin gewährleisten.

Breite des Tätigkeitsspektrums des Instituts, die sich nicht in seiner Gesamtheit in den Themenclustern widerspiegeln. Zur Strukturierung der noch laufenden Forschungsaktivitäten sowie der neuen Projekte, die keinem der Themencluster zugeordnet sind, bedient sich das vorliegende JFP der bisherigen Systematik. Diese Gliederung wird in den kommenden Jahren sukzessive angepasst, wenn laufende Forschungsarbeiten Themenclustern zugeordnet und neue Forschungsaktivitäten in Themenclustern initiiert werden.

Forschung – Entwicklung – wissenschaftliche Dienstleistungen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat die gesetzliche Aufgabe, „…durch wissenschaftliche Forschung zur Berufsbildungsforschung beizutragen“ (§ 90 Abs. 2 BBiG). Adressaten der Berufsbildungsforschung sind die Wissenschaft, die Berufsbildungspolitik und die berufliche Praxis. Von ihr werden Anstöße und Ideen, Konzepte sowie fundierte Ergebnisse erwartet, um die berufliche Bildung im Interesse einer Abstimmung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem sowie der Förderung der Lernenden weiterzuentwickeln. Forschung muss deshalb zugleich auch Orientierung geben, Perspektiven aufzeigen, sich mit Szenarien und Zukunftskonzepten auseinandersetzen, innovative Ideen entwickeln und fördern. Die Qualität von Forschung und Entwicklung zeigt sich somit nicht allein an der unmittelbaren Umsetzbarkeit ihrer Ergebnisse, sondern ebenso an der Art und Weise, wie es gelingt, perspektivisch Themen aufzugreifen und zu bearbeiten.

Die Arbeiten des BIBB zur Berufsbildungsforschung werden in Form von Projekten durchgeführt. Unterschieden wird zwischen Forschungsprojekten, die durch den Stammhaushalt des BIBB finanziert werden – sogenannte Eigenforschung (nach § 90 Abs. 2, Satz 2 BBiG) und Forschungsprojekten, die auf Basis von Weisungen oder Aufträgen (nach § 90 Abs. 2, Satz 3 BBiG) sowie durch die Einwerbung von Drittmitteln außerhalb der Bundesverwaltung (nach § 90 Abs. 4 BBiG) realisiert werden. Bei Forschungsprojekten steht der Erkenntnisgewinn durch den Einsatz wissenschaftlicher Methoden im Vordergrund. Des Weiteren werden Entwicklungsprojekte und wissenschaftliche Dienstleistungen unterschieden. Bei Entwicklungsprojekten liegt der Schwerpunkt auf der Anwendung und Umsetzung von wissenschaftlichen Ergebnissen; sie sind wissenschaftsbasiert und können auch Beiträge zum Erkenntnisgewinn leisten. Bei wissenschaftlichen Dienstleistungen steht häufig die Gewinnung, Aufbereitung und Auswertung von wissenschaftlichen Daten im Vordergrund. Es handelt sich häufig um längerfristig angelegte Aufgaben, z. B. Langzeitbeobachtungen aufgrund amtlicher Statistiken, aber auch um die Bearbeitung von Daten durch das Forschungs-Datenzentrum sowie die Aufbereitung von Ergebnissen in Portalen und Veröffentlichungen.

Die Entwicklung von Projekten der Eigenforschung vollzieht sich in einem intensiven Diskussionsprozess unter Mitwirkung der BIBB-Gremien. Zu Beginn werden auf der Grundlage des mittelfristigen Forschungsprogramms sowie aktueller Herausforderungen Projektideen entwickelt. Auf Ebene der Abteilungsleitungen und der Institutsleitung des BIBB wird daraufhin entschieden, welche Ideen zu Projektanträgen ausgearbeitet werden. Hausöffentlich sowie in Sitzungen mit dem wissenschaftlichen Beirat und dem Unterausschuss Berufsbildungsforschung werden die Projektideen und Projektanträge diskutiert und im Lichte der Beratungsergebnisse überarbeitet. Der Entwurf des Jahresforschungsprogramms wird sodann dem Hauptausschuss des Bundesinstituts zur

Beschlussfassung vorgelegt; abschließend erfolgt die Genehmigung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Seit 2019 können Forschungsprojekte auch unterjährig bewilligt werden, so dass zum Sommer eines jeden Jahres eine Fortschreibung des Jahresforschungsprogramms erfolgen kann.

Forschungsprojekte des BIBB in Zahlen:

- Insgesamt wird an 15 Projekten der Eigenforschung gearbeitet.
- Acht Forschungsprojekte werden als Auftragsforschung (durch den Bund veranlasst) durchgeführt.
- Ein Forschungsprojekt wird als Drittmittelforschung durchgeführt.
- Durchschnittlich wird an 29 Forschungsprojekten im Jahr gearbeitet (Durchschnitt der Jahre 2020 – 2024).

Neben Forschungsprojekten arbeitet das BIBB an einer Reihe von weiteren Projekten. In den letzten fünf Jahren durchschnittlich an 63 Entwicklungsprojekten und 65 wissenschaftlichen Dienstleistungen (Indikatorenbericht 2024). Über Projektaktivitäten des BIBB informiert die Datenbank der Projekte (https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/dapro.php).

Laufende Forschungsprojekte 2026

Die Generierung von Forschungsprojekten ab 2019 erfolgte prioritär in Themenclustern. Möglich ist auch eine Verortung an der Schnittstelle zwischen Themenclustern. Darauf wird an entsprechender Stelle verwiesen.

Eine Zuordnung von Projekten, mit Projektstart vor 2019 zu Themenclustern erfolgte nur dann, wenn sie zur Beantwortung der darin formulierten Forschungsfragen beitragen (→ Themencluster der mittelfristigen Forschungsplanung 2019-2025). Weiterhin möglich ist Forschung außerhalb von Themenclustern.

Themencluster: Digitale Transformationen – Zukunft beruflicher Bildung und Arbeit

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 – Arbeit und Beruf im Wandel – Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen – JFP 2023 – Eigenforschung

Projektsprecher/-in **Dr. Anja Hall**

Projektnummer: 1.1.020
Laufzeit: I/2023 bis IV/2027

Themencluster

Mit der Erfassung von beruflichen Aufgaben und Inhalten sowie Arbeitsanforderungen kann das Projekt einen Beitrag zum Themencluster „Digitale Transformationen – Zukunft beruflicher Bildung und Arbeit“ leisten. Mit der Möglichkeit der Differenzierung nach dem erlernten Beruf ist ein Beitrag zum Themencluster „Berufliche Segmentierung in der Ausbildung – Merkmale und Funktionsweisen“ möglich.

Das Wichtigste in Kürze

Die Arbeitswelt verändert sich durch den technologischen und demografischen Wandel, die Digitalisierung sowie die Globalisierung. Dies betrifft sowohl die beruflichen Tätigkeiten und die damit verbundenen Kompetenzanforderungen als auch die Arbeitsformen und -bedingungen sowie die Qualifikationsnachfrage. Die Berufsbildung steht damit insgesamt vor großen Herausforderungen. Die Anforderungen an die Berufsbildung und die Verwertung beruflicher Qualifikationen vor dem Hintergrund der sich wandelnden Arbeitswelt sowie der Akademisierung systematisch zu beobachten, sind daher wichtige Aufgaben der Berufsbildungsforschung. Hierfür bedarf es empirisch abgesicherter Informationen über die beruflichen Realitäten und die wesentlichen Entwicklungsfaktoren auf dem Arbeitsmarkt.

Ziel der „BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 (ETB)“ ist es, eine aktuelle und repräsentativ angelegte Datenbasis zu den Themen „Arbeit und Beruf im Wandel“ und „Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen“ bereitzustellen und dabei an die bisherigen ETBen anzuknüpfen. Die in Kooperation mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführten ETBen 2006, 2012 und 2018 haben sich in der Wissenschaft bereits als zentrale Erhebungen im Bereich der Qualifikations- und Berufs(bildungs)forschung etabliert. Alleine die ETB 2018 wird in 213 Forschungsprojekten national wie international sowie in der Lehre genutzt. Auch die Daten der ETB 2024 sollen der Wissenschaft wieder zeitnah als Scientific Usefile (SUF) zur Verfügung gestellt werden. Mit der ETB 2024 ist es nicht nur möglich, Veränderungen in der Arbeitswelt und die Verwertungschancen beruflicher Qualifikationen in sehr detaillierter und differenzierter Art zu beschreiben. Die Daten bieten gleichzeitig eine Grundlage für tiefergehende hypothesengeleitete Forschungsarbeiten, zumal mit jeder Befragungswelle neue Fragestellungen aufgegriffen werden. Die Ergebnisse des Projekts sind sowohl für die Wissenschaft als auch für die Politik und Praxis relevant.

Was macht die Daten der ETB 2024 einzigartig? Die ETB ergänzt (1) die Angaben zum ausgeübten Beruf, der standardmäßig in den meisten Erhebungen erfasst wird, durch Informationen über die Berufsinhalte, d.h. die konkreten Tätigkeiten, die beruflichen Anforderungen und die Arbeitsqualität. Seit 2018 werden auch Angaben zu genutzten und ungenutzten Homeoffice-Potenzialen in Berufen erhoben, wodurch die Daten, insbesondere durch den starken Bedeutungszuwachs von Homeoffice im Zuge der Covid-19 Pandemie, einmalige Analysemöglichkeiten aufweisen. Zudem werden subjektive Einschätzungen z.B. zur Verwertung beruflicher Qualifikationen, zum Wechsel des erlernten Berufes, zu (Skills-)Mismatch und zur Arbeitszufriedenheit erfasst, die objektive Merkmale des beruflichen Erfolgs ergänzen. Die ETBen erlauben es (2) auch, das Qualifikationsniveau der Befragten sehr genau abzubilden (betriebliche und schulische Ausbildungen, Fortbildungsabschlüsse, Mehrfachausbildungen) und (3) durch Angaben zum erlernten Beruf (KldB 2010) weiter zu differenzieren. Durch die hohe Fallzahl von rd. 20.000 Erwerbstätigen sind damit (4) auch tiefergehende berufliche Differenzierungen möglich, ebenso wie die Identifikation besonderer Personengruppen. Aufgrund der Konzeption als Wiederholungsbefragung sind (5) Trendanalysen mit früheren ETBen (2018, 2012, 2006) und für ausgewählte Indikatoren auch mit den früheren BIBB/IAB-Erhebungen (1999, 1992, 1986, 1979) möglich. Mit der ETB 2024 ist zudem (6) eine Verknüpfung mit den administrativen Daten des IAB (vgl. Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarkt- Biografien (SIAB)) geplant, so dass auch Analysen im individuellen Längsschnitt möglich wären.

Die zu untersuchenden Forschungsfragen ergeben sich unmittelbar aus den genannten Besonderheiten der Erhebung. Die ETB 2024 will mit den folgenden sechs Teilprojekten (TP) einen Beitrag zur Qualifikations- und Berufs(bildungs)forschung leisten: (1) Tätigkeiten, berufliche Inhalte und Anforderungen, (2) Homeoffice und Flexibilisierung der Arbeit, (3) Erwerbsarbeit und Geschlechtersegregation, (4) Ausbildung, erlernter Beruf und Beschäftigungschancen, (5) Berufliche und akademische Bildung im Vergleich und (6) Verwertung beruflicher Bildung im individuellen Längsschnitt.

Veröffentlichungen

HALL, Anja: **IT-Kompetenzen: Anforderungen an Erwerbstätige.** In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis - BWP 53 (2024) 3, S. 37-39.
https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/19796

BAHL, Anke; EBBINGHAUS, Margit; KUPFER, Franziska: **Beschäftigte mit Ausbildungsfunktion im Betrieb – beruflich besonders ambitioniert?** In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 54 (2025) 3, S. 12-16. URL:
https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/20555

HALL, Anja; SANTIAGO VELA, Ana (2025): **Zur Verwertung höherqualifizierender Berufsbildung auf dem deutschen Arbeitsmarkt.** In: Neu, Ariane (Hrsg.): Höherqualifizierende Berufsbildung – Strukturen, Perspektiven, Debatten und aktuelle Entwicklungen.
https://www.wbv.de/shop/detail/a3b3d973d85f3f2c81174ce0c4c5d659

HALL, Anja; SANTIAGO VELA, Ana: **Arbeiten mit Künstlicher Intelligenz, aber auch mit Köpfchen** (2025). In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 54 (2025) 4, S. 21–25.
https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/20714

HALL, Anja (2025): **Beruflicher Erfolg von Erwerbstätigen mit beruflicher Höherqualifizierung.** In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, S. 301-305.

HALL, Anja; SANTIAGO VELA, Ana (2026): **Wer nutzt KI und welche Arbeitsaufgaben sind damit verbunden?** In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2026. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.

HALL, Anja; SANTIAGO VELA, Ana (2026): **Bleiben, gehen oder weniger arbeiten? Arbeitsqualität und berufliche Veränderungswünsche in Sozial- und Gesundheitsberufen.** In: WSI-Mitteilungen 79 (2026) 1 WSI-Mitteilungen - Inlibra

Heterogenität der Ausbildungsberufe – Segmente in der beruflichen Ausbildung – JFP 2022 – Eigenforschung

Projektsprecherinnen Dr. Daniela Rohrbach-Schmidt, Anett Friedrich

Projektnummer: 1.1.018
Laufzeit: II/2022 bis II/2026

Das Projekt ist ebenfalls dem Themencluster „Berufliche Segmentierung in der Ausbildung – Merkmale und Funktionsweisen“ zugeordnet. Detaillierte Informationen zum Projekt stehen im entprechenden Abschnitt zur Verfügung.

Themencluster: Betriebliches Entscheiden und Handeln – Einflussfaktoren betrieblicher Qualifizierung und Rekrutierung

Rückzüge von Bewerberinnen und Bewerbern aus dem Rekrutierungsprozess als Herausforderung für die Besetzung betrieblicher Ausbildungsstellen – Formen, Vorkommen und Reaktionen – JFP 2025 – Eigenforschung

Projektsprecher/-in Dr. Margit Ebbinghaus

Projektnummer: 1.1.027
Laufzeit: I/2025 bis II/2027

Themencluster

Das Projekt wird dem Themencluster ‚Betriebliches Entscheiden und Handeln' zugeordnet. Es liefert Hinweise auf Zusammenhänge zwischen Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen die durch Bewerberrückzüge bedingt sind, und dem betrieblichen Rekrutierungs- und frühen Sozialisationshandeln.

Das Wichtigste in Kürze

Die Fachkräftesicherung ist eine der größten bildungs-, wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Herausforderungen in Deutschland. Insofern bereitet die seit Jahren stetig steigende Anzahl unbesetzt bleibender betrieblicher Ausbildungsplätze Sorge und lässt nach Ursachen und Interventionsmöglichkeiten fragen.

Das Phänomen, dass sich von den Betrieben zunächst gewonnene Ausbildungsplatzinteressentinnen und -interessenten von sich aus wieder aus dem Rekrutierungsprozess zurückziehen, wurde in diesem Zusammenhang bislang wenig beachtet. Solche Rückzüge können Betriebe in unterschiedlicher Form während des gesamten Stellenbesetzungsprozesses, d. h. ab Bewerbungseingang bis zum Ausbildungsbeginn, treffen. Von den unterschiedlichen Varianten haben erst in letzter Zeit Rückzüge in Form mitteilungslos nicht angetretener Ausbildungsstellen etwas größere Aufmerksamkeit gefunden, dies allerdings auch eher in den Medien und der HR-Literatur als in der Forschung.[2] Andere Formen von Bewerberrückzügen wurden ebenso wie Rückzüge in anderen Phasen des Stellenbesetzungsprozesses bisher kaum thematisiert.

Dabei dürften auch Rückzüge jenseits nicht angetretener Ausbildungsstellen Auswirkungen darauf haben, ob Betrieben angebotene Ausbildungsstellen besetzen (können). Denn dadurch, dass von Betrieben zunächst gewonnene Ausbildungsplatzbewerber/-innen aus eigenen Stücken wieder Abstand davon nehmen, den Bewerbungsprozess weiter zu verfolgen, verringert sich der Pool an jungen Menschen, aus dem Betriebe ihre zukünftigen Auszubildenden schöpfen können. Diese

[2] Das Phänomen, dass junge Menschen eine Ausbildungsstelle ohne weitere Mitteilung an den Betrieb nicht antreten, am ersten Ausbildungstag also nicht erscheinen, obwohl sie einen Ausbildungsvertrag unterschreiben haben, wird gegenwärtig auch vermehrt mit dem Schlagwort „Ghosting" oder „Azubi-Ghosting" belegt.

Verringerung kann über die reine Anzahl hinaus auch qualitativer Natur sein. In der Folge ist anzunehmen, dass Bewerber-rückzüge die Herausforderungen, vor denen Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsstellen bereits durch die insgesamt rückläufige Nachfrage nach betrieblicher Ausbildung stehen, noch weiter verschärfen.

Vor diesem Hintergrund besteht das Ziel des Projektes darin, Bewerberrückzüge aus betrieblicher Perspektive hinsichtlich ihres Vorkommens und ihrer Auswirkungen – auf die Besetzung angebotener Ausbildungsstellen, aber auch mit Blick auf ergriffene Maßnahmen zu ihrer Vermeidung – zu untersuchen. Die Untersuchungen sollen dabei u.a. differenziert nach Ausbildungsberufen mit unterschiedlicher Nachfrage durchgeführt werden und auch die Frage nach Faktoren einschließen, die mit der Betroffenheit von Betrieben von Bewerberrückzügen im Zusammenhang stehen.

Veröffentlichungen

EBBINGHAUS, Margit: **Erst einmal unterschreiben und dann weitersehen – Weshalb junge Menschen die Suche nach Ausbildungsstellen trotz Vertrags fortsetzen.** In: DIETL, Stefan F.; SCHMIDT, Hermann; WEIß, Reinhold; WITTWER, Wolfgang (Hrsg.): AusbilderHandbuch. Aktualisierungslieferung Nr. 296. Hürth: Wolters Kluwer

EBBINGHAUS, Margit; MOHR Sabine: **Gesucht, gefunden … und wieder verloren – Befunde zu unbesetzten Ausbildungsstellen aufgrund vorzeitiger Vertragslösungen.** Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 1/2025, S. 44-46

EBBINGHAUS, Margit; LEBER, Ute; SCHWENGLER, Barbara: **„Doch lieber woanders hin“: Wenn geeignete Bewerberinnen und Bewerber abspringen, verschärft dies Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen.** IAB Forum vom 24. März 2025

EBBINGHAUS, Margit; HÜLS, Silke; LEBER, Ute; DIONISIUS, Regina: **Geht da noch was anderes? Warum junge Menschen nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages weiter nach Ausbildungsstellen suchen.** BIBB Report 4/2025

EBBINGHAUS, Margit; HÜLS, Silke; LEBER, Ute; DIONISIUS, Regina: **Fünf Prozent der Jugendlichen, die einen Ausbildungsvertrag unterschrieben haben, setzen die Ausbildungssuche früher oder später dennoch fort.** IAB Forum vom 8. Dezember 2025

Zwischen Betrieb und Familie: Barrieren unterrepräsentierter Beschäftigtengruppen im Zugang zu non-formaler Weiterbildung (BeFaWei) – JFP 2025 – Eigenforschung

Projektsprecher **Mortimer Schlieker und Marco Seegers**

Projektnummer: 1.1.028
Laufzeit: I/2025 bis IV/2027

Themencluster

Das Projekt ist für das Themencluster „Betriebliches Entscheiden und Handeln" aus drei Gründen relevant. Erstens steht die non-formale Weiterbildung von Beschäftigten im Zentrum, welche maßgeblich vom Betrieb initiiert wird. Zweitens wird mit Daten des BIBB-Betriebspanels gearbeitet und es ist beabsichtigt, diesen Datensatz mit einem Individualdatensatz anzureichern. Drittens stellt der theoretische Fokus des Projekts ausgehend von der Theorie relationaler Ungleichheiten eine wichtige neue Perspektive auf betriebliche Aushandlungsprozesse im Kontext von beruflicher Bildung im Themencluster dar.

Das Wichtigste in Kürze

Das Projekt untersucht soziale Barrieren in Betrieben und Familien, die die Teilnahme an beruflicher non-formaler Weiterbildung für unterrepräsentierte Gruppen erschweren. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der digitalen sowie sozial-ökologischen Transformationen wird die berufliche Weiterbildung sowohl für Beschäftigte als auch für Betriebe immer wichtiger. Allerdings sind die Zugangschancen zu beruflicher (non-formaler) Weiterbildung in Deutschland anhaltend ungleich verteilt. Insbesondere Beschäftigtengruppen mit niedrigem Einkommens-, Arbeitsaufgaben- oder Qualifikationsniveau nehmen seltener an beruflicher Weiterbildung teil und sind unterrepräsentiert. Einerseits verschlechtern sich dadurch die Arbeitsmarktchancen der unterrepräsentierten Gruppen; andererseits büßen Betriebe an Wettbewerbsfähigkeit ein, wenn sie wertvolle Kompetenzpotentiale in ihrer Belegschaft ungenutzt lassen.

Non-formale Weiterbildung zeichnet sich durch flexible, oft kursbasierte Lernaktivitäten aus, die für bisher unterrepräsentierte Gruppen niedrigschwelliger erreichbar sind (z. B. im Vergleich zu formalen Aufstiegsfortbildungen). Diese Weiterbildungsform stellt für unterrepräsentierte Gruppen eine wichtige Grundlage für den Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit dar und ermöglicht im besten Fall auch eine Inwertsetzung (z.B. Aufstieg in höherwertige Tätigkeiten) ihrer erworbenen Kompetenzen.

Das Projekt zielt darauf ab, die sozialen Barrieren sowie Opportunitätstrukturen in Betrieben und Familien, die den Zugang zu non-formaler Weiterbildung beeinflussen, zu analysieren. Ausgehend von der Zusammenführung der theoretischen Zugänge der Dissertationsprojekte der beiden Antragsteller nimmt das Projekt – gerahmt von der Theorie Relationaler Ungleichheiten – die sozialen Beziehungen und Aushandlungsprozesse im Betrieb und in der Familie als zentrale Einflusssphären für die Entstehung von Weiterbildungsbarrieren in den Blick. In dieser Perspektive sind einerseits Betriebe als wichtigste Anbieter non-formaler Weiterbildung die zentralen „gatekeeper" für den Zugang zu nonformaler Weiterbildung und soziale Aushandlungsprozesse im Betrieb beeinflussen, wer Zugang zu Weiterbildungsressourcen erhält, und wer nicht. Andererseits ist auch die Familie (d. h. spezifische

partnerschaftliche Konstellationen und Arbeitsteilungsmuster) ein entscheidender Kontext für die Entstehung möglicher Weiterbildungsbarrieren. Die relationale Perspektive ermöglicht es, die Effekte sozialer Aushandlungsprozesse in Betrieben und Familien in den Blick zu nehmen und Wechselwirkungen dort bestehender sozialer Barrieren zu untersuchen. Konkret sind dabei folgende Forschungsfragen erkenntnisleitend:

1. Welchen Einfluss haben soziale Barrieren im Betrieb und in der Familie für die Teilnahme an non-formaler beruflicher Weiterbildung von bisher unterrepräsentierte Beschäftigtengruppen?

2. Wie beeinflussen sich soziale Barrieren im Betrieb und in der Familie wechselseitig beim Zugang zu non-formaler beruflicher Weiterbildung?

3. Gibt es Ausweichbewegungen in den Bereich individuell-berufsbezogener Weiterbildung, wenn der Zugang zu betrieblicher Weiterbildung nicht möglich ist (und umgekehrt)?

4. (Wie) Verändern sich die sozialen Barrieren im betrieblichen und familiären Kontext im Erwerbsverlauf?

Methodisch erschließt das Projekt zur Beantwortung dieser Fragen zunächst Linked-Employer-Employee-Daten (LEE), mit denen Einflüsse auf Individuen im Kontext von Familie einerseits und Betrieb andererseits simultan untersucht werden können. Dazu wird zunächst auf bestehende LEE-Datensätze zurückgegriffen, wie z.B. die Verknüpfung des Nationalen Bildungspanels (NEPS) mit dem Betriebshistorienpanel des IAB. Darüber hinaus steht die Erarbeitung einer Verknüpfung des BIBB-Qualifizierungspanels mit den Daten der Integrierten Erwerbsbiografien des IAB im Fokus des Projekts. Beide Datensätze ermöglichen längsschnittliche Untersuchungen. Konkret soll in einem ersten wissenschaftlichen Papier beispielsweise der Einfluss der relativen Einkommenspositionen im Betrieb und in der Familie/Partnerschaft als Determinanten der Teilnahme an non-formaler Weiterbildung (operationalisiert als Anzahl und Dauer der Weiterbildungen) mittels Fixed-Effects-Regressionsanalysen untersucht werden.

Insgesamt ermöglicht das Projekt tiefgehende Einblicke in die Mechanismen, die die Weiterbildungsteilnahme unterrepräsentierter Gruppen behindern. Bisherige Untersuchungen fokussieren sich zumeist auf familiäre <u>oder</u> betriebliche Weiterbildungsbarrieren und vernachlässigen Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie tendenziell. Die im Projekt gewonnenen Erkenntnisse können wiederum helfen, besonders nachteilige sowie förderliche Familien-Betriebskonstellationen zu identifizieren, um politische und betriebliche Strategien zur Förderung non-formaler Weiterbildung für bisher unterrepräsentierte Gruppen zu entwickeln. Der besondere Fokus auf Effekte sozialer Aushandlungsprozesse aus einer relationalen Perspektive ist theoretisch innovativ und bietet eine fruchtbare Grundlage für den Transfer neuer Erkenntnisse in wissenschaftliche und praxisorientierte Publikationen sowie Austauschformate. Mit der Weiterentwicklung des BIBB-Betriebspanels zu einem LEE-Datensatz leistet das Projekt zudem einen wichtigen Beitrag für die deutsche Forschungsdateninfrastruktur.

Werte und Normen als Bedingungen betrieblichen Entscheidens: Determinanten und Konsequenzen für individuelle Erwerbsverläufe – JFP 2025 – Eigenforschung

Projektsprecher **Dr. Dominik Becker, Prof. Dr. Harald Pfeifer**

Projektnummer: 1.1.026
Laufzeit: I/2025 bis IV/2028

Themencluster

Das Projekt ist dem Themencluster „Betriebliches Entscheiden und Handeln“ zuzuordnen. Es untersucht die darin verorteten Fragen nach dem Einfluss von Merkmalen betrieblicher Entscheidungsträger*innen im Kontext betrieblicher, institutioneller und regionaler Rahmenbedingungen auf betriebliches Entscheidungsverhalten einerseits und die Erwerbsverläufe für die in den jeweiligen Betrieben Beschäftigten andererseits.

Das Wichtigste in Kürze

Der Wandel von Werten und Normen in der Gesellschaft ist derzeit ein in der Öffentlichkeit stark diskutiertes Thema. Bisherige Studien haben gezeigt, dass individuelle Werte und normative Überzeugungen auch relevant für bildungs- und arbeitsmarktbezogene Entscheidungen sein können. Die Erklärung betrieblicher Qualifizierungs- und Rekrutierungsentscheidungen beschränkt sich bislang allerdings auf die Rolle individueller Präferenzen und Persönlichkeitsmerkmale von betrieblichen Entscheidungsträger*innen. Die Rolle von Werten und Normen für betriebliches Entscheiden wurde hingegen nur wenig untersucht. Zudem ist unklar, welche längerfristigen Folgen Werte und Normen über Qualifizierungs- und Rekrutierungsentscheidungen hinaus für die jeweiligen Beschäftigten besitzen.

Anknüpfend an vorangegangene Arbeiten adressiert das Forschungsprojekt die oben genannten Forschungslücken, indem es Rahmenbedingungen betrieblichen Entscheidens auf mehreren Ebenen berücksichtigt, die sowohl mit Merkmalen betrieblicher Entscheider*innen korrelieren als auch zu differenzierten Erwerbsverläufen der Beschäftigten führen können. Konkret differenziert das Projekt auf betrieblicher und regionaler Ebene zwischen strukturellen Arbeitsmarktmerkmalen einerseits (z.B. lokales Arbeitsangebot; technologische Neuerungen – z.B. Einsatz von KI – im Betrieb) und normativen Klimaeffekten (z.B. regionaler Konservatismus; betriebliche Organisationskultur) andererseits. Zudem soll ein wesentlicher Projektfokus auf der Untersuchung der Rolle individueller Werthaltungen von betrieblichen Entscheider*innen für ihr Qualifizierungs- und Rekrutierungsverhalten liegen.

Als methodischen Beitrag strebt das Projekt an, eigene Erhebungen zu Werten und normativen Einstellungen betrieblicher Entscheider*innen mit Surveyexperimenten zu betrieblichen Qualifizierungs- und Rekrutierungsentscheidungen zu ergänzen. Darüber hinaus sind Datenverknüpfungen mit (IAB-) Sozialdaten geplant, um die längerfristigen Auswirkungen auf die Erwerbsverläufe der jeweiligen Beschäftigten untersuchen zu können.

In Anlehnung an das Themenclusterprojekt „Betriebliche Qualifizierungs- und Rekrutierungsentscheidungen: Ein Mehrebenen-Ansatz zur Analyse von (potenziellen) Einflussfaktoren 1.1.010“ werden unterschiedliche Ebenen miteinander verknüpft, um möglicherweise existierende Unterschiede in den Auswirkungen von Werten und normativen Einstellungen

betrieblicher Entscheider*innen auf die Erwerbsverläufe auszuarbeiten. Die Ergebnisse des Projektes erlauben damit einen differenzierten Blick auf mögliche Stellschrauben für Politik und Praxis, um betriebliches Handeln im Sinne der Beschäftigten mit zu gestalten.

Themencluster: Berufliches Lernen – Bedingungen, Diagnostik und Förderung

Mehr Sprache: Mehrsprachigkeit im Beruf – JFP 2023 – Eigenforschung

Projektsprecherin **Anke Settelmeyer**

Projektnummer: 1.4.002
Laufzeit: I/2023 bis III/2026

Themencluster

Das Forschungsprojekt ist dem Themencluster Berufliches Lernen – Bedingungen, Diagnostik, Förderung zuzuordnen. Es werden Anforderungsanalysen beruflich benötigter Sprachkompetenzen erstellt, institutionelle und individuelle Bedingungen beruflichen Lernens in der Arbeit, hier von Sprachkompetenzen, ermittelt und Gründe für die geringe Inanspruchnahme von Validierungsinstrumenten erfragt. Zudem werden Professionalisierungsbedarfe ermittelt.

Das Wichtigste in Kürze

Der Bedarf an Fremdsprachen im Beruf hat Auswertungen der Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (ETB) zufolge von 2006 bis 2018 zugenommen. 2018 gaben 68 Prozent der bei der ETB Befragten an, Fremdsprachen im Beruf zu benötigen; der Bedarf ist gegenüber 2006 um 19 Prozentpunkte gestiegen. Neben Englisch als der am häufigsten eingesetzten Sprache werden zahlreiche andere Sprachen benötigt, zum Beispiel Französisch, Türkisch, Spanisch und Italienisch. Diese Sprachen werden von mehrsprachigen, auch migrantischen Personen in beachtlichem Maße im Beruf eingesetzt.

Sich im Beruf fachlich kompetent und situativ angemessen sprachlich äußern zu können, ist Teil beruflicher Handlungskompetenz. In der Ausbildung werden Auszubildenden gezielt entsprechende sprachlich-kommunikative Kompetenzen vermittelt. Dies erfolgt selbstredend in deutscher, in zahlreichen Ausbildungsberufen auch in englischer Sprache. Über entsprechende Angebote in anderen Sprachen, wie auch in Migrationssprachen, ist wenig bekannt. Vor diesem Hintergrund ist zu fragen: Wie stellt sich die berufliche Verwendung der Migrationssprachen dar? Welche sprachlich-kommunikativen Anforderungen sind zu bewältigen und reichen die - häufig informell - erworbenen Sprachkompetenzen hierfür aus? Wie werden in der Arbeit berufsbezogene sprachliche Kompetenzen aufgebaut? Diesen zentralen Fragen wird auf individueller, betrieblicher und der Ebene des Ausbildungssystems nachgegangen.

Ziele des Forschungsprojekts sind

- die aktuelle Nachfrage nach mehrsprachigen Kompetenzen im Beruf zu analysieren (1),
- die Verwendung von Mehrsprachigkeit in konkreten beruflichen Kontexten und Bedingungen des Einsatzes zu ermitteln (2),
- tätigkeitsbedingte Professionalisierungsbedarfe aufzudecken sowie Strategien der Aneignung von Sprachkompetenzen zu erfragen (3),
- Umgang, Bewertung und Verankerung von Mehrsprachigkeit in Unternehmen (4) sowie im System der beruflichen Ausbildung zu eruieren (5).

Die leitenden Fragestellungen zu den einzelnen Zielen lauten:

(Zu 1) Für welche Berufe bzw. Tätigkeiten werden in Stellenanzeigen Kenntnisse in Sprachen außer Deutsch nachgefragt?

(Zu 2) In welchen beruflichen Situationen werden mehrsprachige Kompetenzen verwendet und unter welchen Bedingungen erfolgen die Einsätze? Welche sprachlich-kommunikativen Anforderungen umfassen die Verwendungssituationen?

(Zu 3) Welche sprachlich-kommunikativen Anforderungen werden problemlos bewältigt, welche bereiten Schwierigkeiten? Wie eignen sich Mehrsprachige fehlende sprachlich-kommunikative Kompetenzen an?

(Zu 4) Wie wird in Unternehmen die Mehrsprachigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewertet?

Sind Sprachzertifikate für den Nachweis des Kompetenzniveaus auf der betrieblichen Ebene von Bedeutung?

(Zu 5) Welche Angebote zur berufsbezogenen Zertifizierung von Kompetenzen in Sprachen außer Deutsch und Englisch gibt es landes- und bundesweit? Wie ist die geringe Anzahl von Zertifizierungen in ausgewählten Angeboten zu erklären?

Im Rahmen des Projekts werden Analysen von Stellenanzeigen und von vorliegenden Datensätze sowie Fallstudien in Betrieben durchgeführt und Zertifizierungsmöglichkeiten untersucht. Es ist explorativ angelegt; es werden überwiegend qualitative Methoden eingesetzt.

Das Projekt dient dazu, neue Erkenntnisse zu Mehrsprachigkeit in beruflichen Kontexten zu gewinnen und einen Beitrag zur Schließung von Forschungslücken hinsichtlich Nachfrage, Verwendung, Professionalisierung, Umgang und Bewertung zu leisten. Aus den Auswertungen werden Empfehlungen für die berufsbezogene Entwicklung und Zertifizierung der Mehrsprachigkeit abgeleitet.

Veröffentlichungen

SETTELMEYER, Anke; WIDERA, Christina; WINNIGE, Stefan: **Sprache gesucht - Mehrsprachigkeit in Stellenanzeigen.** In: GERHOLZ, Karl-Heinz; HOCHLEITNER, Thomas; MAIDANJUK, Ilona; BEIL, Shaleen (Hrsg.): Sprachen(n) im Beruf: Gestaltung und Förderung beruflicher Sprachbildung an den verschiedenen Lernorten, Bonn 2025, S. 41-59. Online verfügbar unter BIBB / Sprache(n) im Beruf: Gestaltung und Förderung beruflicher Sprachbildung an den verschiedenen Lernorten (Stand: 09.03.2026)

SETTELMEYER, Anke; WIDERA, Christina, unter Mitarbeit von Christine SCHWERIN und Sam MÜLLER: **Sprachen im Beruf: Welche Sprachen brauchen Unternehmen?** 2024. Online verfügbar unter PowerPoint-Präsentation (bibb.de) (Stand: 09.03.2026)

SETTELMEYER, Anke: **Macht Einwanderung berufliche Tätigkeiten in Deutschland mehrsprachig?** In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn 2025, S. 448-451. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20621 (Stand: 09.03.2026)

Themencluster: Berufsorientierung und Übergänge – Integration in Ausbildung und Beruf

Verwertungsperspektiven geschlechtsuntypischer Berufsausbildungen – Eine Untersuchung zur Persistenz der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt – JFP 2024 – Eigenforschung

Projektsprecher **Dr. Ralf Dorau, Pia Wagner**

Projektnummer: 1.1.024
Laufzeit: III/2024 bis III/2026

Das Wichtigste in Kürze

In Deutschland ist sowohl der Ausbildungs- als auch der Arbeitsmarkt stark geschlechtsspezifisch segregiert. Die berufliche Segregation nach Geschlecht, also die Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Berufe, ist zwar nicht per se als negativ zu bewerten, allerdings zeigt sich, dass Berufe mit den aktuell größten Fachkräfteengpässen häufig ein ungleiches Geschlechterverhältnis aufweisen. Darüber hinaus werden durch die berufliche Geschlechtersegregation Ungleichheit und Benachteiligung reproduziert, da traditionelle Frauenberufe zumeist mit geringerem Einkommen und Berufsprestige sowie mit begrenzten Entwicklungsmöglichkeiten verbunden sind. Folglich trägt die berufliche bzw. die horizontale Geschlechtersegregation wesentlich zu den beobachtbaren Einkommensdifferenzen sowie ungleichen Beschäftigungsperspektiven und Karrierechancen zwischen den Geschlechtern, also zur vertikalen Geschlechtersegregation, bei.

Um geschlechtsspezifische Berufsstrukturen dauerhaft aufzubrechen, reicht es jedoch nicht, allein das Interesse an und den Zugang zu geschlechtsuntypischen Ausbildungen zu verbessern (Fokus erste Schwelle). Denn empirische Ergebnisse deuten auf schlechtere Verwertungsperspektiven, bezogen 2 auf höhere Berufswechselwahrscheinlichkeiten sowie nachteilige Beschäftigungsbedingungen und höhere Arbeitslosigkeitsrisiken von geschlechtsuntypischen Bildungswegen hin. Wie sich Berufseinstiege und Erwerbsverläufe von Frauen und Männern mit geschlechtsuntypischer Berufsausbildung darstellen, ist bislang jedoch wenig beforscht (Fokus zweite Schwelle). Mit Blick auf den Teilbereich „Übergänge vom Berufsbildungssystem in den Beruf“ des Themenclusters „Berufsorientierung und Übergänge – Integration in Ausbildung und Beruf“ sollen anhand einer Mixed-Methods-Untersuchung Berufs(einstiegs-)verläufe von Männern und Frauen mit einer geschlechtsuntypischen Berufsausbildung analysiert werden. Es wird die Beschäftigungssituation von Fachkräften mit einer geschlechtsuntypischen Berufsausbildung untersucht sowie hinterfragt, wie häufig Frauen und Männer mit einer geschlechtsuntypischen Berufsausbildung ihren ursprünglichen Ausbildungsberuf zugunsten einer beruflichen Tätigkeit aufgeben, die nicht mit ihrer Ausbildung korrespondiert. Die Ermittlung der Ursachen, die hinter einer Abkehr von einem ursprünglich erlernten geschlechtsuntypischen Ausbildungsberuf stehen, ist ebenfalls Teil des geplanten Forschungsvorhabens.

Veröffentlichungen

WAGNER, Pia; FOURNIER, Lisa; DORAU, Ralf: **Auf anderen Wegen: Geschlechtsuntypische Berufsausbildungen im Erwerbsverlauf.** In: BWP 1/2026 (55), S. 48-52. URL: https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/20912 sowie URL: https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/en/20978 (englische Übersetzung)

DORAU, Ralf; HEIN, Kristine: **Towards the automated classification of German job titles according to KldB.** In: Proceedings of the 20th Conference on Computer Science and Intelligence Systems (FedCSIS) 2025, S. 681-686

DORAU, Ralf; HEIN, Kristine; DÖRPINGHAUS, Jens; TIEMANN, Michael: **Automated classification of German job titles according to KldB: Challenges and novel methods.** In: LUCKE, U.; STIEGLITZ, S.; UEBERNICKEL, F.; LAMPRECHT, A.-L.; KLEIN, M. (Hrsg.): INFORMATIK 2025. Bonn 2025, S. 681-686

WAGNER, Pia; DORAU, Ralf; FOURNIER, Lisa: **Gender-atypical vocational training: The pioneers are dropping out. Proceedings of the 6th Crossing Boundaries Conference in Vocational Education and Training.** In: QUITANA-MURCI, E.; SALVÀ-MUT, F.; STALDER, B. E.; NÄGELEN, C. (Hrsg.): Towards inclusive and egalitarian vocational education and training: Key challenges and strategies from a holistic and multi-contextual approach. Palma, Mallorca 2025, S. 636-64

Bildungsorientierungen und -entscheidungen von Jugendlichen im Kontext konkurrierender Bildungsangebote – JFP 2014 – Eigenforschung

Projektsprecherin **Dr. Mona Granato**

Projektnummer: 2.1.310
Laufzeit: I/2014 bis II/2026

Das Wichtigste in Kürze

Im Zuge des demografisch bedingten Rückgangs der Schulabgängerzahlen verbessert sich das Verhältnis zwischen Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage zugunsten der Jugendlichen. Dennoch verharrt die Zahl erfolgloser Lehrstellenbewerber/-innen auf hohem Niveau. Die Ursachen sind in Passungsproblemen zu verorten: So wie ein Teil der Jugendlichen nicht das gewünschte berufliche Angebot findet, wird ein Teil der Ausbildungsberufe von den Jugendlichen nicht genügend nachgefragt. Gelingt es künftig nicht, Angebot und Nachfrage besser aufeinander abzustimmen, verschärft sich nicht nur der Nachwuchsmangel von Fachkräften. Es lässt sich auch die Ausbildungslosigkeit der Jugendlichen nicht in dem Maße verringern, wie dies angesichts verbesserter Angebots-Nachfrage-Relationen rechnerisch möglich wäre.

Ausgehend von ihrer zunehmend stärkeren Marktposition konzentriert sich das Projekt auf den Berufsfindungsprozess der Jugendlichen. Projektziel ist es, jene individuellen, sozialen und kontextuellen Bedingungen zu eruieren, die bei Jugendlichen zu einer Annäherung (oder Ablehnung) vorhandener Ausbildungsangebote führen. Die Zielvariable ist der Berufsfindungsprozess, welcher einer Entscheidung für die Bewerbung um einen bestimmten Ausbildungsplatz vorgelagert ist. Das

Projekt konzentriert sich auf nichtstudienberechtigte Schulabgänger/-innen und Schulabsolventen/-innen, die die Hauptklientel des dualen Systems nach BBiG/HwO stellen und von Passungsproblemen deutlich stärker betroffen sind. Aus den Analysen sollen praxisrelevante Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, die sowohl die Angebots- als auch die Nachfrageseite in den Blick nehmen.

Im Mittelpunkt der Analysen steht die Frage, welche Bedingungen bei verschiedenen Ausbildungsangeboten gegeben sein müssen, um von Jugendlichen nachgefragt zu werden. Als Teil des potenziellen Bedingungsgefüges werden institutionell-strukturelle Faktoren wie z.B. berufsspezifische Merkmale, regionale Marktlagen und Alternativangebote anderer Bildungssektoren ebenso untersucht wie Kompetenzen und Motivationen der Jugendlichen, Einflüsse aus ihrem sozialen Umfeld sowie ihre bisherigen bildungsbiografischen Erfahrungen und deren Auswirkungen auf ihre berufliche Orientierung.

Zur Klärung der Fragen sollen quantitative Analysen mit Schwerpunkt auf regressions- und pfadanalytischen Verfahren durchgeführt werden. Grundlage bilden Theorien der Berufsorientierung und -wahl, die sich nicht nur auf genuin psychologische Faktoren beschränken, sondern auch sozio- und wirtschaftsstrukturelle Faktoren berücksichtigen. Datenquellen sind neben amtlichen Statistiken (insbesondere zu den Ausbildungsmarktverhältnissen und nichtdualen Ausbildungsangeboten vor Ort) die BA/BIBB-Bewerberbefragungen (2010, 2012, 2014), die BIBB-Übergangsstudie 2011 und das Nationale Bildungspanel (NEPS).

Veröffentlichungen

ATHANASIADI, Ermioni; SCHARE, Teresa; ULRICH, Joachim Gerd: **Ausbildungsbotschafterbesuche als Instrument der Berufsorientierung. Wege zum Beruf aufzeigen, Identifikationspotenziale erschließen**. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 49 (2020) 4, S. 40-44 (- . – URL: https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/publication/download/16802 (Stand: 25.11.2020)

BECKMANN, Janina: **Gendered career expectations in context: the relevance of normative and comparative reference groups.** In: British Journal of Sociology of Education. 2021., DOI: 10.1080/01425692.2021.1914547

BECKMANN, Janina: **Why do they leave? Examining dropout behaviour in gender-atypical vocational education and training in Germany**. Journal of Vocational Education and Training, 2023. DOI:10.1080/13636820.2023.2211546

BECKMANN, Janina: **Gendered career expectations in context: the relevance of normative and comparative reference groups.** British Journal of Sociology of Education, 42 (7), 1–19. 2021. https://doi.org/10.1080/01425692.2021.1914547

BECKMANN, Janina; ESTEVE, Alba Estela; GRANATO, Mona: 2023. **Können Rollenvorbilder junge Frauen für IT-Ausbildungsberufe begeistern?: „Ausbildungsbotschafter“ als Beispiel einer anerkennungssensiblen Berufsorientierung**. **Can role models increase young women's interest in IT training occupations?.** In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : BWP; 52 (2023) H. 2; Seite 18-22

BECKMANN, Janina; ATHANASIADI, Ermioni; GRANATO, Mona: **Can vocational role models change the gendered perception of STEM VET occupations? Results from an intervention study in Germany**. (2026, im Erscheinen)

BECKMANN, Janina, WICHT, Alexandra, SIEMBAB, Matthias: 2023. **Career compromises and dropout from vocational education and training in Germany.** Social Forces, soad063. DOI: https://doi.org/10.1093/sf/soad063

BÖHLE, Eva; BECKMANN, Janina; GRANATO, Mona: **Preparing Transitions: The Impact of Vocational Role Models on Occupational Aspirations Within Social Contexts**. In: Social Inclusion 13 (2025)

BÖR, Nicolai: **Gleichwertigkeit und soziale Ungleichheit: Eine empirische Untersuchung des Prestiges von beruflicher Ausbildung und Studium im Kontext der beruflichen Orientierung von Schüler/-innen**. Masterthesis. Version 1.0 (online). Bonn 2025. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_783446

BÖR, Nicolai; GRANATO, Mona; BECKMANN, Janina: **Der soziale Wert von Ausbildungsberufen. Wie nehmen junge Menschen Ausbildungsberufe wahr und welche Rolle spielen berufsstrukturelle Merkmale?** In: Neu, Ariane (Hrsg.): Wertesensible Berufsorientierung (2026, im Erscheinen)

DIONISIUS, Regina; KROLL, Stephan; ULRICH, Joachim Gerd: **Wo bleiben die jungen Frauen? Ursachen für ihre sinkende Beteiligung an der dualen Berufsausbildung.** In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 47 (2018) 6, S. 46–50. – URL: https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/9484 (Stand: 25.03.2019)

EBERHARD, Verena; GRANATO, Mona; HERZER, Philip; MATTHES, Stephanie; SCHNITZLER, Annalisa; SCHRATZ, Rafael; ULRICH, Joachim Gerd; WEIß, Ursula: **Befragung „Betriebe ohne Azubis, Jugendliche ohne Ausbildungsstellen - Ausbildungsmarkt in der Krise?**". Bonn 2019 – URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1_Ergebnisbericht_EM-2018_Ausbildungsmarkt_BO_20_12_18ab.pdf (Stand: 03.09.2019)

EBERHARD, Verena; MATTHES, Stephanie; ULRICH, Joachim G.: **The Need for Social Approval and the Choice of Gender-Typed Occupations.** In: Imdorf, Christian; Hegna, Kristinn; Reisel, Liza (Hrsg.): Gender Segregation in Vocational Education. Bingley 2015, S. 205-235

EBERHARD, Verena; SCHNITZLER, Annalisa; MENTGES, Hanna: **Why do high-performing school leavers aspire to occupations atypical of their qualification?** In: Social Inclusion 10 (2022) 2, S. 265-277

EBERHARD, Verena; ULRICH, Joachim Gerd: **Sind Jugendliche mit starker Marktposition anspruchsvoller bei der Betriebswahl?** In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis: BWP (2017), H. 4, S. 19-23 http://www.bibb.de/bwp-8386 (Zugriff: 15.08.2017)

GRANATO, Mona: **Bildungs- und Berufsorientierung junger Frauen und Männer mit Migrationshintergrund**. In: BRÜGGEMANN, Tim; RAHN, Sylvia (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Aufl. Münster, New York (USA) 2020, S. 209-224

GRANATO, Mona; MATTHES, Stephanie; ULRICH, Joachim G.: **Das Bedürfnis nach sozialer Anerkennung bei der Berufswahl von Jugendlichen.** In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Bonn 2018, S. 440-447

GRANATO, Mona; MATTHES, Stephanie; SCHNITZLER, Annalisa; ULRICH, Joachim G.; WEIß, Ursula: **Warum nicht „Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk" anstelle von „Kaufmann/-frau im Einzelhandel"?** BIBB-Report 1. Bonn 2016. URL: https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/7890

GRANATO, Mona; ULRICH, Joachim Gerd; MILDE, Bettina: **Passungsprobleme auf dem nordrheinwestfälischen Ausbildungsmarkt – Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen**. In: KLAMMER, Ute; BRETTSCHNEIDER, Antonio (Hrsg.): Vorbeugende Sozialpolitik. Ergebnisse und Impulse. Wochenschau Verlag Frankfurt (Main) 2021.

GRANATO, Mona; MILDE, Bettina; ULRICH, Joachim Gerd: **Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt - eine vertiefende Analyse für Nordrhein-Westfalen** (FGW-Studie Vorbeugende Sozialpolitik 08). Düsseldorf 2018, Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung (FGW).

GRANATO, Mona; MILDE, Bettina; ULRICH, Joachim Gerd: **Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt. Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen** (FGW-Impuls Vorbeugende Sozialpolitik 08). Düsseldorf 2018, Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung (FGW).

GRANATO, Mona; MUTLU, Sevil 2022*:* **Anerkennungssensible Berufsorientierung als Weg zu sozialer Wertschätzung in der Berufswahl**. G.I.B.Info (2022) 2, S. 5–7

GRANATO, Mona; ULRICH, Joachim Gerd: **Die Attraktivität von Ausbildungsberufen und Ausbildungsbetrieben für Jugendliche.** In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Leverkusen 2018, BUDRICH, Barbara, S. 437-439

GRANATO, Mona; ULRICH, Joachim Gerd: **Berufsorientierung von Jugendlichen unter den Bedingungen eines Ausbildungsmarktes: Welche Sicht haben Jugendliche auf Berufe?** In: BRÜGGEMANN, Tim; RAHN, Sylvia (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Aufl. Münster, New York (USA) 2020, S. 157-177

GRUNDMANN, Nico; SCHRATZ, Rafael; GRANATO, Mona**: Ergebnisbericht zur Teilnahme Ihrer Schule am Workshop "Logiken der Berufswahl"**. Erste Ergebnisse der BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie - Wie junge Menschen über Berufswahl denken. Bonn 2024

HERZER, Philip; ULRICH, Joachim Gerd: **Wie die regionale Mobilität von Jugendlichen zur Besetzung von Ausbildungsplätzen beiträgt**. In: BIBB REPORT, 5/2020 (2020) (urn:nbn:de:0035-0870-9)

IMDORF, Christian; HEGNA, Kristinn; EBERHARD, Verena: **Geschlechtersegregation im Bildungssystem: Welche Rolle spielt die Berufsbildung?** In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 45 (2016) 2, S. 22-27

IMDORF, Christian; HEGNA, Kristinn; EBERHARD, Verena; DORAY, Pierre: **Educational systems and gender segregation in education : A three country comparison of Germany, Norway and Canada.** In: Imdorf, Christian; Hegna, Kristinn; Reisel, Liza (Hrsg.): Gender Segregation in Vocational Education. Bingley 2015, S. 83-122

KROLL, Stephan; LOHMÜLLER, Lydia; ULRICH, Joachim G.: **Erstmalig mehr Ausbildungsinteressierte mit Studienberechtigung als mit Hauptschulabschluss: Wachsendes Interesse von Studienberechtigung an dualer Berufsausbildung.** In: Fachbeiträge im Internet. 2016

LOHMÜLLER, Lydia; MENTGES, Hanna; ULRICH, Joachim G.: **"Männerberufe" sind für Männer nicht mehr ganz so typisch: Entwicklung des Frauenanteils in männlich dominierten Berufen 2004 bis 2015.** Hintergrundpapier zur BIBB-Pressemitteilung anlässich des Girls' Day 2016. Bonn 2016

MATTHES, Stephanie**: Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung**. (Berichte zur beruflichen Bildung) Promotionsschrift. Bonn 2019 URL: https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9795 (Stand: 03.09.2020)

MATTHES, Stephanie: **Warum Berufe nicht gewählt werden. BIBB-Studie betont Bedeutung der sozialen Anerkennung**. In: WorldSkills Germany Magazin (2019) 14, S. 10–11 – URL: https://www.worldskillsgermany.com/prospect/wp-content/uploads/sites/13/2019/08/WorldSkills-Germany-Magazin-14-August-2019.pdf (Stand: 02.10.2019)

MATTHES, Stephanie; ULRICH, Joachim Gerd: **Das Bedürfnis nach sozialer Anerkennung bei der Berufswahl von Jugendlichen.** In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Leverkusen 2018, BUDRICH, Barbara, S. 440-447.

MATTHES, Stephanie; ULRICH, Joachim Gerd: **Löst mehr Mobilität die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt?** In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 47 (2018) 3, S. 6-7

MATTHES, Stephanie; ULRICH, Joachim G.: **Herausforderung demografischer Wandel: Gibt es genug Nachwuchs für Bestattungsunternehmen?** In: Bestattungskultur 66 (2014) 4, S. 42-44

MISCHLER, Till; ULRICH, Joachim Gerd: **Was eine Berufsausbildung im Handwerk attraktiv macht. Ergebnisse einer Befragung von Jugendlichen.** In: BIBB Report 5/2018 (2018) 5, S. 1–20 – URL: https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/9349 (Stand: 25.10.2019)

MISCHLER, Till; ULRICH, Joachim Gerd: **Was Jugendliche darin bestärkt, sich im Handwerk ausbilden zu lassen**. In: DIETL, Stefan F.; SCHMIDT, Hermann; WEIß, Reinhold; WITTWER, Wolfgang (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch (Kapitel 5.2.3.35 - 217. Ergänzungslieferung vom Juni 2019). Köln 2019

MUTLU, Sevil; ZIEGLER, Birgit; GRANATO, Mona: **Logics of career choice - concept and results of an approval-sensitive career guidance workshop.** In: Frontiers in psychology 14 (2024)

OEYNHAUSEN, Stephanie: **Ausbildungswünsche konzentrieren sich auf wenige Berufe. Wie Anerkennungsbedürfnisse die Berufswahl beeinflussen und was das für die Beratungspraxis bedeutet**. Servicestelle Jugendberufsagenturen. 2021. URL: https://www.servicestelle-jba.de/wws/9.php#/wws/gastbeitrag-ausbildungswuensche-konzentrieren-sich.php?highlight_words=oeynhausen

OEYNHAUSEN, Stephanie; ATHANASIADI, Ermioni; GRANATO, Mona; MUTLU, Sevil: **Workshop Logiken der Berufswahl – Wie Jugendliche ein anerkennungssensibles und reflexives Angebot zur Beruflichen Orientierung wahrnehmen.** In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online (BWP@) (2024) Spezial 22, 1-31

OEYNHAUSEN, Stephanie; MUTLU, Sevil 2022: **Berufsorientierungsangebote „anerkennungssensibel" gestalten: Vorstellung eines innovativen Workshopkonzepts.** In: BIBB Discussion Paper; 1 Online-Ressource (15 Seiten)

OEYNHAUSEN, Stephanie; ULRICH, Joachim Gerd: **Das Bedürfnis nach sozialer Anerkennung bei der Berufswahl von Jugendlichen**. In: BRÜGGEMANN, Tim; RAHN, Sylvia (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Aufl. Münster, New York (USA) 2020, S. 97-108

OEYNHAUSEN, Stephanie; ULRICH, Joachim Gerd: **Ergebnisse der BA/BIBB Bewerberbefragung 2018 zur Mobilitätsbereitschaft**. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. 1. Aufl. Bonn 2019, S. 235–237 – URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2019.pdf

SCHNITZLER, Annalisa: **Einflüsse auf Bildungsentscheidungen in zwei Kohorten von Neuntklässlern**. In: DRIESEL-LANGE, Katja; WEYLAND, Ulrike; ZIEGLER, Birgit (Hrsg.): Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (30. Beiheft: Berufsorientierung in Bewegung: Themen, Erkenntnisse und Perspektiven). Stuttgart 2020, S. 35-48

SCHNITZLER, Annalisa: **Die Veränderung von Bildungsaspirationen am Ende der Schulzeit**: Einflüsse und Wechselwirkungen des Berufsorientierungsprozesses. In: BRÜGGEMANN, Tim; RAHN, Sylvia (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Aufl. Münster, New York (USA) 2020, S. 185-197

SCHNITZLER, Annalisa: **Upper secondary certificate, and then what? Factors which induce upper secondary school leavers to enter vocational education and training**. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 48 (2019) 1 – URL: https://www.bibb.de/en/92333.php (Stand: 28.03.2019)

SCHNITZLER, Annalisa; EBERHARD, Verena: **Zur Frage, warum Berufe nicht gewählt werden**. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. 1. Aufl. Bonn 2019, S. 237–245 – URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2019.pdf

SCHNITZLER, Annalisa; GRANATO, Mona: **Starting dual training or continuing to attend school? Educational preferences of Year 9 pupils and how these change**. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 45 (2016) 3

SIEMBAB, Matthias, BECKMANN, Janina, WICHT, Alexandra 2023: **Warum entscheiden sich Jugendliche dazu, ihre Ausbildung vorzeitig zu beenden? Die Rolle von Berufswahlkompromissen und subjektiven Bewertungen der Ausbildung.** BIBB Report. Bonn. url: https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19224.

SPONHOLZ, Dirk; ULRICH, Joachim Gerd: **Passungsprobleme beim Zugang in die duale Berufsausbildung**. In: LINDEMEIER, Christian; FASCHING, Helga; LINDMEIER, Bettina; SPONHOLZ, Dirk (Hrsg.): Sonderpädagogische Förderung heute (2. Beiheft: Inklusive Berufsorientierung und berufliche Bildung - aktuelle Entwicklung im deutschsprachigen Raum). Weinheim 2019, S. 129–147

SCHRATZ, Rafael: **Persönliche Identifikationscodes**: Überlegungen im Rahmen einer Befragung von Schülerinnen und Schülern (BIBB-Preprint Version 1.0). Bonn 2020

SCHRATZ, Rafael; GRUNDMANN, Nico: **Ausbildungs- und Studienaspirationen von Jugendlichen und elterliche Bildungserwartungen: Ergebnisse der BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie**. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Bonn 2024, S. 218-225

ULRICH, Joachim Gerd: **Eine Reflexion zur Stellung des Handwerks aus spinozistischer Perspektive.** In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 114 (2018) 2, S. 296-311

ULRICH, Joachim Gerd: **Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: Ursachen und Lösungsansätze**. In: DIETL, Stefan F.; SCHMIDT, Hermann; WEIß, Reinhold; WITTWER, Wolfgang (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch (Kapitel 5.2.1.4. -214. Ergänzungslieferung vom März 2019). Köln 2019

ULRICH, Joachim G.: BARUCH DE SPINOZA - **Philosoph und Handwerker. berufliche Bildung aus der Perspektive eines ungewöhnlichen Menschen**. 1. Aufl. Bonn 2022

ULRICH, Joachim Gerd; MATTHES, Stephanie: **Veränderungen regionaler Ausbildungsmarktlagen durch mobile Jugendliche.** In: WSI-Mitteilungen: Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung - 70 (2017), H. 8, S. 577-586. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBB_AB2.1_WSI-Mitteilungen-2017-8.pdf (Zugriff: 06.03.2018)

ULRICH, Joachim Gerd; OEYNHAUSEN, Stephanie: **Bildungsverhalten von Jugendlichen: Regionale Mobilität**. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2019

WICHT, Alexandra; WINKLER, Oliver; GRANATO, Mona; NONNENMACHER, Alexandra: **The Role of Contexts in Educational and Employment Transitions and Pathways of Young People.** Introduction. In: Social Inclusion 13 (2025)

WICHT, Alexandra; WINKLER, Oliver; GRANATO, Mona; NONNENMACHER, Alexandra (Hrsg.): **The Role of Contexts in Educational and Employment Transitions and Pathways of Young People** 2025. In: Social Inclusion 13 (2025)

WICHT, Alexandra; BECKMANN, Janina; SIEMBAB, Matthias; HERRMANN, Lisa: **Choosing new careers: patterns of occupational change within vocational education and training and fulfillment of career aspirations in Germany**. In: Empirical Research in Vocational Education and Training 16 (2024) 1

onBoard (Berufliche Orientierung Anerkennungssensibel und Digital gestalten) – Auftragsforschung (BMBF)

Projektsprecherin Dr. Janina Beckmann

Projektnummer: 7.8.234
Laufzeit: I/2024 bis IV/2027

Das Wichtigste in Kürze

Das Forschungsprojekt „onBoard – Berufsorientierung Anerkennungssensibel und Digital gestalten“ fokussiert den Berufsorientierungsprozess junger Menschen. In dem Kooperationsprojekt des BIBB und der Technischen Universität Darmstadt (TUDa) wird ein digitales Format zur Berufsorientierung entwickelt, erprobt und evaluiert, mit dem Ziel, das Berufswahlspektrum junger Menschen auszuweiten und sie bei einer reflektierten und selbstbestimmten Berufswahl zu unterstützen. Das digitale BO-Format knüpft inhaltlich-theoretisch an dem Bedürfnis nach sozialer Anerkennung in der Berufswahl an, wonach Jugendliche Berufe tendenziell ausschließen, wenn sie eine geringe soziale Anerkennung erwarten und sich wenig mit dem Beruf identifizieren können. Das digitale BO-Konzept setzt daher an den beruflichen Vorstellungen junger Menschen an und greift als zentrale Bestandteile berufliche Rollenmodelle und Reflexionsprozesse auf. Nach Entwicklung und Erprobung wird das anerkennungssensible digitale BO-Format im Rahmen einer quasi-experimentellen Interventionsstudie im Schulkontext evaluiert. Dazu werden Schülerinnen und Schüler wiederholt befragt. Die Ergebnisse von onBoard fließen in die Weiterentwicklung einer evidenzbasierten BO-Praxis ein. Das Forschungsprojekt knüpft an die BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie zur Wirksamkeit von anerkennungssensiblen Berufsorientierungsangeboten in Präsenz an (BIBB / BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie).

Themencluster: Ordnungsbezogene Gestaltung und Steuerung der Berufsbildung

KI und Intuition – KINT: Beruflicher Einsatz von Künstlicher Intelligenz und die Folgen auf die Intuition von Fachkräften in Entscheidungsprozessen

JFP 2026 – Eigenforschung

Projektsprecherin **Dr. Stephanie Conein**

Laufzeit: III/2026 bis II/2029

Das Wichtigste in Kürze

In den vergangenen Jahren ist Künstliche Intelligenz (KI) zu einem zentralen Bezugspunkt in der Diskussion über den Wandel der Arbeit geworden. Wie bereits im Kontext von Industrie 4.0 werden auch im Zusammenhang mit KI Fragen nach möglichen Substitutionspotenzialen sowie nach Veränderungen von Tätigkeiten und den damit verbundenen Kompetenzanforderungen diskutiert. Schon damals wurde darauf hingewiesen, dass konkrete Aussagen zu veränderten Kompetenzanforderungen nur auf Grundlage einer berufsbezogenen Analyse der tatsächlichen Arbeitsrealität möglich sind. Zur Beschreibung von Kompetenzanforderungen im Umgang mit KI werden häufig Konzepte der AI Literacy herangezogen. Diese heben regelmäßig Dimensionen wie technologisches Wissen, Anwendungskompetenz, Ergebnisbeurteilung und ethische Reflexion hervor. Die Perspektive ist dabei primär zukunftsgerichtet und fragt danach, welche neuen Kompetenzen Fachkräfte erwerben müssen, um KI sachkundig nutzen zu können. Angesichts der zunehmenden Einbindung generativer KI in kognitiv anspruchsvolle Tätigkeiten stellt sich jedoch nicht nur die Frage nach zusätzlichen Fähigkeiten, sondern auch nach möglichen Verschiebungen innerhalb des bereits vorhandenen Kompetenzspektrums.

Intuition galt bislang insbesondere in beruflichen Entscheidungssituationen als eine zentrale menschliche Kompetenz und wurde in klassischen Automatisierungs- und Kompetenzmodellen weitgehend als stabil angenommen. Im Rahmen des Forschungsprojekts wird Intuition als eine kognitive Fertigkeit verstanden, die einen Bestandteil von Fachkompetenz darstellt und auf früheren Erfahrungen beruht. Sie wird schnell und unbewusst angewendet, indem Informationen auf holistische Weise miteinander assoziiert werden. Gerade in komplexen, dynamischen und unsicheren Arbeitssituationen ermöglicht Intuition es Fachkräften, rasch Entscheidungen zu treffen. Da KI zunehmend auch in Kompetenzbereiche vordringt, die lange dem Menschen vorbehalten waren, ist von einem Einfluss der KI auf die menschliche Intuition auszugehen. Vor diesem Hintergrund rückt das vorliegende Projekt die Intuition bewusst in den Mittelpunkt. Während sich die bisherige Forschung vor allem damit beschäftigt, wie KI und Intuition im Entscheidungsmoment zusammenwirken, bleibt bislang offen, ob der wiederholte Einsatz von KI die Fähigkeit zur Nutzung von Intuition selbst verändert. Das Forschungsprojekt greift diese Lücke auf und untersucht anhand ausgewählter Ausbildungsberufe, wie der berufliche Einsatz von KI die Nutzung von Intuition in beruflichen Entscheidungsprozessen von Fachkräften beeinflusst.

Zur Untersuchung dieser Fragestellung ist ein sequentielles Mixed-Methods-Design geplant. Grundlage ist die kriteriengeleitete Auswahl von fünf Ausbildungsberufen, in denen Intuition für die berufliche Praxis zentral ist und KI bereits eingesetzt wird oder ihr Einsatz sich im Arbeitsalltag abzeichnet. Zunächst werden in jedem der fünf ausgewählten Ausbildungsberufe jeweils zwei explorative, arbeitsplatznahe qualitative Interviews mit Fachkräften geführt. Auf Basis dieser Interviews werden anschließend zwei Berufe identifiziert, bei denen vergleichsweise stärkere Veränderungen der Intuition zu erwarten sind. In diesen beiden Berufen erfolgt darauf aufbauend eine breiter angelegte quantitative Fachkräftebefragung.

Künstliche Intelligenz und Berufsbildungsgovernance im europäischen Mehrebenensystem

NEU!

JFP 2026 – Eigenforschung

Projektsprecher/-in **Maren Verfürth, Dr. Daniel Neff**

Laufzeit: IV/2026 bis II/2029

Das Wichtigste in Kürze

Künstliche Intelligenz (KI) verändert Arbeitsprozesse, Qualifikationsanforderungen und wirtschaftliche Wettbewerbsbedingungen in rasantem Tempo. Damit steht auch die Berufsbildung vor der Herausforderung, sowohl reaktiv als auch prospektiv auf diese technologiegetriebenen Transformationen reagieren zu müssen. Während sich die bisherige Forschung vor allem mit Kompetenzanforderungen, betrieblichen Implementierungen oder didaktischen Fragen befasst, fehlt bislang eine systematische Analyse der politischen Steuerung und Gestaltung von KI in der Berufsbildung im europäischen Mehrebenensystem, d. h. im Zusammenwirken verschiedener politischer Steuerungsebenen (EU und Mitgliedstaaten).

Das Forschungsprojekt untersucht, wie die Governance der Berufsbildung auf KI-bedingte Transformationen reagiert. Leitend ist die Frage, wie KI politisch gerahmt, institutionell verankert und in unterschiedlichen Berufsbildungssystemen umgesetzt wird, und welche systematischen Muster der Steuerung und Koordination sich daraus im europäischen Mehrebenensystem ableiten lassen. Im Mittelpunkt stehen dabei zwei Aspekte: (1) die diskursive und normative Rahmung von KI auf EU-Ebene und (2) die nationale Ausgestaltung und Umsetzung in Deutschland, Dänemark und Frankreich. Ziel ist es, über die Beschreibung hinaus analytisch zu erklären, wie unterschiedliche institutionelle Kontexte die Ausgestaltung von KI-bezogener Berufsbildungsgovernance prägen.

Die Auswahl der drei Länder folgt einem „most-diverse“-Design und ermöglicht einen Vergleich unterschiedlicher Berufsbildungssysteme, Governance-Logiken und struktureller Kontexte. Alle Länder sind denselben europäischen Impulsen (z. B. AI Act, European Skills Agenda) ausgesetzt, unterscheiden sich jedoch hinsichtlich ihrer institutionellen Pfadabhängigkeiten und länderspezifischen Strukturen. Dadurch lassen sich systematische Muster, Unterschiede und mögliche Entwicklungspfade der KI-bezogenen Berufsbildungsgovernance identifizieren.

Methodisch kombiniert das Projekt interpretative Diskursanalyse (EU- und Länderebene) und Diskursnetzwerkanalyse (nationale Ebene).

Wissenschaftlich leistet das Projekt einen Beitrag zur Educational-Governance-Forschung, indem es untersucht, wie technologische Disruptionen als politisch gerahmte Zukunftsprojekte in komplexe Mehrebenensysteme eingebettet werden und bestehende Koordinations- und Akteursstrukturen potenziell neu ordnen. Praktisch liefert es evidenzbasierte Erkenntnisse für Politik, Berufsbildungsadministration und Sozialpartnerinnen und -partner, indem es aufzeigt, welche Steuerungsansätze angewendet werden und wo Spannungsfelder entstehen könnten.

Generative KI in der beruflichen Bildung: Entwicklung, Analyse und Integration –

JFP 2025 – Eigenforschung

Projektsprecher **Dr. Oliver Nahm**

Projektnummer: 2.2.458
Laufzeit: II/2025 bis II/2027

Das Wichtigste in Kürze

Die rasante Entwicklung generativer künstlicher Intelligenz (nachfolgend zur besseren Lesbarkeit als „KI“ bezeichnet) stellt die berufliche Bildung vor erhebliche Herausforderungen. Die besondere Stellung dieser Technologie ergibt sich aus ihrem breiten Einsatzspektrum und ihrer Zugänglichkeit: Sowohl Bildungspersonal als auch Lernende haben niedrigschwelligen Zugang zu kostenlosen und bezahlten Modellen und können selbst gestaltend damit tätig werden.

Generative KI bietet vielfältige Anwendungsmöglichkeiten, die Lehr- und Lernprozesse nachhaltig unterstützen können. Beispiele sind Bots für die individuelle Lernunterstützung, die Anpassung von Sprache für unterschiedliche Zielgruppen, die Generierung und Anpassung von Aufgabenmaterial sowie Simulationen und Rollenspiele, die praxisnahe Szenarien abbilden und so die Kompetenzen der Lernenden stärken. Hierdurch entsteht mehr Zeit für den menschlichen Austausch und die individuelle Begleitung beim ganzheitlichen Lernprozess, was die Ausbildungsqualität nachhaltig verbessert.

Obwohl KI großes Potenzial birgt (vgl. MGI, 2024), besteht eine Forschungslücke hinsichtlich ihrer effektiven Integration in die berufliche Bildung. Diese Entwicklungen stellen nicht nur das Bildungspersonal vor neue pädagogische Herausforderungen, sondern werfen auch drängende struktur- und ordnungspolitische Fragen auf. Daher ist es entscheidend, ein fundiertes Verständnis dafür zu entwickeln, wo und wie KI am wirkungsvollsten eingesetzt werden kann, um den Integrationsprozess gezielt zu fördern und Grundlagen für notwendige Anpassungen im Ordnungssystem der beruflichen Bildung zu schaffen.

Das Forschungsprojekt „Generative KI in der beruflichen Bildung“ zielt darauf ab, diese Lücke zu schließen. Mithilfe eines Mixed-Methods-Ansatzes (Online-Befragungen des Bildungspersonals, halbstrukturierte Interviews) wird der aktuelle Stand der KI-Integration erfasst. Diese initiale Erhebung

bildet den Startpunkt eines iterativen Prozesses, der alle neun Monate wiederholt werden soll, um die Entwicklung der KI-Integration, Akzeptanzfaktoren und Auswirkungen auf soziale Interaktionen zu dokumentieren und zu analysieren.

Basierend auf den Bedürfnissen der Kooperationspartner werden nach dem Design-Based Research (DBR)-Ansatz praxisorientierte Materialien entwickelt, die das Bildungspersonal bei der Implementierung von KI unterstützen. Zur besseren Integration und zum Austausch wird nach jeder Bereitstellung von neuem Material ein Webinar angeboten, das auch als Feedbackschleife dient.

Die Teilergebnisse werden bereits während der Projektlaufzeit veröffentlicht, um die Akteure der beruflichen Bildung zu unterstützen. Am Projektende werden die Erkenntnisse abschließend gebündelt und Impulse formuliert, einschließlich konkreter Empfehlungen zur optimalen Nutzung von KI zur Verbesserung der Bildungsqualität sowie Anknüpfungspunkten für weiterführende Forschung.

Veröffentlichungen

NAHM, Dr. Oliver; ISENMANN, Martin: **Generative KI in der beruflichen Bildung**, Sachstandsbericht (2026)

NAHM, Dr. Oliver: **C3.1 Generative KI in der beruflichen Bildung: Erste empirische Befunde.** In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2026. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn (in Veröffentlichung)

Taxonomie, Verben und Ordnungsstruktur für Aus- und Fortbildungen – JFP 2023 – Eigenforschung

Projektsprecher **Dr. Uwe Neugebauer**

Projektnummer: 2.2.401
Laufzeit: I/2023 bis II/2026

Das Wichtigste in Kürze

Die Systematik der staatlich anerkannten Aus- und Fortbildungsordnungen soll über einen neuen Ansatz grundsätzlich beschrieben und erklärt werden, um die Steuerung der Berufsbildung zu verbessern. Als konkrete Ergebnisse des Projektes sollen erstens typische und spezifische taxonomische semantische Marker (Verben und ggf. Nomen) für die Qualifikationsstufe, auf der ein Beruf angesiedelt ist, generiert werden. Zweitens soll die hochschulische und berufliche Bildung in ihrer Vergleichbarkeit und gegenseitigen Anrechenbarkeit betrachtet werden. Drittens soll die Verknüpfung zwischen nationalen und EU-weiten Klassifikationssystemen der beruflichen Bildung vertieft werden.

Ausgehend von zwei bestehenden Ansätzen – die seit 1993 genutzte Klassifikation der Berufe (KldB) auf nationaler Ebene und die 2018 gestartete European Taxonomy of Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO) wird die Systematik der Aus- - und Fortbildungsordnungen mit diesem Projekt weiter geschärft und vertieft, indem Anknüpfungspunkte zwischen dem KldB-System

und ESCO identifiziert und genutzt werden. Diese Klassifikationssysteme werden um das Fundament einer inhaltlichen Beschreibung, die sich an der Metapher des Periodensystems der Atome orientiert, erweitert. Wie im Periodensystem sollen durch die zugrundeliegenden Eigenschaften der in den Ausbildungsordnungen verwendeten Verben und Nomen Regularitäten identifiziert und zur Klassifikation genutzt werden.

Um dieses Ziel zu erreichen, werden im ersten Schritt die bestehenden Klassifikationsmodelle grundsätzlich analysiert und ein Modell generiert, welches einerseits Vorhersagen ermöglicht und damit falsifizierbar ist, andererseits produktiv nutzbar ist, um die Ausbildungsordnungen vertieft zu analysieren u.a. hinsichtlich der jeweiligen DQR-Stufe zu schärfen.

Im zweiten Schritt werden alle 327[3] staatlich anerkannten Ausbildungsberufe einer quantitativen semantischen Analyse unterzogen und, nach DQR-Stufen geordnet, dahingehend betrachtet, welche Verben und Nomen auf welcher DQR-Stufe gehäuft anzutreffen sind bzw. welche Verben und Nomen ggf. spezifisch nur auf einer DQR-Stufe zu finden sind. Im dritten Schritt werden die Berufe nach den identifizierten Regularitäten auf struktureller und semantischer Ebene geordnet. Zudem wird die hochschulische und berufliche Bildung hinsichtlich Überschneidungen (Anrechnung nach HRK-Terminologie) betrachtet, um die Durchlässigkeit zwischen hochschulischer und beruflicher Bildung zu legitimieren und stärken. Im vierten Schritt wird das überarbeitete Modell auf die gut 150 Fortbildungsberufe[4] und Umschulungen angewendet, um die erreichte Modellgüte zu bestimmen und die Vorhersagequalität weiter zu optimieren.

Im letzten Schritt soll ein Pool von Verben und Nomen zur niveau- bzw. DQR-stufenspezifischen Darstellung von Aus- und Fortbildungen generiert werden, der nach einer partizipativen Validierung durch die Akteure im Rahmen von Ordnungsverfahren als Handreichung zur Verfügung gestellt wird.

[3] Verzeichnis der Anerkannten Ausbildungsberufe 2022, S. 4: „Die Zahl der anerkannten oder als anerkannt geltenden Ausbildungsberufe beträgt 324 einschließlich Schiffsmechaniker/Schiffsmechanikerin“, allerdings beträgt die aktuelle Anzahl Berufe 327. Mitteilung durch Frau Wächter.

[4] Hiervon abweichend werden in der Datenbank 1.003 Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen aufgelistet. Eine Auswahl von 150 Fortbildungsberufen erscheint ausreichend, um diesen Bereich abzudecken.

Systematische Beobachtung der Veränderung von Kompetenzsanforderungen für die Gestaltung von Aus- und Fortbildungsberufen (kurz: Monitoring) – JFP 2022 – Eigenforschung

Projektsprecherin Dr. Inga Schad-Dankwart

Projektnummer: 2.2.386
Laufzeit: I/2022 bis II/2026

Das Wichtigste in Kürze

Aktuelle Informationen über neue und sich wandelnde Tätigkeitsanforderungen an Fachkräfte und die daraus entstehenden Kompetenzveränderungen sind sowohl für die Berufsbildungspolitik als auch für die Berufsbildungspraxis von entscheidender Bedeutung. Dementsprechend gehört die Dauerbeobachtung von Qualifikationen und Kompetenzanforderungen zu einer wesentlichen Aufgabe der Berufsbildungsforschung.

Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Strukturwandel oder die zunehmende Akademisierung stehen für zentrale Entwicklungen in der Berufsbildung. Auch demografischer Wandel oder Migration (BAMF, 2015) wirken sich auf die Fachkräftesituation und die Ausbildung aus und stellen dementsprechend ordnungsbezogene Fragen zur Struktur und Steuerung sowie zur Gestaltung von Berufsbildung. Zentral ist dabei die Frage nach der theoretischen, methodischen und instrumentellen Gestaltungsgrundlage zur Weiterentwicklung von Ordnungsmitteln in der Berufsbildung.

Ziel dieses Forschungsprojekts ist es, einen Beitrag zur Beantwortung dieser zentralen Frage zu leisten. Im Rahmen des Projekts soll untersucht werden, wie sich eine Früherkennung von sich verändernden Kompetenz- und Qualifikationsbedarfen durch eine ordnungsbezogene Dauerbeobachtung von Berufen weiterentwickeln lässt. Es sollen sowohl explorativ als auch induktiv Indikatoren ermittelt werden, die im Rahmen einer systematischen Dauerbeobachtung Veränderungen bei Kompetenz- und Qualifikationsbedarfen auf Aus- und Fortbildungsniveau anzeigen und auf die sich somit eine systematische Früherkennung von ordnungsrelevanten Kompetenz- und Qualifikationsveränderungen stützen ließe.

Das Vorgehen erfolgt dabei in einem mehrschichtigen Verfahren, in dem iterativ ordnungsrelevante Indikatoren ermittelt, ihre Einflussgrößen analysiert und identifiziert werden. Dabei wird auf Indikatoren, die in vorangegangenen Projekten im Kontext der Früherkennung von Kompetenz- und Qualifikationsveränderungen in der Berufsbildung wissenschaftlich identifiziert wurden, zurückgegriffen, und diese werden auf ihre Relevanz für die eigene Zielsetzung hin überprüft. Die Identifizierung geeigneter bzw. bereits validierter Indikatoren erfolgt im Rahmen einer Dokumenten und Literaturanalyse. Ergänzend zu den ordnungsrelevanten Indikatoren sollen bei diesem Analyseschritt ebenfalls Trends und Entwicklungen identifiziert werden, die potentiell Einfluss auf die Qualifikationsbedarfe aufweisen und als Kontext der Indikatoren fungieren.

Weiter werden im Rahmen einer retrospektiven Fallbetrachtung von Neuordnungen sowie von Gründen für die Schaffung neuer oder den Wegfall existierender Qualifikationen die ermittelten Indikatoren auf ihre Aussagekraft hin untersucht sowie neue Indikatoren identifiziert. Zudem sollen

durch dieses Vorgehen Faktoren erkannt und benannt werden, die die Indikatoren beeinflussen und ihre Aussagekraft verändern können.

Darüber hinaus sollen Weisungen analysiert werden, um zunächst allgemeine Hinweise auf curricularen Anpassungsbedarf zu identifizieren und geeignete Verfahren sowie Beispiele für die Fallrekonstruktion zu ermitteln (Weisungsanalyse). Durch diesen methodischen Schritt sollen die identifizierten Indikatoren auf ihre ordnungsrelevante Wirkung untersucht werden, da sie in direktem Zusammenhang mit curricularen Anpassungen ermittelt werden.

Parallel dazu werden im Hinblick auf berufsbildungsrelevante Größen mögliche Effekte unterschiedlicher Trends und Entwicklungen wie z. B. Maßnahmen zur Erreichung der Klimaschutzziele (BMU, 2019) im Rahmen einer Wirkungsanalyse betrachtet. Dadurch sollen einerseits bereits identifizierte Indikatoren auf ihre Bedeutung hin untersucht sowie andererseits ggf. zusätzliche Indikatoren ermittelt werden.

Im Rahmen des Projekts sollen bereits existierende Analyseinstrumente zur Früherkennung in der beruflichen Bildung soweit wie möglich und dort, wo es sinnvoll ist, berücksichtigt werden. Daraus gewonnene Erkenntnisse werden in die eigene Untersuchung integriert und bei Bedarf durch weiterführende Erhebungen und Analysen ergänzt.

Komplettiert werden die methodischen Bausteine der Dokumentenanalyse, Weisungsanalyse und Wirkungsanalyse durch Expertengespräche mit Fachleuten aus Wissenschaft und Praxis, „Future Talks“, in denen einerseits relevante Trends bezgl. deren Wirkungen sowie andererseits erarbeitete Ergebnisse diskutiert und reflektiert werden.

Begleitet wird der gesamte Prozess durch einen Projektbeirat, der mit Vertreterinnen und Vertretern der Sozialpartner und aus der Politik, sowie mit Fachleuten aus der Praxis und Wissenschaft besetzt ist.

Das methodische Design und das daraus abgeleitete Instrumentarium zur Früherkennung von Kompetenz- und Qualifikationsbedarfen in der Berufsbildung soll zudem in der wissenschaftlichen Community (z. B. auf Fachtagungen, Konferenzen, Hochschultagen oder in wissenschaftlichen Zeitschriften) vorgestellt und diskutiert werden.

Ziel des Projekts ist es, Indikatoren zu ermitteln, die regelmäßig bzw. fortlaufend genutzt werden können, um Veränderungen in Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen auf Aus- und Fortbildungsebene frühzeitig zu erkennen. Dabei sind die Indikatoren nicht als „Ampelsystem“ zu verstehen, durch das quasi automatisch eine Folgewirkung ausgelöst wird, sondern als informative Hilfestellung für alle in der dualen Berufsausbildung tätigen Stakeholder. Welche weiteren Schritte aus den Erkenntnissen abgeleitet werden, ist auch künftig von den Sozialpartnern zu beurteilen, zu diskutieren und zu entscheiden.

Veröffentlichungen

BLANKART, Stephanie; SCHAD-Dankwart, Inga; BRETSCHNEIDER, Markus: **Das Alter von Ausbildungsordnungen als Indikator für den Modernisierungsbedarf anerkannter Ausbildungsberufe? „Ein Werkstattbericht“** In: BWP 4/2022, S. 57-61

www.bwp-zeitschrift.de/dienst/veroeffentlichungen/de/bwp.php/de/bwp/show/18147

BBIG2020_Evaluation – Auftragsforschung (BMBF)

Projektsprecher **Dr. Tina-Maria Schieder**

Projektnummer: 7.8.226
Laufzeit: IV/2022 bis IV/2026

Das Wichtigste in Kürze

Die Novelle des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) vom 1. Januar 2020 sieht eine Evaluationsklausel (§ 105) vor, gemäß derer die Regelungen zur Mindestvergütung, zu Prüferdelegationen und die Regelung des § 5 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2a BBiG (sog. Rückfalloption) fünf Jahre nach dem Inkrafttreten des Gesetzes durch das BIBB wissenschaftlich evaluiert werden sollen. Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens wurden weitere Prüfaufträge durch den Deutschen Bundestag und den Bundesrat zur Weiterentwicklung des BBiG adressiert. Auf dieser Basis führt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen einer Veraltungsvereinbarung die Evaluation nachfolgender Bereiche durch:

a) Regelungen der Prüferdelegation,
b) Einsetzbarkeit zweier Prüfender zur Abnahme und abschließenden Bewertung von nichtflüchtigen Prüfungsleistungen: Bedarf zur Ausdehnung auch auf flüchtige Prüfungsleistungen,
c) neu eingeführte Fortbildungsstufen nach BBiG und HwO: Eruierung eines möglichen strukturellen oder qualitativen Nachbesserungsbedarfs,
d) Neuregelungen zur Freistellung und die Anrechnung von Ausbildungszeiten für (erwachsene) Auszubildende sowie
e) Regelungen zur Mindestausbildungsvergütung.

Die Bearbeitung erfolgt abteilungsübergreifend in vier verschiedenen Teilprojekten.

Weitere Informationen:

https://www.bibb.de/dienst/dapro/de/index_dapro.php/detail/7.8.226;

https://www.bibb.de/de/135460.php;

zur Mindestausbildungsvergütung: https://www.bibb.de/de/199658.php

Veröffentlichungen

LORIG, B.; KRÜGER, S. (2023): **Prüferdelegation und Zweiprüfendenregelung – Nutzung und Nutzen aus Sicht der Praxis. Skizze der geplanten Evaluation zu Neuregelungen im Prüfungsbereich**. In: BWP 52 (2023) 3, S. 31-32. URL: https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/en/19059

Bundesgesetzblatt (2024, Hrsg.): **Bekanntmachung zur Fortschreibung der Höhe der Mindestvergütung für Berufsausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz (2025);** BGBL 24, Nr. 305. Ausgegeben zu Bonn am 14. Oktober 2024. URL: https://www.recht.bund.de/bgbl/1/2024/305/VO (zuletzt besucht 25.10.2024)

Bundesinstitut für Berufsbildung (2024, Hrsg.): **Datengrundlage und Methodik zur Fortschreibung der Mindestausbildungsvergütung**. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1_Datengrundlage_Methodik_Mindestausbildungsverguetung_241002.pdf (zuletzt besucht 25.10.2024)

Forschungsbegleitung InnoVET – Auftragsforschung (BMBF)

Projektsprecher/-in Prof. Dr. Hubert Ertl, Dr. Nina Peitz

Projektnummer: 7.8.214
Laufzeit: III/2021 bis IV/2026

Das Wichtigste in Kürze

Im Rahmen des Bundeswettbewerbs InnoVET - „Zukunft gestalten – Innovationen für exzellente berufliche Bildung“ sind 17 Cluster-Projekte an den Start gegangen, die vier Jahre lang innovative Konzepte in der Berufsbildung erproben. Neben der Programmumsetzung und der wissenschaftlichen Begleitung der Projekte wird zusätzlich eine programmübergreifende Begleit- und Wirkungsforschung umgesetzt. Die programmübergreifende Begleitforschung wird von zwei Postdoc-Gruppen an den Universitäten Paderborn und Magdeburg realisiert. Sie ergänzt und erweitert die wissenschaftliche Begleitung der Projekte um eine systemische Betrachtungsperspektive. Der Schwerpunkt hierbei liegt in der Untersuchung der Übertragbarkeit der in den InnoVET-Projekten erarbeiteten Innovationsansätze auf systemischer Ebene. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen für die Weiterentwicklung der Programmarbeit im BIBB genutzt werden.

Veröffentlichungen

ERTL, Hubert; PEITZ, Nina-Madeleine: **Gemeinsam mehrgleisig an einem Strang – Begleitforschung in InnoVET als Grundlage für nachhaltige Translationsprozesse bei Programmdurchführungen**. In: ZBW - Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 118, Heft 4, 2022, S. 659-669

BEDNARZ, Sigrid; MARTENS, Stephanie; PEITZ, Nina-Madeleine: **Berufliche Bildung - gleichwertige Alternativen zum Hochschulabschluss. Erste Erkenntnisse aus dem Innovationswettbewerb InnoVET**. In: BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Ausgabe 1, 2023, S. 35-38.

PEITZ, Nina-Madeleine; ERTL, Hubert: **Schnittstelle zwischen Programmen und Forschung – Die Forschungsbegleitung InnoVET**. In: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn 2023; S. 382-385.

PEITZ, Nina-Madeleine; MÜLLER-WEGNER, Max; ERTL, Hubert: **Warum es ein Marketing für die Berufsbildung braucht – Zwei Fallstudien über die Verbesserung der Durchlässigkeit durch**

innovative Fortbildungen auf der DQR-Stufe 5. EdArXiv 5. September 2023, https://edarxiv.org/jbyn4/. https://doi.org/10.35542/osf.io/jbyn4.

PEITZ, Nina-Madeleine; ERTL, Hubert: **Auf dem Weg zum Prototyp - Transferorientierte Gestaltung von Innovationsprogrammen durch die integrative Vernetzung von Forschung und Praxis.** Kölner Zeitschrift für Wirtschaft und Pädagogik 38 (74), 2023/1, S. 5-37.

PEITZ, Nina-Madeleine; ERTL, Hubert: **Begleitforschung ´mal anders - Transferorientierte Gestaltung von Innovationsprogrammen durch die integrative Vernetzung von Forschung und Praxis.** In: H.-H. KREMER & N. NAEVE-STOß (Hrsg.): *bwp@ Spezial 21: Trilaterales Doktorandenseminar der Wirtschaftspädagogik Köln, Paderborn und des BIBB – Einblicke in Forschungsarbeiten*, 2024, S. 1-29.

PEITZ, Nina-Madeleine; ERTL, Hubert: **Wirksamkeit und Relevanz von InnoVET. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung:** Exzellente Innovationen zur Stärkung der Berufsbildung. Ergebnisse des Innovationswettbewerbs InnoVET, S. 4-5.

ERTL, Hubert; PEITZ, Nina-Madeleine: **Wie kann Forschung die Implementation von Innovationen in der Berufsbildung unterstützen?** In: AusbilderHandbuch Aktualisierungslieferung Nr. 287, Köln: Fachverlag Deutscher Wirtschaftsdienst, Kapitel 10.3, S. 1-28, 2025.

KREMER, H.-Hugo; ERTL, Hubert: **Innovieren in der beruflichen Bildung – Aspekte und Leitlinien aus Perspektive der InnoVET Begleitforschung.** In H. Welte, M. Thoma, H. Hautz & B. Gössling (Hrsg.), bwp@ Profil 11: Lern- und Forschungsräume im Wandel – Perspektiven der Wirtschafts- und Berufspädagogik. Digitale Festschrift für Annette Ostendorf zum 60. Geburtstag, S. 1–17, 2025.

PEITZ, Nina-Madeleine; LIEBSCHER, Sandra: **„Lost in translation – Ausgewählte Erkenntnisse zu Translationsprozessen zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik aus der Perspektive der Erprobung eines Konzepts für eine Programmbegleitforschung“.** In: ERTL, H. / LIEBSCHER, S. / RÖDEL, B. (Hrsg.): Berufsbildungsforschung – Rezeption, Translation, Transfer. Welche Wechselwirkungen entfalten sich zwischen Berufsbildungsforschung, Wissenschaft, Politik und Praxis? BIBB Forschungsberichte. Bonn 2025.

PEITZ, Nina-Madeleine; ERTL, Hubert: **What contribution can design research make to fostering innovation transfer processes in VET?** In: Palgrave Studies in Technology and Vocational Education & Training, Special Issue. Conference Proceedings, 2025.

PEITZ, Nina-Madeleine; GETZ, Laura; ERTL, Hubert: **Es ist noch kein Berufsspezialist vom Himmel gefallen – Ergebnisse aus der projektbasierten Entwicklungsarbeit zur Verbesserung der Durchlässigkeit durch innovative Fortbildungen auf der ersten Fortbildungsstufe.** In: Neu, A.: Höherqualifizierende Berufsbildung – Strukturen, Perspektiven, Debatten und aktuelle Entwicklungen. Bielefeld: wbv, 2025.

PEITZ, Nina-Madeleine; LIEBSCHER, Sandra; ERTL, Hubert: **„Ich sehe was, das du nicht siehst“: Eine kritische Reflexion programmbezogener Translationsprozesse“**. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik Online, Ausgabe 49, Innovation & Transfer. S. 1-35, 2025.

Themencluster: Berufliche Segmentierung in der Ausbildung – Merkmale und Funktionsweisen

Berufe, Branchen, Berufsbildung – Eine empirische Untersuchung der Varianz von Löhnen – JFP 2025 – Eigenforschung

Projektsprecherin Sandra Horn

Projektnummer: 1.1.029
Laufzeit: III/2025 bis II/2028

Das Wichtigste in Kürze

Berufe bilden die Schnittstelle zwischen erworbenen Qualifikationen, den Arbeitsmarktbedarfen und den damit verknüpften Tätigkeiten (ABRAHAM/DAMELANG/HAUPT 2018). Erwerbsberufe sind heterogen, sie unterschieden sich u. a. erheblich in ihrer Entlohnung und in ihren Bildungsrenditen (u. a. HAUPT 2016b; FRIEDRICH/HIRTZ 2021b). Ziel unseres Forschungsprojekts ist es der Bedeutung des Erwerbsberufs für Löhne von Erwerbstätigen mit dualer oder schulischer Berufsausbildung vertiefend nachzugehen. Dabei soll der Beruf in Verbindung mit zwei weiteren bedeutenden Lohnmerkmalen gebracht werden: dem Geschlecht und der Branche. Im Forschungsprojekt soll ein Mixed-Methods-Ansatz verfolgt werden, um die Untersuchung von Lohnvarianz, sowohl quantitativ als auch qualitativ zu bearbeiten und somit ein besseres Verständnis des Forschungsproblems zu erhalten. In zwei quantitativen und einem qualitativen Teilprojekten soll für Erwerbstätige mit Berufsbildungsabschluss den Fragen nachgegangen werden, warum die Bildungsrenditen zwischen Berufen variieren (TP1), ob es einen berufsspezifischen gender pay gap gibt (TP2) und welchen Einfluss die Positionen (Einstellungen und Einflussmöglichkeiten) der an Gehaltsfestlegungen beteiligten Akteure (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Verbände, Gewerkschaften) haben (TP3).

Heterogenität der Ausbildungsberufe – Segmente in der beruflichen Ausbildung – JFP 2022 – Eigenforschung

Projektsprecherinnen Dr. Daniela Rohrbach-Schmidt, Anett Friedrich

Projektnummer: 1.1.018
Laufzeit: II/2022 bis II/2026

Das Wichtigste in Kürze

Bisherige Forschung zur beruflichen Qualifizierung verwendet oft grobe Differenzierungen wie die Gegenüberstellung akademischer und beruflicher Ausbildungsformen, oder sie beschreibt Unterschiede zwischen der dualen Ausbildung nach Berufsbildungsgesetz oder Handwerksordnung (BBiG/HwO) und der sogenannten „schulischen Berufsausbildung“. Eine theoriegeleitete

Binnendifferenzierung der Berufe, die im System der beruflichen Ausbildung erlernt werden, ist wenig entwickelt, und das obschon erhebliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen hinsichtlich der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen, der Ausbildungsmarktlage, der Chancen im Zugang zu höherer beruflicher Bildung (Aufstiegsfortbildung) und der Beschäftigungs- sowie Erwerbschancen im weiteren Lebensverlauf bestehen. Eine Verortung aller Ausbildungsberufe anhand der sie maßgeblich kennzeichnenden Merkmale liegt bislang nicht vor. Darüber hinaus ist wenig darüber bekannt, ob sich Ausbildungsberufe auch zu Segmenten mit ähnlichen Funktionsweisen zuordnen lassen, also ob bestimmte Gruppen von Ausbildungsberufen sich durch ähnliche Berufsmerkmale auszeichnen.

Das übergreifendes Ziel des Forschungsprojekts ist es, systematisch die Heterogenität der Ausbildungsberufe zu analysieren, berufliche Ausbildungssegmente zu identifizieren sowie deren spezifischen Funktionsweisen zu erschließen.

Die Ergebnisse des Projekts sind sowohl für die Wissenschaft als auch Politik und Praxis relevant. Berufliche Segmente ermöglichen einen differenzierteren Blick auf die mittlere Qualifikationsebene, welcher der Heterogenität in der Berufsausbildung im Hinblick auf die Ausbildung selbst als auch im Hinblick auf ihre Verwertungschancen besser gerecht wird. Durch Wissen über die Segmentierung, die spezifischen Rahmenbedingungen und die Funktionsweisen der Segmente innerhalb der Berufsausbildung kann die Politikberatung differenzierter erfolgen und gezielt Risiken und Chancen berücksichtigen.

Veröffentlichungen

FRIEDRICH, Anett; PROTSCH, Paula; ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela: **Ungleiche Chancen beim Zugang zu kognitiv anspruchsvolleren Ausbildungsberufen.** In: Soziale Welt (2025) 76 (4); S. 415–440 Ungleiche Chancen beim Zugang zu kognitiv anspruchsvolleren Ausbildungsberufen - Inlibra

KONEBERG, Filiz; ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela; FRIEDRICH, Anett: **Skill profiles of training occupations and occupational segmentation of vocational education and training in Germany.** In: Journal of Vocational Education & Training (2025) S. 1-19 https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13636820.2025.2549887

FANK, Jacqueline: **Die Berufsspezifität von Ausbildungsberufen in Deutschland: eine Analyse auf Basis von Ausbildungscurricula.** Bonn; Bundesinstitut für Berufsbildung; 2025 lit.bibb.de/vufind/Record/DS-783824

KONEBERG, Filiz; FANK, Jacqueline: **Ausbildungsberufsmerkmale von Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen.** In: BWP (2024) 3|2024, S. 51-53 BWP / Archiv/Suche

Vocational Teachers as Facilitators in the School-to-Work Transition (School4Work) – Drittmittelforschung (Research Council of Norway)

Projektsprecherin **Jun. Prof. Dr. Paula Protsch**

Projektnummer: 7.8.241
Laufzeit: IV/2023 bis IV/2027

Das Wichtigste in Kürze

Das Projekt „School4Work“ erforscht den Übergang in den betrieblichen Teil der Berufsausbildung in Norwegen und wird vom Research Council of Norway gefördert. Um das Projekt zu verwirklichen, wurde eine entsprechende Kooperationsvereinbarung getroffen. Die Leitung des Projekts hat die Oslo Metropolitan University inne, weitere Partner sind das Fafo Institute for Labour and Social Research in Oslo sowie die regionalen Bildungsbehörden in Oslo und Akershus.

„School4Work“ ist ein interdisziplinäres Projekt, das sich auf die Bereiche Berufspädagogik, Soziologie und Politikwissenschaft stützt und methodisch experimentelle, quantitative und qualitative Ansätze komplementär kombiniert. Neben der Rolle der Berufsschulen und Lehrpersonen werden die betrieblichen Entscheidungsprozesse bei der Einstellung von Auszubildenden und der Beitrag von Ausbildungsagenturen betrachtet.

Im Mittelpunkt des Forschungsprojekts steht die Frage, wie Berufsschullehrende die Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz im Rahmen des sogenannten 2+2-Modells unterstützen können. Bei diesem Modell schließt im Idealfall eine zweijährige betriebliche Ausbildung an einen vorherigen zweijährigen Besuch der Berufsschule in Vollzeit an. Der Übergang in den betrieblichen Teil der Berufsausbildung ist eine der größten Herausforderungen im norwegischen Bildungssystem. Jedes Jahr bleiben viele Jugendliche und junge Erwachsene ohne betrieblichen Ausbildungsplatz und laufen so Gefahr, nicht in Bildung, Beschäftigung oder Ausbildung zu kommen. Auf Grundlage der Projektergebnisse sollen Maßnahmen und Strategien entwickelt und in die Praxis umgesetzt werden, um junge Menschen in beim Übergang von der Schule in den Beruf zu unterstützen.

Weitere Informationen zum Forschungsprogramm, zum Projekt sowie den norwegischen Partnerorganisationen unter:

https://www.oslomet.no/en/research/research-projects/vocational-teachers-facilitators-school-work-transition

https://www.fafo.no/en/projects/current-projects/school4work

Forschungsprojekte zu Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem

Das BIBB konzentriert sich hier auf Fragen, die für die Weiterentwicklung und Gestaltung der beruflichen Bildung von Bedeutung sind. Im Vordergrund stehen Untersuchungen und Expertisen zur Entwicklung von Angebot und Nachfrage an beruflicher Bildung, zur betrieblichen Ausbildungsbereitschaft, zu relevanten Entwicklungen im Beschäftigungssystem und ihren Auswirkungen auf die berufliche Bildung. Darüber hinaus werden Übergangsprozesse in Ausbildung und Beschäftigung, Faktoren des betrieblichen Ausbildungsverhaltens und Veränderungen des Qualifikationsbedarfs als Grundlage für die Weiterentwicklung von Berufen untersucht.

Implementierung und Durchführung eines BMG-Fachkräftemonitorings – Auftragsforschung (BMAS)

Projektsprecher **Dr. Tobias Maier**

Projektnummer: 7.8.230
Laufzeit: I/2023 bis III/2027

Das Wichtigste in Kürze

Das Projekt hat das Ziel ein für den Gesundheitsbereich detailliertes, jedoch kohärentes Informationssystem zum Fachkräftemonitoring für das BMAS zu pilotieren, mit welchem das Angebot und der Bedarf an relevanten Gesundheits- und Pflegeberufen erfasst und projiziert werden kann. Das vorgeschlagene Konzept für ein BMG-Fachkräftemonitoring (siehe Machbarkeitsstudie) ist so gestaltet, dass bei einer pilothaften Implementierung des Modells aufwandsarm Antworten auf verschiedene Fragen bezüglich der Fachkräftesicherung geliefert werden können, z.B. zur Nachfrage nach Gesundheits- und Pflegeleistungen, zur Anzahl der künftig ausgeübten Fachkräfte oder zu Auswirkungen von Produktivitätsfortschritten. Die im Projektionskonzept skizzierten Angebots- und Bedarfsfortschreibungen bieten zudem Stellschrauben für zahlreiche Szenarioanalysen, um Ansatzpunkte politischer Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen und Folgewirkungen von Maßnahmen zur adäquaten Behebung von Passungsproblemen besser abschätzen zu können.

Entwicklung eines Analyseinstruments zur Prognose von Fachkräfteangebot und -nachfrage in Deutschland (Fachkräftemonitoring) – Auftragsforschung (BMAS)

Projektsprecher **Dr. Tobias Maier**

Projektnummer: 7.8.171
Laufzeit: I/2018 bis IV/2027

Das Wichtigste in Kürze

Der Arbeitsmarkt in Deutschland hat sich seit der Veröffentlichung des ersten Fachkräftekonzepts der Bundesregierung im Jahr 2011 grundlegend gewandelt. Durch die zunehmende Dynamik des digitalen Strukturwandels und den Trend zu einem Arbeitnehmermarkt im Bereich der höherqualifizierten Beschäftigten mit regionaler und branchenspezifischer Ausprägung stellt sich die Frage nach einer systematischen Prüfung und Weiterentwicklung des eingeschlagenen Pfades der Fachkräftesicherung.

Die frühzeitige Identifikation sektoraler, regionaler und qualifikatorischer Passungsprobleme am Arbeitsmarkt setzt jedoch eine kontinuierliche Beobachtung der Fachkräfteentwicklung voraus. Das vorhandene Projektionsmodell des Projektes QuBe, getragen aus einem Konsortium unter Führung von BIBB und IAB, bietet eine Grundlage, die zu einem BMAS-Fachkräftemonitoring weiterentwickelt werden soll. Im Wesentlichen ist das bestehende QuBe-Modell dabei in zwei Bereichen zu erweitern.

Zum einen soll eine räumlich deutlich kleinteiligere Projektion möglich sein, um regionalen Arbeitsmarktakteuren passende Projektionen zur Verfügung zu stellen. Diese Erweiterung wird im Laufe von ca. 12 Monaten nach Projektbeginn vorgenommen. Zum anderen sollen qualifikatorische Passungsprobleme potenziell auch auf der Ebene von Tätigkeiten und Kompetenzen analysiert werden. Hierzu sind umfangreiche Forschungs- und Entwicklungsarbeiten notwendig, die voraussichtlich 24 Monate nach Projektbeginn dauern und anschließend zur Berechnung von Projektionen eingesetzt werden.

Die Projektionen werden zudem verschiedene alternative Szenarien künftiger Entwicklungen berechnen um mögliche Passungsprobleme im Arbeitsmarkt auf regionaler, qualifikatorischer und sektoraler Ebene zu identifizieren und mit einer QuBe-Basisprojektion vergleichen. Für jede Projektion werden durch das BMAS Themenschwerpunkte für die zu berechnenden Szenarien vorgegeben, diese jedoch mit den Arbeitsprogrammen der Institute abgestimmt, um Doppelarbeiten zu vermeiden. Die Berechnungen finden unter Beteiligung eines Beirates aus Experten aus Wissenschaft und internationalen Organisationen (Besetzung in Abstimmung mit BMAS) statt.

Veröffentlichungen

ZIKA, Gerd, SCHNEEMANN, Christian, KALINOWSKI, Michael, MAIER, Tobias, WINNIGE, Stefan, GROSSMANN, Anett, MÖNNIG, Anke, PARTON, Frederik, WOLTER, Marc Ingo (2019): **BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt". Kurzbericht.** Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Forschungsbericht 526/1K https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb526-1k-bmas-prognose-digitalisierte-arbeitswelt.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Zugriff: 21.10.2020). ISSN 0174-4992

ZIKA, Gerd, SCHNEEMANN, Christian, KALINOWSKI, Michael, MAIER, Tobias, WINNIGE, Stefan, GROSSMANN, Anett, MÖNNIG, Anke, PARTON, Frederik, WOLTER, Marc Ingo (2019): **Methodische Erläuterungen zur BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“.** Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Forschungsbericht 526/1M https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb526-1m-methodische-erlaeuterungen-zur-bmas-prognose-digitalisierte-arbeitswelt.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Zugriff: 21.10.2020). ISSN 0174-4992

ZIKA, Gerd, SCHNEEMANN, Christian, KALINOWSKI, Michael, MAIER, Tobias, WINNIGE, Stefan, MÖNNIG, Anke, WOLTER, Marc Ingo (2019): **Folgen von beruflichen Passungsproblemen und Weiterbildungsbedarfe in einer digitalisierten Arbeitswelt.** Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Forschungsbericht 526/1W https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb526-1w-folgen-von-beruflichen-passungsproblemen-und-weiterbildungsbedarfe-in-einer-digitalisierten-arbeitswelt.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Zugriff: 21.10.2020). ISSN 0174-4992

ZIKA, Gerd, SCHNEEMANN, Christian, KALINOWSKI, Michael, MAIER, Tobias, BERNHARDT, Florian, MÖNNIG, Anke, PARTON, Frederik, ULRICH, Philip, WOLTER, Marc Ingo (2020): **BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt nach Arbeitsmarktregionen“.** Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Forschungsbericht 526/2 https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb526-2-bmas-prognose-digitalisierte-arbeitswelt-nach-arbeitsmarktregionen.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Zugriff: 21.10.2020). ISSN 0174-4992

SCHNEEMANN, Christian, ZIKA, Gerd, KALINOWSKI, Michael, MAIER, Tobias, KREBS, Bennet, STEEG, Stefanie, BERNHARDT, Florian, MÖNNIG, Anke, PARTON, Frederik, ULRICH, Philip, WOLTER, Marc Ingo (2021): **Aktualisierte BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt nach Arbeitsmarktregionen“.** Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Forschungsbericht 526/3 (Zugriff: 13.10.2021). FORSCHUNGSBERICHT 526/3 Aktualisierte BMAS-Prognose

ZIKA, Gerd; SCHNEEMANN; Christian; KALINOWSKI, Michael; MAIER, Tobias; KREBS, Bennet; STEEG, Stefanie; BERNARDT, Florian; MÖNNIG, Anke; PARTON, Frederik; ULRICH, Philip; WOLTER, Marc Ingo (2021): **Methodische Erläuterungen zur aktualisierten BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“** Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Forschungsbericht 526/3M. Methodische Erläuterungen zur aktualisierten BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“

ZIKA, Gerd; HUMMEL, Markus, SCHNEEMANN; Christian; STUDTRUCKER, Maximilian; KALINOWSKI, Michael; MAIER, Tobias; KREBS, Bennet; STEEG, Stefanie; BERNARDT, Florian; KRINITZ, Jonas; MÖNNIG, Anke; PARTON, Frederik; ULRICH, Philip; WOLTER, Marc Ingo (2021): **Mittelfristprognose: Arbeitsmarktdynamik bis 2025**. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Forschungsbericht 526/4. Mittelfristprognose: Arbeitsmarktdynamik bis 2025 (bmas.de)

ZIKA, Gerd; HUMMEL, Markus, SCHNEEMANN; Christian; STUDTRUCKER, Maximilian; KALINOWSKI, Michael; MAIER, Tobias; KREBS, Bennet; STEEG, Stefanie; BERNARDT, Florian; KRINITZ, Jonas; MÖNNIG, Anke; PARTON, Frederik; ULRICH, Philip; WOLTER, Marc Ingo (2021): **Die Auswirkungen der Klimaschutzmaßnahmen auf den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft**. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Forschungsbericht 526/5. Die Auswirkungen der Klimaschutzmaßnahmen auf den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft (bmas.de)

SCHNEEMANN; Christian; STUDTRUCKER, Maximilian; ZIKA, Gerd; MAIER, Tobias; MÖNNIG, Anke; DREUW, Peter; WOLTER, Marc Ingo (2021): **Die Auswirkungen des Mercosur-Abkommens auf den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft**. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Forschungsbericht 526/6. Die Auswirkungen des Mercosur-Abkommens (bmas.de)

ZIKA, Gerd; SCHNEEMANN, Christian; ZENK, Johanna; KALINOWSKI, Michael; MAIER, Tobias; BERNARDT, Florian; KRINITZ, Jonas; MÖNNIG, Anke; PARTON, Frederik; ULRICH, Philip; WOLTER, Marc Ingo (2022): **Fachkräftemonitoring für das BMAS. Mittelfristprognose bis 2026**. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Forschungsbericht 602 Berlin 2022. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-602-fachkraeftemonitoring-fuer-das-bmas.pdf?__blob=publicationFile&v=2

SCHNEEMANN, Christian; ZENK, Johanna; ZIKA, Gerd; KALINOWSKI, Michael; KREBS, Bennet; MAIER, Tobias; BERNARDT, Florian; KRINITZ, Jonas; MÖNNIG, Anke; PARTON, Frederik; ULRICH, Philip; WOLTER, Marc Ingo (2023): **Langfristprojektion des Fachkräftebedarfs in Deutschland, 2021 – 2040. Szenario „Fortschrittliche Arbeitswelt“ (Annahmensetzung nach dem Koalitionsvertrag von 2021)**. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Forschungsbericht 617 Berlin 2023. bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-617-langfristprojektion-des-fachkraeftebedarfs.pdf?__blob=publicationFile&v=6

ZIKA, Gerd; SCHNEEMANN, Christian; ZENK, Johanna; MAIER, Tobias; KALINOWSKI, Michael; SCHUR, Alexander; BERKRINITZ, Jonas; MÖNNIG, Marc Ingo (2023): **Fachkräftemonitoring für das BMAS. Mittelfristprognose bis 2027**. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Forschungsbericht 625 Berlin 2023.__bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-625-fachkraeftemonitoring-bmas-mittelfristprognose-2027.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Forschungsprojekte zu Modernisierung und Qualitätssicherung der beruflichen Bildung

Berufsbildungssysteme müssen auf gesellschaftliche und ökonomische Entwicklungen reagieren. Einerseits ist es notwendig, die Integration von jungen Menschen in das Beschäftigungssystem vorzubereiten und Teilhabe zu ermöglichen. Andererseits ist das Beschäftigungssystem mit qualifizierten Fachkräften zu versorgen. Das BIBB stellt sich in diesem Forschungsschwerpunkt Modernisierung und Qualitätssicherung der beruflichen Bildung der Frage, wie die Berufsbildung diesen Entwicklungen gepasst werden muss.

Solargründach-Weiterbildung – Auftragsforschung (BMUV und UBA)

Projektsprecherin Dr. Friederike Rausch-Berhie

Projektnummer: 7.8.246
Laufzeit: III/2024 bis III/2026

Das Wichtigste in Kürze

Weiterbildung zu Solargründächern für Ausbilder/-innen und Lehrende der beruflichen Bildung als Beitrag des Dachdeckerhandwerks zum natürlichen Klimaschutz und zur Klimaanpassung (Projekt: Solargründach-Weiterbildung)

Das Projekt „Solargründach-Weiterbildung“ baut auf das Projekt „Analyse und Einsatz von Klimadiensten zum Kapazitätsaufbau, Bildung und Vernetzung zur Klimawandelanpassung“, welches die Rolle von Klimaanpassung in der beruflichen Bildung untersuchte auf. Im Rahmen des Vorläuferprojekts wurden Ausbildungsberufe identifiziert, die für die Umsetzung von Klimaanpassungsmaßnahmen besonders relevant sind. Außerdem wurde für ausgewählte Berufe, wie z.B. den Beruf Dachdecker/-in, untersucht inwieweit Klimaanpassungskompetenzen bereits in den Ordnungsmittel verankert sind sowie welche weiteren Kompetenzen zukünftig noch im Rahmen der beruflichen Bildung vermittelt werden sollten, um Auszubildende und Fachkräfte besser für die Umsetzung von Klimaanpassungsmaßnahmen zu qualifizieren. Hierbei wurde u.a. ein Qualifizierungsbedarf zum Thema Solargründach identifiziert. Bei einem Solargründach geht es darum eine Dachbegrünung mit PV-Anlagen zu kombinieren.

Im Rahmen des Folgeprojekts soll nun von den Projektpartnern dem Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks (ZVDH) sowie dem Bundesverband GebäudeGrün e.V. (BuGG) eine solche Weiterbildung für Ausbilder/-innen und Lehrende der beruflichen Bildung entwickelt werden. Diese „train-the-trainer“-Weiterbildung soll an Bildungsstätten der Überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) angeboten werden. Ziel ist über die Ausbilder/-innen und Berufsschullehrer/-innen schließlich die indirekt auch die Auszubildenden zu erreichen und auf diesem Weg das Thema in der Berufsausbildung zu verankern. Seitens des BIBBs erfolgt eine wissenschaftliche Begleitung bei der Konzepterstellung sowie eine Evaluation des Konzepts in Form einer Befragung der teilnehmenden Ausbilder/-innen und Berufsschullehrer/-innen. Darüber hinaus soll ein Austausch mit angrenzenden Berufsgruppen mit

Bezug zum Thema Solargründach stattfinden mit dem Ziel auch hier Anregungen zur Umsetzung klimaanpassungsrelevanter Themen anzubieten.

Das Projekt Solargründach-Weiterbildung wird im Auftrag des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz (BMUV) und des Umweltbundesamtes (UBA) vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit dem Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks (ZVDH) sowie dem Bundesverband GebäudeGrün e.V. (BuGG) durchgeführt. Es wird über das Aktionsprogramm Natürlicher Klimaschutz (ANK) gefördert.

Projekt KoDiA: Kompetenzen für die digitale Arbeitswelt (KoDIA) – Ertüchtigung zur Digitalisierung – Auftragsforschung (BMVg)

Projektsprecherin Meike Weiland

Projektnummer: 7.8.216
Laufzeit: II/2021 bis IV/2026

Das Wichtigste in Kürze

In dem Forschungsprojekt „Kompetenzen für die digitale Arbeitswelt (KoDiA) – Ertüchtigung zur Digitalisierung“, das in Kooperation mit der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg | Universität der Bundeswehr (HSU |UniBW H) seit 2021 und bis Ende 2024 durchgeführt wird, beschäftigt sich das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) zusammen mit dem Zentrum für technologiegestützte Bildung (ZtB) der HSU mit dem Einfluss der Digitalisierung auf die Berufsausbildung.

Auszubildende benötigen insbesondere als Fach- und Führungskräfte der Zukunft digitale Kompetenzen, um die Anforderungen der digitalisierten Arbeits- und Lebenswelt zu meistern. Auch im Bildungsbereich bietet die digitale Transformation die Möglichkeit zu einem Wandel. Digitale Bildungsmedien, kooperatives Arbeiten mit digitalen Tools, Lernen mit Hilfe von Augmented Reality (AR) und Virtual Reality (VR) sowie die schnell wachsenden Einsatzmöglichkeiten von Künstlicher Intelligenz (KI) beinhalten die Chance, die Berufsbildung zu verändern und stärker auf die individuellen Bedürfnisse der Lernenden einzugehen. Aber wie sieht es in der Praxis der beruflichen Bildung aus? Wie hat das Ausbildungssystem bisher auf diese Veränderung reagiert? Ist die Digitalisierung schon in der Ausbildung angekommen oder brauchen Betriebe und Berufsschulen stärkere Unterstützung?

Der Umgang mit digitalen Technologien erfordert bei Auszubildenden und Beschäftigten insbesondere digitale Kompetenzen. Mit einem höheren Kompetenzniveau wird es einfacher, mit der Digitalisierung Schritt zu halten, sich weiterzubilden oder auch aufzusteigen und den sich stetig verändernden Anforderungen am Arbeitsplatz gerecht zu werden. Digitale Kompetenzen sind nicht nur ein Schlüssel für eine erfolgreiche berufliche Zukunft, sondern ebenso entscheidend, um am gesellschaftlichen und politischen Leben teilzuhaben. Die Förderung digitaler Kompetenzen bereits während der Ausbildung leistet daher einen Beitrag, der weit über die berufliche Bildung hinausgeht. Digitale Kompetenzen befähigen die Einzelnen zur Partizipation und Mitgestaltung. Eine moderne Ausbildung, die für die

Digitalisierung erforderliche digitale Kompetenzen fördert, stärkt damit auch die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft.

Schwerpunkt des Forschungsvorhabens des BIBB innerhalb des Kooperationsprojekts, an dem unter anderem auch das Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB) und sechs Hamburger Berufsschulen beteiligt sind, ist die Förderung der Auszubildenden bei der Entwicklung relevanter digitaler Kompetenzen mit Hilfe digitaler Bildungsmedien während der dualen Ausbildung. Hierzu gehen wir zunächst mit qualitativen Gruppendiskussionen (Fokusgruppen) der Frage nach, wie Lehrkräfte an Hamburger Berufsschulen die digitalen Kompetenzen ihrer Schülerinnen und Schüler einschätzen und wie diese im Rahmen des Berufsschulunterrichts gefördert werden. Anschließend untersuchen wir in einer quantitativen Online-Befragung, welche Interessen und Bedarfe Hamburger Auszubildende bei der Nutzung von digitalen Bildungsmedien und bei der Förderung der Partizipation in der digitalisierten Welt haben.

Wichtige inhaltliche Bezugspunkte bilden die in der Strategie der Kultusministerkonferenz (KMK) „Bildung in der digitalen Welt“, dem DigComp Framework der EU sowie der im Jahr 2021 eingeführten Standardberufsbildposition „Digitalisierte Arbeitswelt“ beschriebenen Definitionen digitaler Kompetenzen, die in allen Ausbildungsberufen vermittelt werden sollen.

Das Projekt „Kompetenzen für die digitale Arbeitswelt (KoDiA) – Ertüchtigung zur Digitalisierung“ gehört zum Forschungsschwerpunkt „Kompetenzen für die digitale Arbeitswelt“ (KoDiA) und wird durch dtec.bw – Zentrum für Digitalisierungs- und Technologieforschung der Bundeswehr gefördert. dtec.bw wird von der Europäischen Union – NextGenerationEU finanziert.

Mehr Informationen zu dtec.bw unter https://dtecbw.de und zu KoDiA unter www.bibb.de/kodia

Veröffentlichungen

KOMOROWSKI, Tim; GETZ, LAURA; KÖNIG, Daniel; HEIMES, Lilli; WEILAND, Meike; HEISTER, Michael (2025): **Gemeinsames Arbeiten mit digitalen Technologien: positive Effekte auf intrinsische Motivation und selbsteingeschätzte digitale Kompetenzen bei Lernenden in der dualen Berufsausbildung.** In: Tagungsband 23. Fachtagung Bildungstechnologien (DELFI) / Gesellschaft für Informatik e.V.; S. 313 - 317

WEILAND, Meike; HEISTER, Michael; HEIMES, Lilli; KÖNIG, Daniel; KOMOROWSKI, Tim (2025): **Förderung digitaler Kompetenzen während der dualen Berufsausbildung am Lernort Berufsschule**. In: GÖSSLING, B.; HEINRICHS, K.; BARABASCH, A. & BOCK-SCHAPPELWEIN, J. (Hg.) (225). Berufsbildung in Zeiten des Mangels: Konferenzband zur 9. Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK) (1. Aufl.), Bielefeld: wbv Publikation. S. 269-280.

KÖNIG, Daniel; KOMOROWSKI, Tim; HEIMES, Lilli; WEILAND, Meike; GETZ, Laura; HEISTER, Michael (2025): **Autonomieunterstützender Berufsschulunterricht zur Förderung transversaler digitaler Kompetenzen: Ergebnisse einer Untersuchung an Hamburger Berufsschulen.** In: SSRE Papers Publication 2024, Quaderni Idee per l’innovazione nella formazione professionale Heft; S. 224-230

HEIMES, Lilli; KÖNIG, Daniel; KOMOROWSKI, Tim; WEILAND, Meike (2024): **Digitale Kompetenz und Partizipation – Memes, Schönheitsfilter und Fake News in der Berufsschule.** In: Berufsbildung, Heft 201 (1/2024), S. 41-43.

KOMOROWSKI, T., WEILAND, M., KÖNIG, D., HEIMES, L., & HEISTER, M. (2024). **Lernen mit digitalen Technologien in der Berufsschule – Unter welchen Voraussetzungen sind Schülerinnen und Schüler dabei intrinsisch motiviert?** Eine Online-Erhebung an Berufsschulen in Hamburg. In *Proceedings of DELFI Workshops 2024*. doi:10.18420/delfi2024-ws-14

HEISTER, M., & MÜLHEIMS, L. (2024). **Bildung im Kontext des Befähigungsansatzes von Amartya Sen– Versuch eines Streitgesprächs**. In: KURSCHEID, C.; MAIER-RIGAUD, R.; SAUER, M.: Lebenslagen und Gemeinwohl. Nomos Verlagsgesellschaft, S. 41-54.

LAUBACH, Barbara; KRÖLL, Jan (2024): **Methodenbericht - Durchführung einer Online-Befragung von Hamburger Berufsschülerinnen und -schülern für das Bundesinstitut für Berufsbildung** (BIBB). uzbonn, Bonn

KOMOROWSKI, Tim; WEILAND, Meike; KÖNIG, Daniel; Heimes, Lilli; GRUBER, Thomai Svenja; HEISTER, Michael (2023): **Motivationen von Schülerinnen und Schülern bei der Nutzung digitaler Technologien am Lernort Berufsschule.** 21. Fachtagung Bildungstechnologien (DELFI). S. 315-316. DOI: 10.18420/delfi2023.

HEISTER, Michael (2023): **Übersicht der Digitalisierungsprojekte im BIBB**. In: Ergänzende Informationen zum Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023, S. 26-41, URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2023_internettabellen.pdf (10.10.2023)

HEISTER, Michael (2022). **Digitalisierung und KI – Berufliche Bildung muss sich anpassen**. In: Die kaufmännische Schule, hrsg. vom Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen – Landesverband NRW e.V., 67. Jg., Juli/August 2022, S. 29-30, URL: https://vlw-nrw.de/ausgabe-04-22-pdf/ (02.12.2022)

HEISTER, Michael (2022). **Patient Erstausbildung – Die Lage ist ernst, aber noch gibt es Gegenmittel**. In: NEUSIUS, Andrea (Hrsg.): Digitale (Aus-) Bildung: Wird Intelligenz tatsächlich „künstlich"? Ausbildungskongress der Bundeswehr, managerSeminare Verlags GmbH, S. 54-55

HEISTER, Michael & PICKL. Stefan (2022). **Chancen von Digitalisierung und KI in der Beruflichen Bildung nutzen – Lernende als Subjekte innerhalb des Lernprozesses wertschätzen.** In: dtec.bw-Beiträge der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg: Forschungsaktivitäten im Zentrum für Digitalisierungs- und Technologieforschung der Bundeswehr dtec.bw, Bd. 1, S. 321-323. URL: https://doi.org/10.24405/14571

Indikator Ausbildungspersonal und Nachhaltigkeit (IndAuNa) im BIBB Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung – Auftragsforschung (BMBF)

Projektsprecher **Dr. Sabine Mohr**

Projektnummer: 7.8.225
Laufzeit: III/2022 bis III/2026

Das Wichtigste in Kürze

Zur Unterstützung des nationalen Monitorings und der nationalen Bildungsberichterstattung zur Verankerung von Bildung für nachhaltige Entwicklung in der Beruflichen Bildung (BBNE) wird vom BIBB im Rahmen des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBBQualifizierungspanel) der Indikator „Weiterbildung des Ausbildungspersonals im Bereich Nachhaltigkeit“ (IndAu-Na) erhoben werden. In den Erhebungswellen 2023 und 2025 wird daher ein Zusatzmodul im BIBB-Qualifizierungspanel aufgenommen werden, das durch das BMBF finanziert wird.

Mit dem Zusatzmodul soll ermittelt werden, in welchem Umfang Betriebe ihr Ausbildungspersonal zum Themenfeld der beruflichen Bildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) weitergebildet haben. Die daraus abzuleitenden Informationen ermöglichen eine Beurteilung, ob die im Zuge der neuen Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ verbindliche Vorgabe, BBNE als Pflichtbestandteil in der dualen Ausbildung zu integrieren (vgl. BMBF Pressemitteilung 052/2020), auf Seiten der Betriebe dazu führt, entsprechende Vermittlungskompetenzen vorzuhalten. Da für betriebliche Weiterbildungen keine einheitlichen Datenbanken vorliegen, müssten die Informationen zur Befüllung dieses Indikators eigens erhoben werden. Es erfolgt eine Verwertung des Indikators als Unterstützung des nationalen Monitorings und der nationalen Bildungsberichterstattung zur Verankerung von Bildung für nachhaltige Entwicklung in der Beruflichen Bildung (BBNE).

Veröffentlichungen

BAUM, Myriam; HUFNAGL, Julia; MOHR, Sabine; ANNEN, Silvia (2024): **Betriebliche Weiterbildungsorientierung und Nachhaltigkeitsengagement.** In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, ZfW (2024). *doi.org/10.1007/s40955-024-00297-7*

MOHR, Sabine (2024): **Nachhaltigkeit in Betrieben und in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Auswertungen aus dem BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung.**

BAUM, Myriam (2024). **Nachhaltigkeit in Ausbildungsbetrieben: Erste Einblicke in den aktuellen Forschungsstand und die Weiterbildungssituation.** In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, S. 414-418.

Forschungsprojekte zur Internationalisierung der Berufsbildung

Die Gestaltung des europäischen Bildungsraums sowie die Beobachtung und vergleichende Analyse der Berufsbildungssysteme anderer Länder sind Aufgaben in diesem Schwerpunkt. Darüber hinaus stehen die Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen und die Umsetzung und Qualitätssicherung des Anerkennungsgesetzes im Blickpunkt. Das BIBB fördert den Aufbau dualer Strukturen in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit.

Strukturelle Ansätze für Demokratiebildung in Berufsbildungssystemen im internationalen Vergleich – JFP 2025 – Eigenforschung

Projektsprecher **Ute Hippach-Schneider**

Projektnummer: 3.5.319
Laufzeit: I/2025 bis II/2027

Das Wichtigste in Kürze

In diesem Projekt werden die beruflich Lernenden/Auszubildenden in den Fokus gerückt. Es wird untersucht, welche Partizipationsmöglichkeiten sie haben, um ihre Erfahrungen und Interessen in die Gestaltung der beruflichen Bildung einbringen zu können. Hintergrund und Anlass für diese Fragestellung sind vielfältig. Zum einen können möglicherweise die notwendigen Anpassungen und Innovationen in der beruflichen Bildung durch eine systematische Partizipation der Auszubildenden bereichert und somit effektiver werden.

Darüber hinaus ist Partizipation ein zentrales Element von Demokratiebildung. Durch praktisches Lernen, wie Demokratie funktioniert, wird das theoretische Wissen darüber reflektiert, ergänzt und vertieft. Das Erfahren von formalisierten Abstimmungsprozessen, ausgehandelten Kompromissen, dem notwendigen gegenseitigen Respekt, der Akzeptanz getroffener Entscheidungen, der Übernahme von Verantwortung bietet die Möglichkeit, ein umfassendes Verständnis von Demokratie zu entwickeln. Diese Form des Lernens entspricht fundamental der Philosophie des dualen Ausbildungssystems, in dem theoretisches und praktisches Lernen verbunden werden. Theoretisches Wissen wird unter Anleitung, aber auch eigenverantwortlich in der beruflichen Realität angewendet und umgesetzt: „learning by doing“. Die daraus resultierende Erfahrung von Selbstwirksamkeit der beruflich Lernenden/Auszubildenden und das Erleben konkret Einfluss auf die Ausbildung nehmen zu können, kann die Motivation verbessern, eine stärkere Identifikation mit dem Berufsfeld und der Ausbildung fördern und damit Ausbildungsabbrüche reduzieren.

Theoretischer Hintergrund des Projekts ist die Educational Governance Forschung. Methodisch wird das Projekt insgesamt qualitativ explorativ angelegt. Auf eine umfangreiche Literaturrecherche und -analyse folgen Interviews mit Experten/Expertinnen der zentralen Akteursgruppen, die Berufsbildungspolitik gestalten sowie mit beruflich Lernenden/Auszubildenden.

Die Ziele des Projektes sind dazu beizutragen, das Verständnis über Demokratiebildung in der beruflichen Bildung, konkretisiert an den Möglichkeiten zu einer aktiven Partizipation, zu vertiefen

sowie den Blick auf die Governancestrukturen der Berufsbildungssysteme um die Gruppe der Lernenden zu erweitern. Dies ermöglicht einen neuen Blick auf die Relevanz der Lernenden für die Wettbewerbsfähigkeit und die Qualität der beruflichen Bildung.

Das Projekt ist ländervergleichend angelegt und bezieht neben Deutschland die Berufsbildungssysteme der Schweiz und Dänemarks mit ein. Durch die Auswahl sehr ähnlich strukturierter und organisierter Berufsbildungssysteme können gerade die Unterschiede in der Beteiligung der beruflich Lernenden/Auszubildenden herausgearbeitet und Handlungsoptionen entwickelt werden.

Liste der Projektsprecher/Projektsprecherinnen

Dr. Dominik Becker	Dominik.Becker(at)bibb.de
Dr. Janina Beckmann	Janina.Beckmann(at)bibb.de
Dr. Stephanie Conein	Conein(at)bibb.de
Dr. Ralf Dorau	Dorau(at)bibb.de
Dr. Margit Ebbinghaus	Ebbinghaus(at)bibb.de
Prof. Dr. Hubert Ertl	ertl(at)bibb.de
Anett Friedrich	anett.friedrich(at)bibb.de
Dr. Mona Granato	granato(at)bibb.de
Dr. Anja Hall	hall(at)bibb.de
Ute Hippach-Schneider	hippach-schneider(at)bibb.de
Sandra Horn	horn(at)bibb.de
Dr. Tobias Maier	tobias.maier(at)bibb.de
Dr. Sabine Mohr	mohr(at)bibb.de
Dr. Oliver Nahm	oliver.nahm(at)bibb.de
Dr. Daniel Neff	neff(at)bibb.de
Dr. Uwe Neugebauer	uwe.neugebauer(at)bibb.de
Dr. Nina Peitz	nina.peitz(at)bibb.de
Prof. Dr. Harald Pfeifer	harald.pfeifer(at)bibb.de
Jun. Prof. Dr. Paula Protsch	Paula.Protsch(at)bibb.de
Dr. Friederike Rausch-Berhie	Rausch-Berhie(at)bibb.de
Dr. Daniela Rohrbach-Schmidt	rohrbach(at)bibb.de
Dr. Inga Schad-Dankwart	schad-dankwart(at)bibb.de
Dr. Tina-Maria Schieder	schieder(at)bibb.de
Mortimer Schlieker	Mortimer.Schlieker(at)bibb.de
Marco Seegers	Marco.Seegers(at)bibb.de
Anke Settelmeyer	settelmeyer(at)bibb.de
Maren Verfürth	verfuerth(at)bibb.de
Pia Wagner	Pia.Wagner(at)bibb.de
Meike Weiland	weiland(at)bibb.de

Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114-116
53113 Bonn

Telefon +49 228 107-0

bibb Bundesinstitut für Berufsbildung