

# Jährliches Forschungsprogramm

## 2007

- Neue Forschungsprojekte -

nach Verabschiedung durch den HA 3/06 am 13.12.2006

## Inhalt

		Seite
1.	<b>Berufsbildungsforschung als Aufgabe des BIBB</b>	3
2.	<b>Jährliche Forschungsplanung</b>	4
2.1	Stellung und Aufgaben der jährlichen Forschungsplanung	4
2.2	Systematik der Projektbeschreibungen	5
2.3	Ressourceneinsatz	6
2.4	Verfahrensschritte	6
3.	<b>Neue Forschungsprojekte</b>	7
3.1	<b>Forschungsschwerpunkt 1: Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem</b>	7
Projekt 1:	Betriebliche Personalbedarfsdeckung im Fachkräftebereich wachsender Beschäftigungsfelder	9
3.2	<b>Forschungsschwerpunkt 2: Modernisierung und Qualitätsentwicklung der beruflichen Bildung</b>	17
Projekt 2:	Betriebliche Weiterbildungsentscheidungen: Aushandlungsprozesse und Bildungscontrolling	18
Projekt 3:	Der Nutzen abschlussbezogener Bildung im Erwachsenenalter im internationalen Vergleich	24
Projekt 4:	Berufliche Entwicklungspfade in Neue Technologien - Technologiediffusion in die Wirtschaft durch Berufsbildung	28
3.3	<b>Forschungsschwerpunkt 3: Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege</b>	37
Projekt 5:	Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen	38
3.4	<b>Forschungsschwerpunkt 4: Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen</b>	46
Projekt 6:	Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund	47
3.5	<b>Forschungsschwerpunkt 5: Internationalität der Berufsbildung</b>	54
Projekt 7:	Credit-Systeme als Instrumente des lebensbegleitenden Lernens	55
<b>ANHANG</b>		
Anlage 1	Laufende Forschungsprojekte in 2007	61
Anlage 2	Laufende forschungsrelevante Vorhaben in 2007	62

## 1. Berufsbildungsforschung als Aufgabe des BIBB

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

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

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

Berufsbildungsforschung im BIBB wird nach § 90 Abs. 1 BBiG im Rahmen der Bildungspolitik der Bundesregierung durchgeführt. Neue Akzente für die Berufsbildungsforschung ergeben sich vor allem aus

- dem Koalitionsvertrag zwischen SPD und CDU/CSU,
- der Einrichtung eines „Innovationskreises berufliche Bildung“ und eines „Innovationskreises Weiterbildung“ des BMBF,
- der Entschließung der Abgeordneten der Regierungskoalition im Deutschen Bundestag vom 7. Februar 2006 („Neue Dynamik für Ausbildung“)<sup>1</sup>.

Nicht alles, was in diesen Initiativen und Veröffentlichungen als Thema angesprochen wird, lässt sich unmittelbar in Forschungsprojekten realisieren. Manches wird sich eher in Entwicklungsprogrammen oder in der Ordnungsarbeit niederschlagen. Dennoch geben diese drei Materialien eine wichtige Orientierung für die Erwartungen der Politik an die Dienstleistungen und die Berufsbildungsforschung des BIBB. Umgekehrt sollen die Ergebnisse der Projekte aus dem jährlichen Forschungsprogramm aber auch eine wichtige Grundlage für politisches Handeln bilden. Berufsbildungsforschung und Berufsbildungspolitik stehen somit in einem wechselseitigen Austausch zueinander.

---

<sup>1</sup> Neue Dynamik für Ausbildung. Antrag der Abgeordneten Uwe Schummer u.a.. Deutscher Bundestag, 16. Wahlperiode, Drucksache 16/543 vom 7.2.2006

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

## **2. Jährliche Forschungsplanung**

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

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

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

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

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

Erstmals wurde für 2006 ein Jährliches Forschungsprogramm vorgelegt und vom Hauptausschuss beschlossen. Anders als das mittelfristige Forschungsprogramm<sup>2</sup> mit seinen sieben Forschungskorridoren war das jährliche Forschungsprogramm auf fünf Forschungsschwerpunkte ausgerichtet. In ihnen konkretisiert sich die Absicht der Institutsleitung, die Arbeit des BIBB auf strategisch wichtige Themen zu konzentrieren. Im Kern werden diese fünf Forschungsschwerpunkte auch dem Forschungsprogramm 2007 zugrunde gelegt:

- Ausbildungsmarkt und Beschäftigungssystem
- Modernisierung und Qualitätsentwicklung der beruflichen Bildung
- Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege
- Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen
- Internationalität der Berufsbildung

---

<sup>2</sup> BIBB: Mittelfristiges Forschungsprogramm 2005 des Bundesinstituts für Berufsbildung. Bonn 2005

In zwei Punkten wurde eine Modifikation vorgenommen. Auf Anregung des Ständigen Unterausschusses wurde der Fokus des dritten Schwerpunkts erweitert. Er ist jetzt nicht mehr auf Personen mit Startschwierigkeiten beschränkt, sondern widmet sich allgemeiner der Beruflichen Bildung für spezifische Zielgruppen. Auf Anregung des Wissenschaftlichen Beirats wurde im Forschungsschwerpunkt 2 der Begriff „Qualitätssicherung“ durch „Qualitätsentwicklung“ ersetzt.

## 2.2 Systematik der Projektbeschreibungen

Das jährliche Forschungsprogramm beschreibt die Forschungsprojekte, deren Beginn im Jahr 2007 vorgesehen ist. Um dem strategischen Anspruch der Forschungsplanung Rechnung zu tragen, erfolgt die Projektbeschreibung skizzenartig. Die Beschreibung soll die notwendigen Informationen enthalten, um über die Relevanz des Themas und die Stimmigkeit seiner Ausrichtung zu entscheiden. Sie kann aber noch nicht so ausführlich sein wie ein regelrechter Projektantrag.

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

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

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

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

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

*Methodisches Konzept:* Angesichts des gegenwärtigen, noch vorläufigen Planungsstands können im wesentlichen nur die vorgesehenen Instrumente benannt und in ihrem Zusammenwirken beschrieben werden. Die konkrete, detaillierte Methodenplanung kann erst nach der Genehmigung des Projektes durch den Hauptausschuss vorgenommen werden.

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

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

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

*Laufzeiten:* Hier wird die vorgesehene Laufzeit des Projekts angegeben.

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

## **2.3 Ressourceneinsatz**

Zum gegenwärtigen Planungsstand ist nur eine überschlägige Quantifizierung der voraussichtlich benötigten personellen und finanziellen Ressourcen möglich. Im weiteren Verlauf des Planungsprozesses muss eine Überprüfung, Konkretisierung und Anpassung an die haushaltsmäßig zur Verfügung stehenden Ressourcen erfolgen.

## **2.4 Verfahrensschritte**

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

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

- Vorstellung und Diskussion von (Teil-)Ergebnissen in internen Workshops
- Information und gegebenenfalls Präsentation von Ergebnissen im Hauptausschuss / UA Berufsbildungsforschung / Wissenschaftlichen Beirat
- Information der (Fach-) Öffentlichkeit als Transfer der Forschungsergebnisse

Alle diese Schritte sind Teil eines Qualitätsentwicklungsprozesses. Eine Arbeitsgruppe des BIBB ist damit beschäftigt, dazu ein übergreifendes Gesamtkonzept zu entwickeln.

### **3. Neue Forschungsprojekte**

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

Trotz eines leichten wirtschaftlichen Aufschwungs ist die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt nach wie vor angespannt. Dem massiven Rückgang der Zahl an Ausbildungsstellen in den letzten Jahren kann nur durch einen anhaltenden, nachhaltigen wirtschaftlichen Aufschwung entgegengewirkt werden. Denn nicht nur das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen ist tendenziell gesunken, sondern gleichzeitig hat sich die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen zum einen durch demografische Faktoren, zum anderen aber auch durch eine zunehmende Anzahl an Nachfragenden aus den Vorjahren deutlich erhöht.

Auf der Basis vorliegender Statistiken und eigener Primärerhebungen werden Struktur und Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt dargestellt und in dem jährlich erscheinenden Berufsbildungsbericht<sup>3</sup> veröffentlicht. Zu nennen sind hier unter anderem die Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge<sup>4</sup>, die Berufsberatungsstatistik<sup>5</sup> sowie die Beschäftigtenstatistik<sup>6</sup> der Bundesagentur für Arbeit oder die Berufsbildungsstatistik<sup>7</sup>. Zu aktuellen Fragen, die mit der amtlichen Statistik nicht beantwortet werden können, werden ergänzende Analysen und Erhebungen durchgeführt. Im Vordergrund stehen dabei unter anderem Fragen zu „Maßnahmekarrieren“ von Jugendlichen<sup>8</sup>, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, zu den Bestimmungsgründen des betrieblichen Ausbildungsverhaltens<sup>9</sup>, aber auch zur Wirksamkeit staatlicher Förderprogramme<sup>10</sup>.

Ob und wie ein ausreichendes Ausbildungsplatzangebot bereit gestellt werden kann, steht nach wie vor im Zentrum der bildungspolitischen Diskussion. Hierzu fehlen jedoch bisher zeitnahe und unabhängige Informationen über aktuelle Entwicklungen des Ausbildungsplatzangebotes und Ausbildungsverhaltens der Betriebe. Inwieweit

<sup>3</sup> [http://www.bmbf.de/pub/bbb\\_2006.pdf](http://www.bmbf.de/pub/bbb_2006.pdf)

<sup>4</sup> <http://www.bibb.de/de/14492.htm>

<sup>5</sup> <http://www.bibb.de/de/wlk8233.htm>

<sup>6</sup> <http://www.bibb.de/de/wlk8250.htm>

<sup>7</sup> <http://www.bibb.de/de/wlk10900.htm>

<sup>8</sup> FV 1.0.521: Bildungswege und Berufsbiographie von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Anschluss an allgemein bildende Schulen

<sup>9</sup> FP: 2.5.101: Wege und Instrumente zur Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung bei schwieriger Wirtschaftslage: ihre Wirksamkeit aus der Sicht der Betriebe

<sup>10</sup> FV 2.0.516: Evaluierung der Ausbildungsplatzprogramme Ost 2002 - 2004

ein Ausbildungsmonitoring entsprechende Informationen bereit stellen kann, soll vom BIBB überprüft werden. Der betrieblichen Entscheidung für oder gegen Ausbildung liegen dabei, neben anderen Bestimmungsgrößen, vor allem auch Kosten und Nutzererwägungen zugrunde. Die letzte Untersuchung hierzu bezieht sich auf das Jahr 2000. Deshalb sollen im Rahmen eines BIBB-Projektes die Kosten der betrieblichen Ausbildung neu ermittelt und wesentliche Elemente des Ausbildungsnutzens geschätzt werden. Ebenfalls der Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes dienen staatliche Förderprogramme. Insbesondere in den neuen Ländern haben sich dadurch in den letzten Jahren zum Teil neue Ausbildungsstrukturen entwickelt. Wirksamkeit und Perspektiven der staatlich geförderten Ausbildungsstrukturen sollen vom BIBB untersucht werden.<sup>11</sup>

Neben Strukturen der Ausbildung bilden Forschungen zu Übergängen in Beschäftigung aktuelle Forschungsschwerpunkte des BIBB. Gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz (BAuA) wird zurzeit der längerfristige Wandel differenziert für einzelne Berufsbereiche untersucht. Im Vordergrund stehen dabei Veränderungen in der Arbeitswelt sowie Fragen zu Abhängigkeiten zwischen Qualifikation und Beschäftigung.<sup>12</sup> Ergänzende Fragestellungen im Hinblick auf die Übergänge von Ausbildung in Beschäftigung werden in einem weiteren Projekt untersucht.<sup>13</sup>

Für die Ausbildungsbeteiligung von Betrieben und den kurz- oder mittelfristigen Fachkräftebedarf ist jedoch nicht nur entscheidend, inwieweit die Bereitschaft bereits ausbildender Betriebe stabilisiert und gesteigert werden kann, sondern auch, welche Möglichkeiten es gibt, Unternehmen in Beschäftigungsfeldern mit kaum oder gar nicht vorhandenen beruflichen Strukturen an eine Berufsausbildung heranzuführen. Forschungsbedarf gibt es besonders für dynamische und wachsende Beschäftigungsfelder, da unklar ist, inwieweit an die Formen der Rekrutierung von Fachkräften, wie sie in etablierten Branchen und Beschäftigungsbereichen bestehen, angeknüpft werden kann. Ein weiteres für 2007 geplantes BIBB-Projekt „Betriebliche Personalbedarfsdeckung im Fachkräftebereich wachsender Beschäftigungsfelder“ (Projekt Nr. 1) steht in diesem Kontext. Neben berufs- und branchenspezifischen Aspekten der Personalrekrutierung soll auch untersucht werden, in welchem Konkurrenzverhältnis die eigene betriebliche Ausbildung zu anderen Bildungswegen (z.B. Bachelor-Ausbildung) steht.

Im Rahmen des Projektes ist eine enge Kooperation mit dem vom BMBF geplanten Projekt zu Qualifikationsanforderungen und Personalmanagementstrategien von Unternehmen aus wissensintensiven Dienstleistungsbereichen sowie Unternehmen mit wissensintensiven Tätigkeitsfeldern vorgesehen. Ausgangspunkt beider Untersuchungen sind langfristige Prognosen, die von einer wachsenden Bedeutung des Dienstleistungsbereichs im Vergleich zum verarbeitenden Gewerbe ausgehen.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Siehe hierzu auch Jährliche Forschungsprogramm 2006, Forschungsschwerpunkt „Ausbildungsmarkt und Beschäftigung“ Projekt 1: Aufbau eines Ausbildungsmonitors, Projekt 2: Wirksamkeit und Perspektiven staatlich geförderter Ausbildungsstrukturen in Ostdeutschland, Projekt 3: Kosten und Nutzen betrieblicher Berufsausbildung.

<sup>12</sup> FP 2.2.101: BIBB/BAuA - Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 Arbeit im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen

<sup>13</sup> FP 2.1.101: Berufliche Entwicklung junger Fachkräfte nach Abschluss der Ausbildung (JFP 2006, Projekt 4)

<sup>14</sup> FV 2.0.536: Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich



## **Projekt 1: Betriebliche Personalbedarfsdeckung im Fachkräftebereich wachsender Beschäftigungsfelder**

### **Forschungsstand**

Im Kontext der Forschung zur betrieblichen Personalbedarfsdeckung wird das Beziehungsgeflecht von Berufsbildung und Beschäftigung thematisiert. Dabei steht die Frage im Vordergrund, welche Anforderungen das Beschäftigungssystem an die Qualifikationen und Kompetenzen der Arbeitskräfte und an das System der beruflichen Qualifizierung stellt.

So waren seit den 1980er Jahren im Rahmen arbeitsmarktorientierter und (betriebs)soziologischer Ansätze in der Qualifikationsforschung betriebliche Arbeitskräftestrategien Gegenstand von Untersuchungen. Eine Reihe von Forschungsarbeiten basiert auf Konzepten der segmentationstheoretischen Arbeitsmarktforschung. Von Lutz und Sengenberger (1974, 1987) wurden für den bundesdeutschen Arbeitsmarkt idealtypisch drei Abstimmungsstrategien abgeleitet und diskutiert, durch die Betriebe eine Abstimmung zwischen ihrem Qualifikationsbedarf und den verfügbaren Qualifikationspotenzialen vornehmen (vgl. Lutz 1987). Diesen Strategien wurden theoretische und empirische Analysen zum betrieblichen Qualifizierungs- und Weiterbildungsverhalten zugrundegelegt (vgl. exemplarisch Bäumer 1999; Hövels 1998; van der Krogt, van Onna 1992; Rodehuth 1999; Windolf, Hohn 1984; Rubelt, Windolf 1986) sowie Studien zum organisationalen Lernen (Pawlowsky 1992, 1996; Hanft 1998).

Auch die Untersuchungen zu veränderten Facharbeiterprofilen und Zugangschancen zu mittleren Aufstiegspositionen für Fachkräfte im gewerblich-technischen Bereich sind hier einzuordnen (vgl. u.a. Drexel 1992; Jansen et. al. 1998). Sie thematisierten den Wandel herkömmlicher beruflicher Muster von beruflicher Bildung und Arbeit, die lange Zeit die Rekrutierung und Beschäftigungspolitik der Unternehmen in der industriellen Produktion geprägt haben.

Schließlich sind die Personalbedarfsdeckung und darauf bezogene betriebliche Strategien ein breites Untersuchungsfeld der personalwirtschaftlichen Forschung und der Managementforschung. Für die Personalarbeit im Unternehmen wird seit den 1980er Jahren eine Umorientierung aufgrund des gestiegenen externen und internen Problemdrucks (veränderte Märkte, beschleunigte Produkt- und Verfahrensinnovationen) gefordert. Damit wird eine strategische, antizipative Ausrichtung als Gestaltungsfaktor zukünftiger Unternehmensentwicklung verbunden. Zentrale Problemfelder werden in der Aus- und Weiterbildung, in der Personalentwicklung, der Pflege des internen Arbeitsmarktes, der Personalstruktur und der Anreizgestaltung gesehen (vgl. u.a. Arnold, Bloh 2006, Backes-Gellner u.a. 2000, Ridder et.al. 2001; Sattelberger 1996; Ulrich 1999; Wunderer, von Arx 2002).

Auch in der Früherkennungsforschung des BIBB nehmen die Vorgänge der Personalbedarfsdeckung eine wichtige Rolle ein. So werden Stellenausschreibungen als Ausdruck einer Qualifikationsnachfrage der Betriebe analysiert. Durch anschließende Befragungen der inserierenden Betriebe wird ein Abgleich der betrieblichen Qualifikationsanforderungen mit den tatsächlichen Qualifikationsprofilen der Bewerber vorgenommen, und die bei der Stellenbesetzung zugrundegelegten Auswahlkriterien der Betriebe werden untersucht. So können Diskrepanzen zwischen der betrieblichen

Qualifikationsnachfrage und den verfügbaren Qualifikationsprofilen der Bewerber festgestellt und die von Betrieben unterlegten Kriterien bei der Personalauswahl zugänglich gemacht werden (vgl. Dietzen, Kloas 1999; Hall 2004).

Die Bestimmungsfaktoren und Möglichkeiten betrieblicher Personalbedarfsdeckung sind in bisherigen Arbeiten der Qualifikationsforschung sowie der personalwirtschaftlichen Forschung empirisch eher wenig abgesichert (Pawlowsky 1992; Ridder u.a. 2001). Neben dem zentralen Einfluss, den die Arbeitsorganisation ausübt, kristallisiert sich ein Bündel von folgenden Faktoren heraus: Wettbewerbsstärke, Unternehmensgröße, Grad der Spezialisierung und Dezentralisierung, Fluktuationsquote bei den Beschäftigten, Arbeitskräfteangebot am externen Arbeitsmarkt, tarifliche Regelungen, Stellung und Einfluss von Personalverantwortlichen, Anteile betriebspezifischer Kompetenzen und Technikeinsatz (vgl. hierzu u.a. Rodehuth 1999, S. 174 ff; Lutz, Wiener 2005).

Forschungsbedarf besteht besonders für dynamische und wachsende Beschäftigungsbereiche. Es gibt eine Vielzahl junger Betriebe, die über keine oder wenig Erfahrungen und Tradition in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie Kompetenzentwicklung verfügen. Hier müssen Betriebe vielfach erst eine stabile Markt- und Wettbewerbsfähigkeit aufbauen. Unklar ist, wie diese Unternehmen heute ihren Qualifikationsbedarf decken und welche strategischen Überlegungen die beteiligten Akteure zu Grunde legen. Für die Arbeitsformen und das Human-Resource-Management von Kleinstunternehmen in wissensintensiven Bereichen liegt eine erste empirische Studie vor (vgl. Reichwald, Baethge u.a. 2004).

Die geplante Untersuchung schließt auch an frühere Studien des BIBB an. Untersucht wurden bisher zum einen Rekrutierungsvorgänge, Substitutions- und Konkurrenzbeziehungen auf dem mittleren Qualifikationsniveau in der industriellen Produktion (Jansen et al. 1998) sowie die Implikationen betrieblicher Lern- und Innovationsstrategien für Bildungs- und Personalentwicklungsprozesse von Betrieben (vgl. Dybowski, u.a. 1999). In dem Projekt „Ausbildungsmöglichkeiten in wachsenden Dienstleistungsbereichen“ wurde der Frage nachgegangen, wie in Dienstleistungsbereichen neue Betriebe für die Ausbildung gewonnen werden können und welche Konsequenzen für berufliche Bildungsstrategien aus der zunehmenden Bedeutung von Dienstleistungstätigkeiten in allen Wirtschaftssektoren zu ziehen sind (vgl. Schöngen, 2002, Baumeister, Westhoff 2002). Welche Faktoren die Ausbildungsentscheidung von Betrieben beeinflussen, war eine zentrale Forschungsfrage des Projektes „Wege und Instrumente zur Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung“. Die Ergebnisse legen eine Reihe entscheidungsrelevanter Gründe und Hindernisse offen, die einer betrieblichen Ausbildungsbeteiligung zugrunde liegen und die wichtige Rückschlüsse auf Rekrutierungs- und Personalstrategien der Betriebe zulassen (vgl. u.a. Troltsch; Krekel 2006).

## **Begründung**

Für Betriebe in dynamisch wachsenden Beschäftigungsfeldern wird sowohl die Entstehung als auch die Nutzung ihrer Wissens- und Kompetenzpotenziale immer wichtiger. Sie benötigen in besonderem Maße eine flexible Personalbeschaffung sowie gezielt ausgerichtete Maßnahmen zur Personalentwicklung und Qualifizierung. Das bedeutet vor allem, qualifiziertes Personal möglichst schnell zu rekrutieren oder vorhandene Fachkräfte zeitnah zu qualifizieren und zu fördern. So können sie sich auf

rasch ändernde Arbeitsanforderungen und Qualifikationsbedarfe angesichts der hohen Innovationsdynamik und erhöhter Ansprüche seitens der Kunden und Märkte einstellen.

In welcher Weise gerade Betriebe wachsender Beschäftigungsbereiche solche Anforderungen bewältigen und welche Rolle dabei beruflichen Bildungskonzepten zukommt, ist bislang kaum untersucht. Vergleichbare Untersuchungen aus herkömmlichen Beschäftigungsfeldern können hierzu nur bedingt Aufschluss geben. Die Gründe liegen einerseits in den heterogenen betrieblichen Strukturen und Beschäftigungsverhältnissen, die für diese Bereiche typisch sind. Neben etablierten Unternehmen, die ihre betrieblichen Strukturen hinsichtlich neuer Produkt- und Dienstleistungsangebote umstellen und neu ausrichten, finden sich Betriebe, die sich durch Ausgründungen aus etablierten Unternehmen gebildet haben sowie neugegründete Betriebe vorwiegend mit kleinbetrieblichen Strukturen, die eine Chance sehen, sich auf neuen Produktions- und Dienstleistungsmärkten zu behaupten. Andererseits weisen wachsende Beschäftigungsbereiche auch in Bezug auf Beschäftigungsformen einige Besonderheiten auf. Es finden sich vermehrt flexible Formen wie Leiharbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, geringfügige Beschäftigung, temporäre vertragliche Arbeitsverhältnisse mit Selbstständigen. Strukturelle Unterschiede zwischen Betrieben, z. B. beruhend auf Arbeitsformen, Unternehmensgröße, Marktposition, Unternehmensgeschichte, Anteilen betriebspezifischer Qualifikationen und Kompetenzen sowie der Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen (vgl. Bosch 2000, 2002/2003) sind wichtige Bestimmungsfaktoren, die neben anderen erschlossen und in die Untersuchung systematisch einbezogen werden müssen.

Unklar ist, ob die herkömmlichen Formen der Bedarfsdeckung und Bildungsarbeit für Betriebe in wachsenden Beschäftigungsfeldern künftig noch angesichts der genannten Anforderungen tragfähig sind. Es stellt sich die Frage, welche neuen Formen Betriebe heute erproben. Hier setzt das geplante Projekt an. Durch die Untersuchung des betrieblichen Rekrutierungsverhaltens sollen wichtige Erkenntnisse für die Früherkennungs- und für die Qualifikationsforschung gewonnen werden. Die so gewonnenen Erkenntnisse zu vorgefundenen Mustern der Personalbedarfsdeckung erschließen somit wichtige betriebliche Rahmenbedingungen für die Einführung, Akzeptanz und Weiterentwicklung beruflicher Aus- und Weiterbildungskonzepte. Sie vermitteln weiterhin Einsichten darüber, wie die Betriebe beispielsweise auf veränderte oder neue Qualifikationsanforderungen reagieren, ob sie neue Strategien des betrieblichen Wissens- und Kompetenzaufbaus einsetzen und welcher Stellenwert der eigenen Ausbildung oder einer geregelten Fortbildung in diesem Kontext zukommt. Schließlich lassen sich durch die Untersuchung frühzeitig mögliche Substitutions- und Konkurrenzbeziehungen zwischen Einstiegsqualifikationen bzw. zwischen beruflichen und schulischen bzw. hochschulischen Ausbildungsformen und Abschlüssen erkennen, wie sie sich in Mustern betrieblicher Personalbedarfsdeckung niederschlagen.

### **Forschungsziele**

Wesentliches Ziel der Untersuchung ist eine empirisch gestützte Bestandsaufnahme von Formen der Personalbedarfsdeckung im Fachkräftebereich, die heute in Unternehmen wachsender Beschäftigungsfelder praktiziert werden. Darauf aufbauend sollen Möglichkeiten für die Einführung, Förderung und die Gestaltung beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie Kompetenzentwicklung in diesen Bereichen ausgelotet

werden. Die Ergebnisse sollen für die ordnungsbezogene Qualifikationsforschung und die Ordnungsarbeit im BIBB aufbereitet und verfügbar gemacht werden.

Zunächst geht es um eine Erfassung von Unterschieden betrieblicher Personalbedarfsdeckung sowie deren Bestimmungsfaktoren. Auf dieser Analyse basierend soll eine Typologie betrieblichen Verhaltens erstellt werden. Anschließend soll untersucht werden, welchen Einfluss betriebliche Personaldeckungsstrategien auf die Ausbildungsbereitschaft und die Gestaltung der Aus- und Weiterbildung nehmen. Dies beinhaltet auch eine Analyse der für wachsende Beschäftigungsbereiche bedeutsamen informellen Formen der Weiterbildung sowie betrieblichen Möglichkeiten des Kompetenz- und Wissensaufbaus. Darüber hinaus soll untersucht werden, ob Betriebe hierbei an Formen der geregelten Weiterbildung anknüpfen und in welcher Weise eine Anschlussfähigkeit der beruflichen Weiterbildung zu der in den Betrieben beobachtbaren Gestaltung von Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten besteht oder hergestellt werden kann. Besonders beleuchtet werden soll, wie durch überbetriebliche Rekrutierungsmuster und Personalstrategien Konkurrenzen und Substitutionen zwischen Ausbildungs- und Weiterbildungsgängen (z.B. duale Ausbildung vs. schulische und hochschulische Ausbildung, hochschulische Ausbildung vs. duale hochschulische Ausbildung, berufliche Fort- und Weiterbildung vs. hochschulische Ausbildung) begünstigt und ausgelöst werden.

Die Untersuchung soll mit vergleichender Perspektive zwischen wachsenden Dienstleistungsbereichen einerseits und wachsenden Produktionsbereichen andererseits erfolgen, um mögliche Unterschiede zwischen ihnen herauszuarbeiten. Besonders berücksichtigt werden Beschäftigungsbereiche mit etablierten beruflichen Strukturen und solchen, in denen kaum oder keine beruflichen Aus- und Weiterbildungsstrukturen existieren. Wachsende Beschäftigungsfelder im Produktionsbereich, die für eine solche Untersuchung in Frage kommen, finden sich etwa in der Stahlindustrie, im Maschinenbau, im Kfz-Bereich, in der Kunststoffindustrie oder in der Biotechnologie; im Dienstleistungsbereich u.a. im Gesundheitsbereich und im Callcenterbereich.<sup>15</sup> Die genaue Festlegung der Untersuchungsbereiche erfolgt in Abstimmung mit Abteilung 4 des BIBB sowie mit dem BMBF zur Abgrenzung bzw. Ergänzung der Untersuchungsbereiche zum geplanten Forschungsprojekt des BMBF „Untersuchungen zum Rekrutierungsverhalten von Unternehmen in wissensintensiven Dienstleistungsbereichen und Unternehmen mit wissensintensiven Tätigkeitsfeldern“ (Projekttitle) im Rahmen der Berufsbildungsforschungsinitiative.

## **Forschungsfragen**

Im Mittelpunkt der zu leistenden Forschungsarbeit stehen folgende Fragen:

- Welche betrieblichen Muster der Personalbedarfsdeckung lassen sich in den gewählten Untersuchungsfeldern identifizieren? Wie sind diese in die Unternehmensstrategie eingebettet, insbesondere in Konzepte des Wissensmanagements und der Kompetenzentwicklung im Unternehmen? Wie verändern sich die Konzepte und Strategien im Zeitverlauf und von welchen Faktoren ist dies abhängig?

---

<sup>15</sup> Trotz einer gut entwickelten Callcenterforschung (zur Übersicht siehe u.a. Holtgrewe, Kerst 2002; Bittner u.a. 2000/2001) liegen bislang kaum größere quantitative Erhebungen in diesem Bereich vor.

- Welchen Stellenwert und welche Funktion haben die eigene Ausbildung sowie die geregelte und unregelte Fortbildung für die Personalbedarfsdeckung und die Kompetenzentwicklung der Unternehmen? Gibt es typische Unterschiede zwischen Produktions- und Dienstleistungsbereich sowie zwischen Betrieben, besonders jenen mit bereits etablierten beruflichen Strukturen und „jungen“ Betrieben? Was sind die wesentlichen Einflussfaktoren?
- In welcher Weise werden über die jeweiligen Muster der Personalbedarfsdeckung und des Rekrutierungsverhaltens mögliche Konkurrenzbeziehungen und Substitutionen alternativer Bildungsgänge (z.B. duale Ausbildung vs. schulische und hochschulische Ausbildung, hochschulische Ausbildung vs. duale hochschulische Ausbildung) und Abschlüsse wie dem Bachelor begünstigt oder verhindert?
- Welchen Stellenwert bei der Personalbedarfsdeckung haben bestimmte Aus- und Weiterbildungsberufe? Welche Aus- und Weiterbildungsberufe sind hinsichtlich betrieblicher Erfordernisse anschlussfähig und warum?

### **Methodisches Konzept**

Das Forschungsprojekt wird in mehreren Phasen durchgeführt und verbindet qualitative und quantitative Verfahren.

Für das Forschungsdesign sind folgende Eckpunkte zu nennen:

1. Weitere Sichtung und Aufbereitung relevanter Forschungsliteratur
2. Durchführung von qualitativen Betriebsfallstudien in ausgewählten Untersuchungsbereichen
3. Sekundärstatistische Auswertung empirischer Daten aus dem IAB-Betriebspanel und Durchführung einer eigenen standardisierten Betriebsbefragung
4. Triangulation von empirischer Analyse und einschlägiger theoretischer Ansätze
5. Aufbereitung der Ergebnisse für die Qualifikations- und Früherkennungsforschung

In das Projekt soll die vom BIBB aufgebaute Expertengruppe von Organisationsberatern einbezogen werden.

### **Interne und externe Kooperationen**

Es ist ein projektbegleitender Erfahrungsaustausch mit anderen BIBB-Projekten und Kollegen/-innen aus der Ordnungsarbeit beabsichtigt. Eine laufende Abstimmung mit dem BMBF-Projekt „Untersuchungen zum Rekrutierungsverhalten von Unternehmen in wissensintensiven Dienstleistungsbereichen und Unternehmen mit wissensintensiven Tätigkeitsfeldern“ wird sichergestellt. Mögliche Kooperationen mit dem Projekt Nr. 5 „Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen“ werden geprüft. Hier bestehen Bezüge, da wachsende Beschäftigungsfelder überdurchschnittlich häufig flexibilisierte Beschäftigungsformen aufweisen. Zu prüfen ist, ob sich beide Projekte in den je unterschiedlichen Perspektiven auf gemeinsame Untersuchungsfelder beziehen.

Ein Austausch mit Kollegen/-innen aus anderen Forschungsinstitutionen in der sozialwissenschaftlichen Forschung soll über Workshops erfolgen, insbesondere mit dem Sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI), dem Institut für Arbeit und Technik/Gelsenkirchen (IAT), dem Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. (ZSH) und dem Institut für Sozialforschung München (ISF).

## **Transfer**

Neben der auf die Wissenschaftsgemeinde bezogenen Veröffentlichungsarbeit richten sich die Ergebnisse des Projekts besonders an die BIBB-Kollegen/-innen und Experten/-innen in der Ordnungsarbeit sowie in der Früherkennungs- und Qualifikationsforschung. Angestrebt ist ein projektbegleitender Erfahrungsaustausch im BIBB sowie mit externen Kollegen/-innen der Qualifikations- und Früherkennungsforschung, vorrangig aus Instituten des FreQuenz-Netzwerks. Auch sollen Kontakte zur Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) intensiviert sowie die aus einem abgeschlossenen Forschungsprojekt bestehenden Kontakte zu Organisations- und Personalentwicklungsberatern als Multiplikatoren genutzt werden. Vorgesehen sind hierfür ergebnisorientierte Workshops und Fachtagungen, die die Einbeziehung und diskursive Rückkoppelung der Ergebnisse mit den am Forschungsprozess Beteiligten aus den Unternehmen ermöglichen.

## **Projektmitarbeiter/-innen**

**Dietzen, Dr. Agnes;** Bahl, Anke; Herget, Hermann; Leppelmeier, Ingrid, N.N

## **Laufzeiten**

Laufzeit: I/2007 bis III/2009

## **Literaturhinweise**

Arnold, Rolf; Bloh, Egon (2006): Grundlagen der Personalentwicklung im lernenden Unternehmen - Einführung und Überblick. In: Dieselben (Hrsg.): Personalentwicklung im lernenden Unternehmen. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, S. 5-40.

Baumeister, Hella; Westhoff, Gisela (2002): Betriebliche Ausbildung als Strategie gegen Fachkräftemangel in neuen Dienstleistungsbereichen. In: BWP 31, Heft 1, S. 12-16.

Bäumer, Jens (1999): Weiterbildungsmanagement: Eine empirische Analyse deutscher Unternehmen. München.

Backes-Gellner u.a. (2000): Wettbewerbsfaktor Fachkräfte: Rekrutierungschancen und –probleme von Kleinen und Mittleren Unternehmen. Wiesbaden: Gabler

Bittner, Susanne; Schietinger, Marc; Schroth, Jochen; Weinkopf, Claudia: Call Center – Entwicklungsstand und Perspektiven. Eine Literaturanalyse. Projektbereich des Instituts Arbeit und Technik 2000-01

- Bosch, Gerhard (2000): Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Qualifikation. In: Personalführung 10, S. 52-60
- Bosch, Gerhard (2002/2003): Das Normalarbeitsverhältnis in der Informationsgesellschaft. In: Institut für Arbeit und Technik: Jahrbuch 2002/2003, Gelsenkirchen, S. 11-24
- Dietzen, Agnes; Kloas, Peter (1999): Stellenanzeigenanalyse - eine effektive Methode zur Früherkennung des Qualifikationsbedarfs. In: Alex, L.; Bau, H. (Hrsg.): Wandel beruflicher Anforderungen. Der Beitrag des BIBB zum Aufbau eines Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung. Bielefeld: Bertelsmann, S. 13-32.
- Dybowski, Gisela u.a. (1999): Betriebliche Innovations- und Lernstrategien: Implikationen für berufliche Bildungs- und betriebliche Personalentwicklungsprozesse. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Bielefeld: Bertelsmann.
- Drexel, Ingrid (1992): Das Ende des Facharbeiteraufstiegs? Neue mittlere Bildungs- und Karrierewege in Deutschland und Frankreich - ein Vergleich. Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag.
- Hall, Anja (2004): Trends der Qualifikationsentwicklung im Berufsfeld Finanzdienstleistung. Ergebnisse einer Stellenanzeigenanalyse und einer Befragung der inserierenden Betriebe. Bielefeld: Bertelsmann.
- Hanft, Anke (1998): Personalentwicklung zwischen Weiterbildung und organisationalem Lernen. Eine strukturationstheoretische und machtpolitische Analyse der Implementierung von PE-Bereichen. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Holtgrewe, Ursula, Kerst, Christian (2002). Call Center: Die Institutionalisierung von Flexibilität. In: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management. München und Mering: Rainer Hampp Verlag Bd., S. 186-208.
- Hövels, B. (1998): Qualification and labour markets. institutionalisation and individualisation. In: Key Qualifications in work and education. Ed. by Nijhof, W. J. and Streumer, Dordrecht, The Netherlands. P.: J. N. Kluwer Academic Publishers, S. 51-61.
- Jansen, Rolf; Hecker, Oskar; Scholz, Dietrich (Hrsg.) (1998): Facharbeiteraufstieg in der Sackgasse?: Entwicklungen und Perspektiven auf der mittleren Qualifikationsebene. Bielefeld: Bertelsmann.
- Lutz, Burkart; Sengenberger, Walter (1974): Arbeitsmarktstruktur und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Göttingen.
- Lutz, Burkart (1987): Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie. Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt am Main/New York.

- Lutz, Burkart, Wiener, Bettina (2005): Ladenburger Diskurs. Personalmanagement und Innovationsfähigkeit in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Forschungsberichte aus dem Zentrum für Sozialforschung. Halle e.V.
- van der Krogt, Fred, J.; van Onna, Ben (1992): Qualifizieren in verschiedenen Organisationstypen. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Bd. 88,, Heft 7, S. 549-560.
- Pawlowsky, Peter (1992): Betriebliche Qualifikationsstrategien und organisationales Lernen. In: Managementforschung 2 (1992), Hrsg: W.H. Staehle u. P. Conrad, S. 177-237.
- Pawlowsky, Peter; Bäumer, Jens (1996): Betriebliche Weiterbildung: Management von Qualifikation und Wissen. München: Beck.
- Reichwald, Ralf; Baethge, Martin u.a. (2004): Die neue Welt der Mikrounternehmen Netzwerke- telekooperative Arbeitsformen – Marktchancen. Wiesbaden: Gabler.
- Ridder, Hans-Gerd; Conrad, Peter; Schirmer, Frank; Bruns, Hans-Jürgen (2001): Strategisches Personalmanagement. Mitarbeiterführung, Integration und Wandel aus ressourcenorientierter Perspektive. Landsberg/Lech: Verlag Moderne Industrie.
- Rodehuth, Maria (1999): Weiterbildung und Personalstrategien. Eine ökonomisch fundierte Analyse der Bestimmungsfaktoren und Wirkungszusammenhänge. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Rubelt, Jürgen; Windolf, Paul (1986): Betriebliche Strategien der Qualifikationsnutzung. In: Zeitschrift für erziehungswissenschaftliche Forschung, 20. Jg. , Heft 3, S. 154-164.
- Sengenberger, W. (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik im internationalen Vergleich. Frankfurt/Main.
- Sattelberger, Thomas (1996): Human Resource Management im Umbruch: Positionierung, Potentiale, Perspektiven, Wiesbaden: Gabler.
- Schöngen, Klaus (2002): Ausbildungsbeteiligung in jungen Dienstleistungsunternehmen. In: BWP 31, Heft 2, S. 40-44.
- Troltsch, Klaus; Krekel, Elisabeth M. (2006): Zwischen Skylla und Charybdis - Möglichkeiten und Grenzen einer Erhöhung betrieblicher Ausbildungskapazitäten durch Umsetzungsmaßnahmen. In: BWP 35, Heft 1, S. 12-18.
- Ulrich, Dave (1999): Das neue Personalwesen: Mitgestalter der Unternehmenszukunft. In: Ulrich, D. (Hrsg.). Strategisches Human Resource Management. München, Wien: Hanser, S. 33-55.
- Windolf, Paul; Hohn, Hans-Willy (1984): Arbeitsmarktschancen in der Krise. Betriebliche Rekrutierung und soziale Schließung: Eine empirische Untersuchung.. Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag.



Wunderer, Rolf; von Arx, Sabina (2002): Personalmanagement als Wertschöpfungs-Center. Unternehmerische Organisationskonzepte für interne Dienstleister. 3. aktualisierte Auflage, Wiesbaden: Gabler.

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

Die Erwartungen an die Qualitätsentwicklung in der beruflichen Bildung sind weitreichend und umfassend. Sie konzentrieren sich wesentlich auf die Leistungen von Bildungseinrichtungen und Betrieben und die Instrumente und Prozesse zur Qualitätsentwicklung. Sie sind zugleich unmittelbar verknüpft mit einer verstärkten ökonomischen Ausrichtung. Für individuelle und betriebliche Entscheidungen sowohl über das „ob“ als auch das „wie“ von Bildungsmaßnahmen sind die Kosten und der erwartete Nutzen von entscheidender Bedeutung. Nach der Humankapitaltheorie wird eine Entscheidung für eine Bildungsmaßnahme dann getroffen, wenn der in Zukunft zu erwartende Nutzen höher ist als die Kosten.

Der Projektantrag „Betriebliche Weiterbildungsentscheidungen: Aushandlungsprozesse und Bildungscontrolling“ geht davon aus, dass in Betrieben als wichtigstem Lernort für lebensbegleitendes Lernen die für Bildung Verantwortlichen wirtschaftlich mit den Ressourcen des Betriebs umgehen. Es besteht jedoch ein erhöhter Zwang zur Legitimation von Bildungsaufwendungen. Kosten- und Nutzenaspekte spielen dabei eine zentrale Rolle. Das Projekt Nr. 2 fokussiert sich auf eine Analyse, wie der Nutzen von Weiterbildung in den Betrieben von den verschiedenen Funktionsgruppen erfasst und bewertet wird. Dabei konzentriert sich das Interesse auf „Bildungscontrolling als Aushandlungsprozess“ (Weiß 2005, S. 49); es sollen die Argumentationsmuster der Beteiligten herausgearbeitet werden.

Der OECD-Publikation „Bildung auf einen Blick“ (2005) zufolge ist der Anteil von Erwachsenen, der in öffentlichen oder privaten Bildungseinrichtungen eingeschrieben ist, vor allem in angelsächsischen und skandinavischen Ländern höher als in Deutschland. Dies deutet auf eine unterschiedliche Rolle von abschlussbezogener Bildung von Erwachsenen innerhalb der verschiedenen Bildungssysteme hin. Der Nutzen der Teilnahme an einem abschlussbezogenen Bildungsgang ist eine wichtige, aber bisher wenig untersuchte Größe bei der Entscheidung von Individuen, an derartigen Bildungsgängen teilzunehmen. Im Forschungsprojekt 3 soll daher untersucht werden, ob die eher geringe Beteiligung an abschlussbezogener Bildung im Erwachsenenalter in Deutschland mit einem geringen Nutzen einhergeht. Daran anschließend soll die Frage beantwortet werden, ob Unterschiede im Nutzen abschlussbezogener Bildung auch als mögliche Ursache für Disparitäten der Bildungsbeteiligung Erwachsener im internationalen Vergleich herangezogen werden können. Da die jeweiligen nationalen Rahmenbedingungen sowie Regelungen auf betrieblicher und staatlicher Ebene zur Förderung abschlussbezogener Bildung großen Einfluss auf die individuellen Bildungsentscheidungen haben können, müssen diese bei der Untersuchung mit berücksichtigt werden.

Die geplanten Projekte 2 und 3 greifen die Forschungsergebnisse abgeschlossener und laufender Projekte zu diesem Themengebiet auf, bearbeiten daraus resultieren-

de neue Fragestellungen und berücksichtigen dabei die veränderten Rahmenbedingungen.

- Auf der Ebene der Individuen sind vor allem das abgeschlossene Forschungsprojekt „Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung für Individuen“ und das gegenwärtig laufende Forschungsprojekt „Formalisierte berufliche Weiterbildung – Sekundäranalysen auf Basis des SOEP und anderer international vergleichbarer Erhebungen (BENEFIT)“ zu nennen.
- Auf der Ebene der Betriebe gab es u.a. im BIBB das 1999 abgeschlossene Forschungsprojekt „Möglichkeiten von Bildungscontrolling als Planungs- und Steuerungsinstrument der betrieblichen Weiterbildung“ sowie die CVTS-Projekte.<sup>16</sup>

Das Projekt Nr. 4 „Berufliche Entwicklungspfade in Neue Technologien - Technologiediffusion in die Wirtschaft durch Berufsbildung“ stellt die Frage nach den qualitativen Veränderungen der Aufgaben von Facharbeitern und Meistern vor dem Hintergrund der Einführung und Verbreitung neuer Technologien. Zentral ist die Frage, ob die Veränderungen, beispielhaft in der Produktions- und Mikrotechnologie, nicht nur Auswirkungen auf die aktuellen Aufgabenfelder von Facharbeitern, Meistern und Technikern haben, sondern auch strukturelle Auswirkungen haben auf die künftige Gestaltung der Berufsbilder und der unterschiedlichen Funktionsaufgaben der Fach- und Führungskräfte. Mithin handelt es sich sowohl um eine Frage der Früherkennung von Entwicklungstendenzen als auch um die Frage nach den Auswirkungen auf die Ordnungsarbeit. Darüber hinaus werden Hinweise auf die künftige Differenzierung der Kompetenzentwicklung in den Bereichen Ausbildung und Weiterbildung erwartet.

## **Projekt 2: Betriebliche Weiterbildungsentscheidungen: Aushandlungsprozesse und Bildungscontrolling**

### **Forschungsstand**

Das Projekt baut auf verschiedenen Theorien auf. Eine davon ist die Humankapitaltheorie (Becker 1964). Nach diesem Ansatz investieren Arbeitgeber/-innen dann in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/-innen, wenn sie sich hierdurch in Zukunft eine erhöhte Produktivität (auch durch Vermeidung oder Senkung zukünftiger Kosten) und somit eine Gewinnmaximierung versprechen. Die theoretischen und methodischen Grundlagen des Bildungscontrollings stammen aus der Betriebswirtschaft, der Personalführung und der Berufspädagogik (z.B. Horvath 1992, Becker 1995, Arnold 1996), was einen interdisziplinären Zugang zur Thematik notwendig macht. Wenngleich der Begriff Bildungscontrolling im Alltagsverständnis eher mit einer nachträglichen Kontrolle durchgeführter Bildungsmaßnahmen assoziiert wird, dient Bildungscontrolling vor allem der „strategischen Planung und Steuerung von Bildungsaktivitäten“ (Walden 2000, S. 173). Zum Bildungscontrolling liegt seit den 1990er Jahren eine Reihe von Publikationen vor, die von Handreichungen für die betriebliche Umsetzung über betriebsspezifische Fallstudien bis hin zu empirischen und grundlagenorientierten Werken reichen (vgl. Gust/Weiß 2005, Hummel 2001, von Lands-

<sup>16</sup> Aktuelle drittmittelfinanzierte CVTS-Projekte des BIBB: „Welche Betriebe in Deutschland sind weiterbildungsaktiv? Nutzung des CVTS-Datensatzes zur Analyse der betrieblichen Weiterbildung“ sowie „Länderspezifische Analyse beruflicher Weiterbildung auf der Grundlage von CVTS2 und Modellierung der Strukturen der Weiterbildung (CVTS2 überarbeitet)“.

berg/Weiß 1995, Seeber/Krekel/van Buer 2000). In den vorliegenden Fallstudien wurden aber kaum die unterschiedlichen Perspektiven der verschiedenen Akteursgruppen (Management, Finanzabteilung, Bildungs-/Personalabteilung, Betriebsrat, Betriebsinhaber/-in, Beschäftigte etc.) in den Betrieben zum Thema Bildungscontrolling herausgearbeitet, obwohl Bildungscontrolling als Planungs- und Steuerungsinstrument innerbetriebliche Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse mit sich bringt. Eher vernachlässigt ist bislang die Erfassung des informellen, arbeitsplatznahen Lernens (vgl. Baethge/Baethge-Kinsky 2002, Erpenbeck 2003) mit Blick auf Weiterbildungsentscheidungen und Bildungscontrolling. Von einer Erfassung arbeitsnaher Formen wird zwar z.T. explizit abgeraten (vgl. Walden 2000, S. 180 und Weiß 1994, S. 108). Da diese Lernformen aber immer bedeutsamer werden (s. z.B. Elsholz/Proß 2005, Meyer-Dohm 2002), will das Forschungsprojekt erheben, ob hierzu in den Betrieben aktuell Bemühungen unternommen werden und wenn ja, welche.

Das letzte BIBB-Projekt zum Bildungscontrolling liegt sieben Jahre zurück (s. Krekel/Seusing 1999). Damals wurde folgendes Fazit gezogen: „Betriebe haben für sich die Notwendigkeit erkannt, ein Bildungscontrolling einzuführen, mit dem sie ihre Bildungsprozesse entlang der Unternehmensprozesse planen und steuern können. Dabei steht die Einführung von Bildungscontrolling in einem engen Zusammenhang mit der Verzahnung von Lernen und Arbeiten und dem gezielten Einsatz unterschiedlicher Lernformen in den Unternehmen (...). Ungeachtet dieser Erkenntnis sind in der betrieblichen Praxis nur Elemente eines Controllingprozesses erkennbar. Umfangreiche Systeme werden bisher noch selten eingesetzt“ (Krekel u.a. 1999, S. 12). Hier bleibt zu prüfen, ob sich die Praxis in Betrieben mittlerweile weiterentwickelt hat (z.B. häufigerer Einsatz umfangreicherer Systeme) und welche Effekte die weiter fortgeschrittene Verzahnung von Lernen und Arbeit (s. Schiersmann 2005) auf das Bildungscontrolling hat.

## **Begründung**

Ein wichtiger Ort für lebensbegleitendes Lernen ist der Betrieb. In den Betrieben sind die Verantwortlichen aufgrund eines allgemein gewachsenen Kostenbewusstseins sowie oftmals wirtschaftlich schwieriger Rahmenbedingungen stärker als früher gefordert, wirtschaftlich mit den Ressourcen des Betriebs umzugehen. Aus der großbetrieblichen Praxis wird häufig von nicht konfliktlosen Beziehungen zwischen internen Entscheidern/Kunden/Controllern und Verantwortlichen in Weiterbildungs-/Personalabteilungen hinsichtlich des Angebots betrieblicher Weiterbildung berichtet. In kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) verhandelt meist die Geschäftsführung mit den Beschäftigten unmittelbar über deren Weiterbildungsteilnahme. Dies kann sowohl in Großbetrieben als auch in KMU zu intensiven Aushandlungsprozessen zwischen den jeweils unterschiedlichen Beteiligten führen, wobei Kosten- und Nutzenfragen zentrale Diskussionspunkte darstellen. Über diese Aushandlungsprozesse in Großbetrieben und KMU liegen kaum bzw. nur ältere wissenschaftliche Untersuchungen vor (s. Fürst 1985).

Mitte/Ende der 1990er Jahre wurde erwartet, dass durch Bildungscontrolling „auf die im Unternehmen akzeptierte Sprache“ Geld zurückgegriffen werden kann und dass zum Vorteil der Bildungsarbeit und der Mitarbeiter/-innen deren „Wirksamkeit und Erfolge“ in monetärer Form ausgedrückt werden können (v. Bardeleben/Herget 1999, S. 106). Aktuell gibt es kritische Stimmen, wonach man beim Kostencontrolling eine hohe Präzision erreicht habe, während man beim Controlling des Nutzens „keinen

Millimeter“ (Friebel/Winter 2006, S. 49) vorangekommen sei. Einzelne Stimmen aus der Bildungspraxis sprechen sich bewusst gegen eine Erfassung des Nutzens aus: „Man muss selbstbewusst dazu stehen, dass er (Nutzen) eben nicht quantifizierbar ist und dass wir ihn damit auch kaputt machen“. (Zitat eines Weiterbildungsmanagers in der Autoindustrie, in: Friebel/Winter 2006, S. 49) Mit dieser vermuteten Diskrepanz zwischen der Transparenz der Kosten und der Transparenz des Nutzens betrieblicher Weiterbildung wird sich das Projekt fokussiert befassen. Wenn die Kosten tatsächlich transparenter als der Nutzen von Weiterbildung sind, leiden die bereits angesprochenen Aushandlungsprozesse unter einem Informationsdefizit. Dies kann aus theoretischer Sicht zu nicht optimalen Entscheidungen führen, da für die Entscheidung nicht alle Pro- und Contra-Argumente für eine Weiterbildung zur Verfügung stehen. Aus methodischer und analytischer Sicht ist im Forschungsprozess vor allem anhand von Betriebsfallstudien zu erheben, was und anhand welcher Kriterien in den Betrieben von den verschiedenen Akteuren konkret unter einer optimalen Entscheidung verstanden wird.

Für die Modernisierung und Qualitätsentwicklung der beruflichen Bildung (s. BIBB-Forschungsprogramm 2006) ist die Diskussion um Kosten und Nutzen von Weiterbildung von zentraler Bedeutung. In diesem Projekt soll vor allem die betriebliche Perspektive beleuchtet werden. Wenn es nicht gelingt, argumentativ aufzuzeigen, dass Investitionen in Weiterbildung sich auf individueller, betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene auszahlen, werden nicht die Ressourcen bereit gestellt, die in einer Wissensgesellschaft erforderlich sind. Wenn gerade in wirtschaftlichen Krisenzeiten mehr die Kosten und weniger der Nutzen von Weiterbildung im Blick sind, drohen Kürzungen der Weiterbildungsinvestitionen, die langfristig die Innovationsfähigkeit in Frage stellen dürften.

### **Forschungsziele**

Das Projekt soll untersuchen und transparent machen, wie Kosten und Nutzen von Weiterbildung in den Betrieben von verschiedenen Funktionsgruppen bewertet werden und welche Rolle dies für die betrieblichen Weiterbildungsentscheidungen spielt. Insbesondere die Herausarbeitung des Nutzens von Weiterbildung ist wichtig, wenn Weiterbildung in den Betrieben gegen Widerstände durchgesetzt werden soll. Die Argumentationsmuster der unterschiedlichen Beteiligten in den Betrieben sollen herausgearbeitet werden. „Bildungscontrolling als Aushandlungsprozess“ interessiert hier vor allem (Weiß 2005, S. 49). Um solch einen Prozess analysieren zu können, werden auch institutionen- und organisationstheoretische Forschungsansätze rezipiert und in der Prozessanalyse einbezogen, um den rationalistischen Verengungen des humankapitaltheoretischen Ansatzes entgegenzuwirken. Informelle, mikropolitische und teilweise irrationale Entscheidungen in den Betrieben können anhand von institutionen- und organisationstheoretischen Forschungsansätzen besser begriffen werden.

Aufgrund der gewachsenen Bedeutung des informellen, arbeitsplatznahen Lernens soll zudem besonderes Augenmerk darauf liegen, ob und wie diese Lernformen vom Bildungscontrolling erfasst werden und welche Rolle solche „kleinen Lernformen“ (Elsholz/Proß 2005) bei den Aushandlungsprozessen spielen.

## Forschungsfragen

- Wer ist wie in den Betrieben in die Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse rund um Weiterbildungsentscheidungen involviert? Wo gibt es Konflikte, zwischen wem und wie werden diese Konflikte bearbeitet?
- Wie und mit welchem Umfang ist Bildungscontrolling in Betrieben verbreitet?
- Mit welchen Methoden werden Kosten und vor allem der Nutzen von Weiterbildung erfasst? Wie sieht es mit der Erfassung des arbeitsplatznahen Lernens („kleine Lernformen“) in den Betrieben aus?
- Inwiefern werden Weiterbildungsentscheidungen durch die Implementierung von Bildungscontrolling beeinflusst?

## Methodisches Konzept

Es wird ein Verfahren der Triangulation (s. Flick 1998) von quantitativen und qualitativen Methoden verwendet, um verschiedene „Analysezugänge“ (Mayring 1999) zu schaffen. Nach Expertengesprächen mit Vertreter/-innen aus den Betrieben und der Wissenschaft zum aktuellen Stand des Themas sollen nach Möglichkeit auch quantitative Daten aus verschiedenen Betrieben durch eine Befragung erhoben werden. Es ist noch zu prüfen, ob dafür eine Stichprobe aus dem Referenz-Betriebs-System geeignet ist.<sup>17</sup> Die Befragung soll vor allem Überblicksdaten zu betrieblichen Aushandlungsprozessen (wer ist in welchen Unternehmen in welcher Form an Weiterbildungsentscheidungen beteiligt?) und zur Verbreitung und Ausgestaltung des Bildungscontrollings in verschiedenen Betrieben und Branchen liefern.

Nach der Befragung sollen exemplarische Betriebsfallstudien durchgeführt werden, die neben der Beschreibung und Typologisierung betrieblicher Aushandlungsprozesse eine qualitative Analyse der Sichtweisen verschiedener Betriebsakteure liefern. Die diesbezügliche Relevanz oder Irrelevanz des Bildungscontrollings wird dabei geprüft werden. Es werden hierzu mit Akteuren (Management/Geschäftsführung, Personal-/Bildungsabteilung, Finanzwesen, Betriebsrat, Beschäftigte, externe Berater/-innen) Interviews geführt. Die Auswahl der Betriebe wird unter Berücksichtigung von Betriebsgrößen- und Branchenunterschieden erfolgen und soll eine Kontrastierung unterschiedlicher Ergebnisse ermöglichen. Die genaue Auswahl der für die Fallstudien in Frage kommenden Betriebe erfolgt nach Auswertung der Experteninterviews und der Befragung. Bei den Fallstudien wird wichtig sein, den unterschiedlichen Perspektiven der Akteure Rechnung zu tragen und diese kontrastierend miteinander zu vergleichen. Auf dieser Analyse der Aushandlungsprozesse und der Herausarbeitung zentraler und typologisierter Argumentationsmuster rund um Weiterbildungsentscheidungen soll das Schwergewicht der Projektarbeit liegen.

## Interne und externe Kooperationen

Das Projekt baut auf dem 1999 abgeschlossenen Projekt „Möglichkeiten von Bildungscontrolling als Planungs- und Steuerungsinstrument der betrieblichen Weiterbildung“ auf. Die zentralen Ergebnisse dieses Projektes werden berücksichtigt und

<sup>17</sup> Wenn das RBS nicht genutzt werden kann, sind die Dienstleistungen Dritter in 2007 und 2008 entsprechend zu erhöhen.

weiter entwickelt. Das Thema wird aber auch aufgrund prognostizierter und tatsächlich veränderter wirtschaftlicher und arbeitsorganisatorischer Rahmenbedingungen neu bearbeitet werden müssen (s. Baethge/Schiersmann 1998, Schiersmann 2005). Diese Veränderungen haben z.B. oftmals zu einer Verlagerung der Weiterbildungsbudgets in die Fachabteilungen und zu veränderten betrieblichen Entscheidungsprozessen geführt. Mit Universitäten und anderen Forschungseinrichtungen, die das Thema Entscheidungsverhalten und Bildungscontrolling bearbeiten, soll während der Projektlaufzeit kooperiert werden. Mit der Humboldt-Universität zu Berlin gibt es zu Fragen des Weiterbildungsentscheidungsverhaltens (Gieseke 2004) bereits einen regen Austausch. Mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung besteht zu Fragen der Kompetenzerfassung des informellen, arbeitsplatznahen Lernens eine Zusammenarbeit (s. Käßplinger/Reutter 2005). Mit dem Projektvorschlag Nr. 3 „Der Nutzen abschlussbezogener Bildung im Erwachsenenalter“ ist im BIBB eine intensive Kooperation vorgesehen, da beide Projekte komplementäre Informationen über berufliche Weiterbildung in Deutschland liefern sollen.

### **Transfer**

Zielgruppen sind sowohl die Bildungspolitik, die interessierte Fachöffentlichkeit als auch die Wissenschaft. Deswegen werden die Forschungsergebnisse zielgruppengerecht, vorwiegend in Form von Präsentationen, Aufsätzen (z.T. in referierten Zeitschriften) und Kurzbeiträgen aufgearbeitet. Vor allem die Herausarbeitung innerbetrieblicher Argumentationsmuster rund um das Bildungscontrolling verspricht eine unterstützende Förderung betrieblicher Bildungsarbeit, da Argumente für und gegen Weiterbildung gesammelt werden sollen, die Bildungsverantwortliche oder Weiterbildungsinteressierte aufgreifen können. Hier ist die Erstellung von kurzen und anschaulichen Handreichungen für die Weiterbildungspraxis in den Betrieben vorgesehen. Diese sollen als prägnante und überzeugende Argumentationshilfen in der Sprache der Praxis für verschiedene Typen betrieblicher Entscheidungsprozesse dienen, um die Weiterbildungsbeteiligung zum Nutzen von Individuum und Betrieb zu erhöhen.

### **Projektmitarbeiter/-innen**

**Käßplinger, Bernd;** N.N. (Wissenschaftler/in); N.N. (Sachbearbeiter/in)

### **Laufzeiten**

Laufzeit: IV/07 bis III/09

### **Literaturhinweise**

Arnold, Rolf: Von der Erfolgskontrolle zur entwicklungsorientierten Evaluierung. In: Münch, Joachim (Hrsg.): Ökonomie betrieblicher Bildungsarbeit. Berlin 1996, S. 251-267.

Baethge, Martin/Baethge-Kinsky, Volker: Arbeit – die zweite Chance. Zum Verhältnis von Arbeitserfahrungen und lebenslangem Lernen. In: Kompetenzentwicklung

2002. Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur. Münster, New York, München, Berlin 2002, S. 69-140.

Baethge, Martin/Schiersmann, Christiane: Prozessorientierte Weiterbildung – Perspektiven und Probleme eines neuen Paradigmas der Kompetenzentwicklung für die Arbeitswelt der Zukunft. In: Kompetenzentwicklung `98. Forschungsstand und Forschungsperspektiven. Münster, New York, München, Berlin 1998, S. 15-88.

Bardeleben, Richard von/Herget, Hermann: Nutzen und Erfolg betrieblicher Weiterbildung messen: Herausforderungen für das Weiterbildungs-Controlling. In: Krelkel, Elisabeth M./Seusing, Beate (Hrsg.): Bildungscontrolling – ein Konzept zur Optimierung der betrieblichen Weiterbildung. Bielefeld 1999, S. 79-106.

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

Becker, Manfred: Bildungscontrolling – Möglichkeiten und Grenzen aus wissenschaftstheoretischer und bildungspraktischer Sicht. In: Landsberg, Georg von/Weiss, Reinhold (Hrsg.): Bildungs-Controlling. 2. überarbeitete Ausgabe, Stuttgart 1995. S. 57-80.

Elsholz, Uwe/Proß, Gerald: Annäherungen an „kleine Lernformen“. Arbeitspapier des Projektes KomNetz. Hamburg 2005.

Erpenbeck, John (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung – Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Stuttgart 2003.

Flick, Uwe: Triangulation – Geltungsbegründung oder Erkenntniszuwachs. Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation. 18 (1998), S. 443-447.

Friebel, Harry/Winter, Renate: Bedarfsgerecht und lernförderlich? Expertenbefragung: Weiterbildung in der Autobranche. DIE-Zeitschrift 13 (2006) 1, S. 48-50.

Fürst, Gabriele: Empirische Untersuchung über innerbetriebliche Weiterbildungsentscheidungen in österreichischen Grossunternehmen. Wien 1985.

Gieseke, Wiltrud: Weiterbildungsentscheidungsverhalten – Auswirkungen auf pädagogische Beratungskompetenz. In: Report 27 (2004) 1, S. 145-149.

Horvath, Peter: Controlling. München 1992.

Hummel, Thomas R.: Erfolgreiches Bildungscontrolling – Praxis und Perspektiven. Weinheim 2001.

Käpplinger, Bernd/Reutter, Gerhard: Förderliche und hemmende Faktoren bei der Etablierung von Kompetenzbilanzierungen. In: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung (Hrsg.): Kompetenzdokumentationen für informell erworbene berufsrelevante Kompetenzen. Berlin 2005, S. 119-156.

- Krekel, Elisabeth u.a.: Möglichkeiten von Bildungscontrolling als Planungs- und Steuerungsinstrument der betrieblichen Weiterbildung. Abschlussbericht zum Forschungsprojekt, [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb\\_61002.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_61002.pdf), Bonn 1999.
- Landsberg, Georg von/Weiß, Reinhold (Hrsg.): Bildungscontrolling. Stuttgart 1995.
- Mayring, Philipp: Zum Verhältnis qualitativer und quantitativer Analyse. In: Bolscho, Dietmar/Michelsen, Gerd (Hrsg.): Methoden der Umweltbildungsforschung. Opladen 1999.
- Meyer-Dohm, P. : Weiterbildung, Kompetenzentwicklung und Lernkultur: Zehn Jahre QUEM. In: Kompetenzentwicklung 2002. Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur. Rückblick – Stand – Ausblick. Münster, New York, München, Berlin 2002, S. 13-67.
- Schiersmann, Christiane: Von der funktional-berufsbezogenen Weiterbildung zur prozessorientierten Kompetenzentwicklung: Herausforderungen für die Forschung. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens 53 (2005) 2, S. 169-185.
- Walden, Günter: Kosten-Nutzen-Controlling. In: Seeber, Susan/Krekel, Elisabeth M./van Buer, Jürgen (Hrsg.): Bildungscontrolling – Ansätze und kritische Diskussionen zur Effizienzsteigerung von Bildungsarbeit. Frankfurt/Main 2000, S. 173-194.
- Weiß, Reinhold: Bildungscontrolling: Messung des Messbaren. In: Gust, Mario/Weiß, Reinhold: Praxishandbuch Bildungscontrolling für exzellente Personalarbeit. München 2005, S. 31-52.

### **Projekt 3: Der Nutzen abschlussbezogener Bildung im Erwachsenenalter im internationalen Vergleich**

#### **Forschungsstand**

Der Nutzen<sup>18</sup> der beruflichen Bildung ist Gegenstand einer Reihe von Forschungsaktivitäten im BIBB<sup>19</sup>. Ergebnisse aus den Forschungsprojekten und Publikationen zu diesem Thema weisen darauf hin, dass sich die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung für Individuen lohnt - und dies sowohl der direkten Einschätzung der Teilnehmer folgend (Beicht et al, 2004) als auch unter Heranziehung objektiver Nutzenindikatoren (für eine Übersicht siehe Pfeifer, 2006). Auch der Nutzen formaler Bildungsabschlüsse wurde vor allem für Jugendliche und junge Erwachsene in der Vergangenheit auf der Mikro- und Makroebene untersucht (de la Fuente et al, 2002; OECD,

<sup>18</sup> Als Nutzendimensionen werden u.a. Lohnverbesserungen, Verbesserungen der beruflichen Situation, Risiken des Arbeitsplatzverlustes, verschiedene Merkmale des Arbeitsplatzes und die qualifikationsadäquate Beschäftigung berücksichtigt.

<sup>19</sup> Zuletzt BIBB Forschungsprojekt 2.3.005: „Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung für Individuen“ und das laufende Forschungsprojekt 2.3.105 „Formalisierte berufliche Weiterbildung– Sekundäranalysen auf Basis des SOEP und anderer international vergleichbarer Erhebungen (BENEFIT)“



2005); die berechneten Bildungsrenditen zeigen deutlich, dass eine Investition in Bildung lohnt.

Der Nutzen abschlussbezogener Bildung<sup>20</sup> von erwachsenen, bereits im Erwerbsleben stehenden Personen war hingegen eher selten Gegenstand von Untersuchungen. Die OECD veröffentlicht in ihrer Publikation „Bildung auf einen Blick“ (2005) zwar geschätzte Bildungsrenditen von Abschlüssen von Personen mit über 40 Jahren, diese makroökonomischen Schätzungen basieren jedoch auf Modellannahmen, die keine länderspezifischen Faktoren berücksichtigen. Für Deutschland und eine Reihe von weiteren Ländern werden von der OECD keine Ergebnisse veröffentlicht.

## **Begründung**

In Deutschland ist eine berufliche Umorientierung und/oder die Erneuerung von Wissen im Erwachsenenalter über eine Teilnahme an abschlussbezogener Bildung eher die Ausnahme. In anderen Ländern, vor allem im angelsächsischen Raum und Skandinavien, ist der Prozentsatz derjenigen, die im Alter von über 30 Jahren in öffentlichen oder privaten Bildungseinrichtungen eingeschrieben sind, deutlich höher (OECD, 2005)<sup>21</sup>. Dies deutet auf eine unterschiedliche Rolle von abschlussbezogener Bildung Erwachsener in den verschiedenen Bildungssystemen hin. Bei der Diskussion um mögliche Strategien zur Förderung dieser Form der Bildung (bzw. bei der Diskussion um alternative Strategien) sind Informationen sowohl zum individuellen als auch zum gesellschaftlichen Nutzen von Bildungsabschlüssen Erwachsener notwendig. Aus Sicht der klassischen Humankapitaltheorie (Becker, 1964) lohnt sich eine Investition in abschlussbezogene Bildung im Erwachsenenalter dann, wenn der in Zukunft zu erwartende Nutzen die Kosten übersteigt. Entsprechend dieser Annahme ist davon auszugehen, dass die geringe Teilnahme an abschlussbezogener Bildung in Deutschland zumindest teilweise auf den geringen erwarteten Nutzen zurückzuführen ist. Insbesondere die kurze „Auszahlungsperiode“ bei erwachsenen Teilnehmern, hohe indirekte und direkte Kosten<sup>22</sup> sowie fehlende Finanzierungsmöglichkeiten könnten den zu erwartenden Nutzen verringern. In anderen Staaten müsste sich dagegen mit Blick auf die hohen Teilnahmequoten ein entsprechend hoher Nutzen infolge eines Bildungsabschlusses einstellen.

## **Forschungsziele**

Der Nutzen abschlussbezogener Bildung ist eine wichtige Größe in dem Entscheidungsprozess von Menschen, nach abgeschlossener Erstausbildung und dem Eintritt in den Arbeitsmarkt an formalen Bildungsgängen teilzunehmen. Aus humankapitaltheoretischer Sicht lohnt sich ein solcher Schritt nur dann, wenn der erwartete Nutzen die entstehenden Kosten übersteigt und die Rendite auch hinsichtlich alternativer Investitionsmöglichkeiten attraktiv erscheint.

<sup>20</sup> Hiermit sind Abschlüsse in allgemeinen und beruflichen Bildungsgängen bzw. Hochschulabschlüsse gemeint.

<sup>21</sup> Im Vereinigten Königreich und Australien sind über 15%, in den USA etwa 6% der Bevölkerung im Alter von 30 bis 39 Jahren in öffentlichen und privaten Bildungseinrichtungen eingeschrieben. Für die Bevölkerung im Alter von über 40 Jahren beträgt dieser Wert immerhin 7%, 8% und etwa 2%. In Deutschland sind es dagegen nur etwa 3% bzw. 0,2% in der jeweiligen Altersgruppe (vgl. OECD 2005, S. 240).

<sup>22</sup> Indirekte Kosten sind u.a. das entgangene Erwerbseinkommen oder die Risiken des Wiedereinstiegs in Beschäftigung nach einer Erwerbsunterbrechung.

Das Ziel der Forschungsaktivität ist es daher zu untersuchen, ob die in Deutschland eher geringe Beteiligung an abschlussbezogener Bildung im Erwachsenenalter mit einem geringen Nutzen der Teilnahme einhergeht oder ob, entgegen humankapitaltheoretischer Überlegungen, sehr wohl ein hoher Nutzen infolge der Teilnahme festzustellen ist. Hierbei ist ein möglichst umfangreiches Spektrum an Nutzendimensionen zu berücksichtigen. Anschließend soll mit Hilfe vergleichbarer Datensätze aus dem Ausland bestimmt werden, ob Unterschiede im Nutzen abschlussbezogener Bildung auch als mögliche Ursache für Disparitäten der Bildungsbeteiligung Erwachsener zwischen Deutschland und dem jeweiligen Vergleichsland herangezogen werden können.

Der Entscheidungsprozess Erwachsener zu einer Teilnahme an abschlussbezogenen Bildungsgängen findet nicht im luftleeren Raum, das heißt losgelöst von den nationalen Rahmenbedingungen statt. Institutionelle Faktoren, wie die Beschaffenheit der Bildungssysteme, die Struktur der Arbeitsmärkte, aber auch die Rolle sozialer Sicherungssysteme in den verschiedenen Ländern spielen bei diesem Prozess eine wichtige Rolle. Auch muss untersucht werden, welche betrieblichen und/oder staatlichen Programme die individuelle Entscheidung zur Teilnahme an abschlussbezogenen Bildungsgängen begünstigen.

In dem Forschungsprojekt sollen daher zunächst die jeweiligen nationalen Rahmenbedingungen untersucht und in Form einer Typisierung dargestellt werden. Die hierdurch gewonnenen Erkenntnisse fließen dann in die Analyse der Ergebnisse zum Nutzen abschlussbezogener Bildung auf Basis der Paneldaten ein. Bei der Einordnung der Forschungsergebnisse zum Nutzen abschlussbezogener Bildung werden auch andere Formen des Lernens im Erwachsenenalter und des damit erzielten Nutzens berücksichtigt.

### **Forschungsfragen**

Aus der genannten Zielbeschreibung ergeben sich drei Forschungsfragen:

1. Kann die in Deutschland vergleichsweise niedrige Teilnahmequote Erwachsener an abschlussbezogenen Bildungsgängen durch die korrespondierende Nutzenhöhe erklärt werden?
2. Können Nutzenunterschiede die auch im internationalen Vergleich beobachtbaren Unterschiede in der Teilnahmequote Erwachsener an abschlussbezogener Bildung erklären?
3. Welchen Einfluss haben nationale Rahmenbedingungen auf die Beteiligung und den Nutzen abschlussbezogener Bildung?

### **Methodisches Konzept**

Zur Messung des Nutzens abschlussbezogener Bildung im Erwachsenenalter sind Längsschnittdaten notwendig, die es ermöglichen, Entwicklungen der als relevant angesehenen Nutzendimensionen, wie z.B. Lohn oder Arbeitsplatzsicherheit, nachzuzeichnen und zeitlich präzise zu verorten. Auf Grundlage solcher Paneldaten kann bei Befragten, die an einem abschlussbezogenen Bildungsgang teilgenommen haben, untersucht werden, welchen Effekt ein Abschluss auf die verschiedenen Nutzen-

Indikatoren hat. Dazu ist es erforderlich, die Individuen über einen längeren Zeitraum mehrfach zu befragen. Zusätzlich werden neben den Angaben der Teilnehmer/-innen auch Angaben einer Vergleichsgruppe nicht-teilnehmender Erwachsener benötigt, um der Frage nachzugehen, ob die eingetretenen Veränderungen infolge der Teilnahme an abschlussbezogenen Bildungsgängen eingetreten sind oder durch andere Faktoren verursacht wurden. Mögliche Verzerrungen als Folge von Selektionsmechanismen bei der Beteiligung an abschlussbezogener Bildung sollen durch geeignete statistische Verfahren kontrolliert werden.

Für die vorgesehenen Panelanalysen für Deutschland ist das Sozio-ökonomische Panel (SOEP) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) geeignet, in dem den Befragungspersonen jährlich Fragen zu ihren Bildungsaktivitäten gestellt werden. Im Vereinigten Königreich bietet der „British Household Panel Survey“ (BHPS) einen ersten Ansatzpunkt für eine über die nationale Betrachtung hinausgehende Analyse. Auch im BHPS wird die Teilnahme an Bildungsaktivitäten detailliert abgefragt. Weiterhin stehen Daten aus dem „Household, Income and Labour Dynamics in Australia“ (HILDA) für Australien zur Verfügung. Da die Daten des SOEP ohnehin vom BIBB bezogen werden, Daten des BHPS kostenfrei zu Verfügung stehen und für Daten des HILDA eine nur geringe Gebühr erhoben wird, ist der Datenzugang mit keinen nennenswerten Kosten verbunden. Es ist zu prüfen, ob auch in skandinavischen Ländern und den USA geeignete Datensätze für die Untersuchungen bereitstehen.

### **Interne und externe Kooperationen**

Für die beabsichtigte international vergleichende Forschung ist die Zusammenarbeit mit den Datengeberstaaten, und hier insbesondere mit den dortigen Partnerinstitutionen des BIBB, angestrebt. Dabei geht es nicht nur um Unterstützung beim Zugang zu den Daten, sondern auch, soweit möglich, um gemeinsame Bearbeitung von Forschungsfragen. Zur Analyse der jeweiligen nationalen Rahmenbedingungen ist angedacht, über in der Literatur auffindbare Typisierungen hinaus externes Wissen von Wissenschaftlern aus den Untersuchungsnationen zu nutzen. Dies kann sowohl über die Vergabe von Aufträgen zur Erstellung eines auf die Fragestellung zugeschnittenen Gutachtens als auch über Experteninterviews vor Ort erfolgen.

### **Transfer**

Zielgruppen sind Bildungspolitik, Bildungspraxis, Weiterbildungsinteressenten, Fachöffentlichkeit und Wissenschaft. Die Forschungsergebnisse werden zielgruppengerecht hauptsächlich in Form von Präsentationen, Aufsätzen und Kurzbeiträgen aufgearbeitet.

### **Projektmitarbeiter/-innen**

**Pfeifer, Harald**; N.N. (Wissenschaftler/in), N.N. (Sachbearbeiter/in)

### **Laufzeiten**

Laufzeit: IV/07 bis I/10

## Literaturhinweise

- Becker, G. S. (1964): Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Reference to Education. Chicago, London
- Beicht, U.; Krekel, E.M.; Walden, G. (2004): Berufliche Weiterbildung – welchen Nutzen haben die Teilnehmer. BWP-Ausgabe 5/04, S. 5-9. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bonn.
- De la Fuente, A.; Ciccone, A. (2002): Das Humankapital in der wissensbasierten globalen Wirtschaft. Abschlussbericht, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales. Brüssel
- OECD (2005): Education at a Glance. Paris
- Pfeifer, H. (2006): Welchen Nutzen hat Weiterbildung für Individuen - in Deutschland und in anderen europäischen und nicht-europäischen Ländern? Erschienen in: Kosten, Nutzen, Finanzierung beruflicher Weiterbildung, S. 232-257. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bonn.

## Projekt 4: Berufliche Entwicklungspfade in Neue Technologien - Technologiediffusion in die Wirtschaft durch Berufsbildung

### 1. Forschungsstand

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert im Rahmen mehrerer Programme Neue Technologien.<sup>23</sup> Das BIBB begleitet die beiden Förderprogramme Mikrosystemtechnik (seit den 90er Jahren) sowie Optische Technologien (seit 2002) mit dem Ziel, die Entwicklung der Mikrosystemtechnik und der optischen Technologien und deren Diffusion in die Wirtschaft durch ein bedarfsgerechtes Angebot an Aus- und Fortbildungsberufen zu unterstützen.

Im Zuge dieser Begleitarbeiten tauchten strukturelle Fragen der Gestaltung beruflicher Entwicklungspfade für Zielgruppen der Berufsbildung in den Innovationsfeldern auf, aber auch strukturelle Probleme der Bildungsdienstleistung für Neue Technologien. Hierzu wurden forschungsvorbereitende Arbeiten durchgeführt<sup>24</sup> sowie Ansätze für konkrete innovationsunterstützende Maßnahmen im Bereich der beruflichen Bildung erkundet und mit den vom BMBF unterstützten Technologienetzen diskutiert.<sup>25 26</sup>

<sup>23</sup> Es handelt sich u.a. um die Programme in den Bereichen Nanotechnologie, Mikrosystemtechnik, Optische Technologien, Lebenswissenschaften/Biotechnologie. Das Förderprogramm Optische Technologien beispielsweise zielt auf die Entwicklung und Produktion neuer Basistechnologien (Strahlquellen, Sensorik, Baueinheiten) sowie auf deren Implementierung in die Produkte und Verfahren der Wachstumsbranchen Informationstechnik, Energietechnik, Umwelttechnik, Produktionstechnik, Medizintechnik etc.

<sup>24</sup> Vgl. Abschlussbericht zum Vorhaben 4.0.648 „Vorbereitung eines Forschungsprojektes Früherkennung von Qualifikationsanforderungen im Innovationsfeld Optische Technologien“

<sup>25</sup> Diskussionspapier: Künftige Arbeiten des BIBB sowie Handlungsempfehlungen für innovationsunterstützende Maßnahmen im Förderprogramm Optische Technologien aus IV/04 als Ergebnisse des gemeinsamen Workshops des BIBB und VDI Düsseldorf „Berufsbildung für Optische Technologien“

Einschlägige Untersuchungen zum Thema mit dem o.g. Technikbezug außerhalb des BIBB sind nicht bekannt. Relevante Untersuchungen laufen derzeit über die genannten forschungsvorbereitenden Arbeiten hinaus im BIBB (z.B. Produktionstechnologin/Produktionstechnologe, Zusatzqualifikationen für Neue Technologien) oder liegen im Rahmen von Qualifikationsbedarfsstudien vor (z.B. VDTVDE IT: Trends in der Mikrosystemtechnik; VDI TZ: Qualifizierungsbedarf Großunternehmen Optische Technologien).

Bestätigt wurde die zentrale Maßgabe für die Förderpolitik, dass nämlich die Innovationstreiber<sup>27</sup> Technologie, Organisationsentwicklung und Personal im Verbund entwickelt werden müssen, damit Neue Technologien ihre Wirkung entfalten können. Dabei muss die Förderung innovationsbegleitender Dienste wie Beratung, Vermittlung und Bildung strategische Aufmerksamkeit haben.

## 2. Begründung

Das Projektthema resultiert aus Signalen, dass sich die Ansprüche an Funktionen von Facharbeitern in Neuen Technologien sowie deren Aufstiegsmöglichkeiten verändern:

a) **Produktionstechnologe/in:** Die Idee für dieses z.Zt. vom BIBB (AB 4.2.1) untersuchte Berufsprofil ist, Facharbeiter im Maschinen- und Anlagenbau für die Einzelfertigung komplexer Maschinen und Anlagen (v.a. Prototypen) zu qualifizieren. Facharbeiter müssen hier für die Entwicklungszusammenarbeit mit dem FuE-Ingenieur, für das dabei genutzte Informationssystem sowie für die Implementierung der Maschine/Anlage beim Kunden, also auch für den Vertrieb qualifiziert sein. Hierfür haben neben herkömmlicher Fertigungskompetenz naturwissenschaftlich-technologische Grundlagen, Entwicklerkompetenz, Informationsflusskompetenz, Kompetenz für den Umgang mit den Kundenbedürfnissen, insgesamt Kooperationskompetenz einen zentralen Stellenwert für die Erfüllung der Facharbeiteraufgaben. Zusammen genommen ergäbe sich ein neuartiges Berufsprofil mit ungewöhnlich komplexen Anforderungen.

Dabei gibt es Fragen wie z.B.,

- ob hier nicht Aus- und Fortbildung gekoppelt werden müssen,
- ob diese Art der geforderten Teilhabe von Facharbeitern am Innovationsprozess, nämlich mit den Ingenieuren teilweise auf Augenhöhe zu kooperieren, ein weitergehendes Bedürfnis der mittelständischen Wirtschaft ist, die im Bereich der Neuen Technologien nicht selten in sog. Produktnischen Weltmarktführer sind bzw. werden wollen. Aus den Vorstudien gibt es den Befund, dass solche Unternehmen ausbilden würden, aber davon überzeugt sind, dass es dafür keinen geeigneten Ausbildungsberuf gibt. Hier besteht Untersuchungsbedarf.

---

am 22.09.2004 in Bonn. Siehe [www.kibb.de](http://www.kibb.de): Wissenslandkarte: Berufsforschung: Qualifikationsentwicklung/Fortbildung: Optische Technologien.

<sup>26</sup> Protokoll des Workshops „Flankierende Berufsbildung für Technologienetze des BMBF – Frühzeitiges Erkennen und Gestalten von Qualifikationsanforderungen“ vom 15.06.2005 als gemeinsame Aktivität von Ab 4.3. und AB 2.2.

<sup>27</sup> Die Einflüsse der „Innovationstreiber“ sind auch Gegenstand der Untersuchung

b) Ähnlich sind die Anforderungen an **Mikrotechnologen**. Dieser Beruf wurde erst vor wenigen Jahren für die Halbleiterfertigung sowie FuE-Aufgaben geschaffen, wobei vor allem großbetriebliche Interessen eine Rolle spielten. Das Profil dieses Berufs enthält einen ungewöhnlich hohen Anteil an naturwissenschaftlichen und technologischen Qualifikationen, daneben „Verhaltensqualifikationen“, wie sie für Neue Technologien zunehmend von Bedeutung sind: Verhalten in Reinst-Räumen. Dieser Beruf soll vier herkömmliche Berufsprofile integrieren: den Physiklaboranten/Physikalisch-Technischen Assistenten; den Chemischen Assistenten, den Feinoptiker und den Feinmechaniker. Von Mittelständlern, die diesen Beruf „entdeckt“ haben, wird er als „Beruf des 21. Jahrhunderts“ gelobt. Z.Zt. wird diskutiert, ob die Grundstruktur dieses Berufsprofils nicht Vorbild für andere Technologiefelder sein sollte, bzw. ob der Beruf nicht als „Grundberuf“ für mehrere Technologiefelder, die inhaltlich vernetzt sind, u.a. Mikrosystemtechnik, Optoelektronik, Nanotechnologie und Medizinische Gerätetechnik, profiliert werden kann. Um dies beurteilen zu können, fehlt der Überblick über Anforderungssituationen in Facharbeitsplätzen in diesen Technologiefeldern. Im Zusammenhang damit steht die Frage, inwieweit eine Profilähnlichkeit der Qualifikationsanforderungen wie sie unter 1. thematisiert sind, besteht.

c) Mit den vorgenannten Fragen aus dem Bereich der Herstellung Neuer Technologien besteht auch für Ausbildungsberufe von **Technologieanwendern**, z.B. medizinischer Gerätetechnik die Frage nach Veränderungen in den Anforderungsprofilen.

Auch im Feld der Meister und Techniker stellen sich Fragen:

d) Der klassische Meister ist Organisator der Produktion/Dienstleistung und des Personaleinsatzes. Dies gilt heute noch für die personalintensive Produktion/Dienstleistung. Bei den in den o.g. forschungsvorbereitenden Arbeiten befragten Mittelständlern ist die Meisterfunktion inzwischen aber ersetzt durch Stabsfunktionen wie Controlling/Qualitätsmanagement. Die Hierarchieebene Meister gibt es dort nicht mehr und damit auch keine berufliche Entwicklungsmöglichkeit für Facharbeiter. Dieser Befund korrespondiert nicht mit den hoffnungsvollen Ausblicken auf den Erhalt der Meisterfunktion, wie sie Drewes, Gidion, Scholz und Wortmann in der jüngst erschienenen BIBB-Publikation „Handlungskompetenz für mittlere Führungskräfte“ ausdrücken.<sup>28</sup> In diesen Unternehmen bestehen für dortige Facharbeiter faktisch keine Aufstiegsmöglichkeiten.

e) Facharbeiter haben keine berufliche Entwicklungsmöglichkeit in Neue Technologien über geregelte bzw. staatlich anerkannte Angebote. Befragte Mittelständler zeigten wegen fehlender Meisterfunktionen im eigenen Betrieb kein Interesse, ihren Facharbeitern berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zum Meister anzubieten. Sie zeigen aber Interesse, anerkannte Zusatzqualifikationen für Neue Technologien zu fördern. In diesem Zusammenhang tauchte die Frage auf, ob nicht die Meisterprofile soweit flexibilisiert werden sollten, dass solche Zusatzqualifikationen auf deren Prüfung angerechnet werden können und auf diese Weise die Aufstiegsfortbildung von Facharbeitern zukunftsfähig gestaltet werden kann.

<sup>28</sup> Drewes, C.; Gidion, G.; Scholz, D.; Wortmann, D.: Handlungskompetenz für mittlere Führungskräfte. BIBB, Bonn 2006, S. 15.

Vgl. auch "Untersuchung zur Rolle des mittleren/unteren Produktionsmanagements (Industriemeister/ Fachexperten) in modernen Arbeits- und Produktionskonzepten", HDZ der RWTH Aachen 1997 sowie Jauch, Peter: Industriemeister und industrielle Reorganisation. Hampp. München 1997.

f) Im Weiteren stellt sich die Frage, inwieweit das sog. „Fachrichtungsprofil“ des Meisters in Neuen Technologien zukunftsfähig ist. Dieses Profil bedeutet, dass die bundeseinheitlich geregelten Meisterqualifikationen durch eine gemeinsame Grundlagenbildung vereint sind sowie eine gemeinsame Grundstruktur der „fachrichtungsspeziellen“ Bildung haben, die in ihrer Dreigliederung: Technik, Organisation und Führung/Personal<sup>29</sup> dort wiederum gewollte Gemeinsamkeiten in den Inhalten haben. Das derzeit unter den Sozialpartnern verhandelte Konzept Geprüfte/r Prozessmanager/in Mikrotechnologie, welches nach dem Vorbild der IT-Weiterbildungsberufe konzipiert ist, bedeutet bereits faktisch eine Abkehr. Die Technologieintegration wirft ähnliche Fragen für die Meisterprofile auf. In Großunternehmen wird die Frage nach neuen technologieintegrierten Meisterprofilen diskutiert.

g) Die Technikerqualifikation ist im BBiG-geregelten Berufsbildungssystem bislang kein Gegenstand.<sup>30</sup> Der staatlich geprüfte Techniker macht als landesgeregeltes Angebot der Aufstiegsfortbildung geltend, dass er mit dem ungefähr doppelt so umfangreichen Fortbildungsvolumen erheblich mehr Qualifikationen bereitstellt als der Meister. Insofern gibt es bei Vertretern der Technikerfortbildung die Auffassung, dass der Techniker oberhalb des Meisterniveaus angesiedelt ist. Derzeit gelten wenige Technikerangebote als Aufstiegspfade in Funktionen im Bereich Neuer Technologien.<sup>31</sup>

Die Frage ist, inwieweit hier ein Pfad besteht, den auch das Berufsbildungssystem alternativ zum Meisterangebot beschreiten muss, um den Facharbeitern berufliche Entwicklungsmöglichkeiten in Neue Technologien zu sichern, im Besonderen, wenn die Meisterrolle im Wandel begriffen ist. Die beruflichen Einsatzfelder von Technikern, im Besonderen in Neuen Technologien, sind nicht bekannt und müssten untersucht werden.

Neben den Berufen für die Herstellung sowie für die Anwendung Neuer Technologien müssen die Berufe für Vermittlungs- und Innovationsdienstleistungen beachtet werden. Dazu gehören Berufe für Beratung und Bildung, FuE und Vertrieb. Es handelt sich hier um Qualifikationen, in denen technologische Fachqualifikationen mit Dienstleistungsqualifikationen verknüpft sein müssen.

In diesen Dienstleistungsberufen sind bisher überwiegend Personen aus herkömmlichen Fachberufen tätig. Diese haben zunehmenden Bedarf an dienstleistungseigener Kompetenz.<sup>32</sup> Einerseits muss diese Kompetenz gefördert werden, damit die Vermittlungs- bzw. Innovationsdienstleistung erbracht werden kann. Andererseits muss die technologisch-fachliche Qualifikation in der benötigten Breite gesichert und erkennbar/nachweisbar sein. Dass hier Bedarf besteht und zugleich Qualifikationsangebote, im Besonderen auch für Ausbilder fehlen, wurde in den forschungsvorbe-

<sup>29</sup> Siehe auch a.a.O., S. 8.

<sup>30</sup> Wenn von Ausnahmen wie dem Kfz-Service-Techniker als unterhalb der Meisterqualifikation angelegter Fachqualifikation abgesehen wird.

<sup>31</sup> Technikerschule Itzehoe; Technikerschule Berlin

<sup>32</sup> So wird Meistern und Technikern i.A. im Zusammenhang mit einer berufspädagogischen Grundqualifikation i.S. der Ausbildereignungsverordnung die Eignung für berufspädagogische Aufgaben im Betrieb zugewiesen. Hier wird unterstellt, dass vor allem die fachliche Qualifikation, aber auch bei Meistern zusätzlich die vermittelte Führungsqualifikation für diese Aufgaben befähigt. Mit den inzwischen erheblich gewachsenen berufspädagogischen Anforderungen an Ausbilderfunktionen reicht dieses Paradigma nicht mehr aus. Vgl. auch Blötz, U.; Brater, M.; Tillmann, H.: Neuer Beruf für betriebliche Bildungsdienstleistungen: Gepr. Berufspädagoge/Gepr. Berufspädagogin für Aus- und Weiterbildung IHK. BWP 4/06, S 44.

reitenden Befragungen immer wieder angemerkt. Wieweit in diesem Feld Qualifikationsbedarf für Neue Technologien dringlich ist, muss untersucht werden. Dies gilt auch für neue Berufsprofile in diesem Feld, wobei sich die Frage zweckmäßiger beruflicher Entwicklungspfade stellt, u.a. auch für Meister und Techniker.

### 3. Forschungsziele

Mit dem Projekt sollen für Facharbeiter und Meister berufliche Entwicklungspfade in Neue Technologien untersucht werden. Dieses Ziel schließt die Ermittlung des Qualifikationsbedarfs in Facharbeiter- und Aufstiegsfunktionen für Neue Technologien ein sowie die Ermittlung betrieblicher Rahmenbedingungen zu seiner Deckung. Damit sollen Grundlagen für die künftige Gestaltung des Berufsbildungssystems zur Unterstützung der Verbreitung Neuer Technologien geschaffen werden. Es handelt sich hier um eine Frage im Kontext der Früherkennung, deren Beantwortung Folgerungen für die Behandlung der o.g. ordnungspolitischen Fragen zulässt.

Damit will das Projekt ein im Zusammenhang mit dem technologischen Wandel immer wiederkehrendes methodisches Problem behandeln: Die (staatliche) Berufsbildungspolitik muss ihren Beitrag zur Förderung des technologischen Wandels leisten. Dabei tritt immer wieder die Situation auf, dass sich eine mittelständische Unternehmenslandschaft gerade herausbildet, die noch keine Lobby hat, die ihre Berufsfragen in die eigenen Hände nehmen kann. Das Projekt behandelt damit eine Frage, die unter der Überschrift „Sektorales Qualifikationsmonitoring“ der Berücksichtigung der Bedürfnisse und Rahmenbedingungen mittelständischer Unternehmen in der Ordnungspolitik dient.<sup>33</sup>

Im Sinne der Ziele des Projektes soll festgestellt werden:

- Die Entwicklung der Anforderungen in Facharbeiter- und Aufstiegsfunktionen in den o.g. Technologiefeldern (unabhängig von konkreten Berufen);
- die Teilhabe von Facharbeitern am Technischen Fortschritt bzw. die Situation der beruflichen Entwicklung von Facharbeitern in Neue Technologien einschließlich Aufstiegsfunktionen, hier im Besonderen in den Technologiefeldern Optische Technologie, Mikrosystemtechnik, Nanotechnologie, medizinische Gerätetechnik;
- der Qualifikationsbedarf in Facharbeiter- und Aufstiegsfunktionen (nicht aus quantitativer Sicht), insbesondere auch für
  - Nischentechnologien in den o.g. Technologiefeldern,
  - Innovationsdienstleistungen im Betrieb sowie
  - Technologiepromotoren, einschließlich betrieblicher Bildungsdienstleistungen.

### 4. Forschungsfragen

Entsprechend sollen folgende Forschungsfragen bearbeitet werden:

- Wie verändern sich in Verbindung mit Neuen Technologien die Anforderungen in Facharbeiter- und Aufstiegsfunktionen?

---

<sup>33</sup> Dabei spielt eine Rolle, dass viele betroffene mittelständische Unternehmen nicht in einschlägigen Branchenverbänden (VDMA, ZVEI, SPECTARIS,...) organisiert sind und damit deren Interessen dort nicht vertreten sind.



- Inwieweit sind Facharbeiter am technologischen Fortschritt beteiligt? Inwieweit besteht Bedarf an der ordnungspolitischen Unterstützung beruflicher Entwicklungspfade in Neue Technologien?
- Findet Ausbildung in der mittelständischen Wirtschaft nicht statt, weil im Feld der o.g. Neuen Technologien geeignete Ausbildungsangebote fehlen?
- Welche Anforderungen werden an gewerblich-technische Qualifikationsprofile in Neuen Technologien gestellt, im Besonderen bezüglich der Profiltiefe und des Verhältnisses von Theorie und Praxis?
- Welcher Qualifikationsbedarf besteht in den Innovationsdienstleistungen für Neue Technologien: F&E, Arbeitsvorbereitung, Vertrieb, Technologieberater, Bildungsdienstleister für Facharbeiter und Meister?

## 5. Methodisches Konzept

Das Projekt soll im BIBB unter Federführung des AB 4.3 in Kooperation mit der Früherkennungsforschung AB 2.2 bearbeitet werden. Die Untersuchungen sollen explorativ angelegt sein. Dazu sollen eine repräsentative Betriebsbefragung, Unternehmensfallstudien, Befragungen in den BMBF-geförderten Technologienetzen sowie eine begleitende Evaluation von Qualifikationsangeboten im Feld der Technologie herstellenden, anwendenden sowie mittelnden Unternehmen durchgeführt werden. Hierin soll auch das Handwerk eingeschlossen werden. Die Untersuchungen sollen auf den Ergebnissen vorlaufender Qualifikationsbedarfsstudien im Feld (siehe Literaturhinweise) aufgesetzt werden. Das Projekt soll zwei Projektteile enthalten.

### Teil 1: Entwicklung der Funktionen und Anforderungen an Facharbeiter und Meister in Neuen Technologien

Ermittelt werden soll, in welchen Unternehmenslandschaften und Funktionen Facharbeiter und Meister in erheblichem Maße mit Neuen Technologien in den o.g. Technologiefeldern konfrontiert sind und inwieweit hier die üblichen Funktionsbilder, die den Aus- und Fortbildungsberufen zugrunde liegen, erhalten bleiben. Dabei soll auch ermittelt werden, woraufhin sich die Anforderungen an Facharbeit sowie Führungsarbeit (auf der Meisterebene) entwickeln und inwieweit diese Entwicklungen Barrieren für berufliche Entwicklungsmöglichkeiten von Facharbeitern und Meistern darstellen.

Neben den Herstellern Neuer Technologien, bei denen auch Innovations- und Vertriebs-/Vermittlungsdienstleistungen berücksichtigt werden, sollen auch Anwender und Vermittler Neuer Technologien untersucht werden. Die Untersuchungen sollen im Schwerpunkt auf mittelständische Unternehmen sowie technologieseitig wie bereits oben genannt auf Mikrosystemtechnik, Optische Technologien, Nanotechnologien und medizinische Gerätetechnik fokussiert sein.

In einem ersten Schritt soll das Untersuchungsfeld anhand vorliegender Technologie- und Anwender-Roadmaps der beteiligten Projektträger des BMBF im Hinblick auf Technologieentwicklungen und Technologiefolgen sowie anhand von Erfahrungen in den vom BMBF geförderten Technologie-Netzwerken abgesteckt werden. Auf dieser Grundlage sollen Annahmen über Unternehmenstypen und Funktionstypen gebildet werden, die das Untersuchungsfeld darstellen.

In einem zweiten Schritt soll anhand der Betriebsdaten und Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit in Kooperation mit AB 2.2 eine repräsentative Betriebsbefragung durchgeführt werden, in der Unternehmen befragt werden, auf die die zuvor ermittelten Kriterien zutreffen. Inhalt der Befragung sind Qualität und Ausmaß der Nutzung Neuer Technologien, der Betroffenheit von Fach- und Führungsfunktionen sowie Berufen und der Entwicklung von Anforderungen in den Funktionen. Die Befragung soll auf den Ergebnissen von Qualifikationsbedarfsstudien in relevanten Technologiefeldern des FreQuenz-Netzwerkes sowie von Projektträgern des BMBF aufsetzen.

Die befragten Unternehmen bilden zugleich das empirische Feld für den zweiten Untersuchungsteil.

## Teil 2: Qualifikationsbedarf in Neuen Technologien

In diesem Projektteil soll anhand der Befunde aus Teil 1 ermittelt werden, inwieweit in den Funktionsbereichen, die für Facharbeiter und Meister infrage kommen, neue/neuartige Qualifikationsbedarfe aus dem Umgang mit Neuen Technologien bestehen.

Die Befunde sollen auch Hinweise zu den Rahmenbedingungen für die Stützung geeigneter Entwicklungspfade in mittlere Fach- und Führungsfunktionen der Herstellung, Anwendung und Vermittlung Neuer Technologien geben.

Dazu sollen Fallstudien in geeigneten, in Teil 1 bereits befragten Unternehmen durchgeführt werden. Die zu befragenden Unternehmen sollen in Absprache mit einem für das Projekt vorgesehenen Fachbeirat (siehe 6.) ausgewählt werden. Die Fallstudien sollen als offene leitfadengestützte Interviews für verschiedene Personengruppen angelegt sein.

In den Fallstudien sollen die Qualifikationsbedarfe für betroffene Inhaber von Aus- und Fortbildungsberufen erfasst werden sowie die konkreten betrieblichen Rahmenbedingungen für die Aus- und Weiterbildung sowie Rekrutierung von Personal und für die Eröffnung von beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Facharbeitern und Meistern. Darin eingeschlossen ist die Frage, inwieweit Unternehmen im Bereich Neuer Technologien in vorhandenen Berufen ausbilden bzw. ob geeignete Ausbildungsberufe fehlen.

Im Vorfeld der Fallstudien soll die Situation der Ordnung der Berufsbildung im Feld o.g. Technologien erfasst werden, soweit dies in den projektvorbereitenden Arbeiten des BIBB noch nicht erfolgt ist.<sup>34</sup> Dabei werden Ergebnisse aus relevanten Modellversuchen (MV „Microtec“ Erfurt), den Entwicklungsarbeiten in den Netzen (z.B. AUNET im Netz Mikrosystemtechnik) und Früherkennungsarbeiten im FreQuenz-Netzwerk berücksichtigt. Die Auswahl der einzubeziehenden Berufe wird mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern abgestimmt.

Aus den methodischen Erfahrungen in Teil 1 und Teil 2 soll eine methodische Empfehlung (i.S. der Reichweite der verwendeten Methodik) für ein sektorales Qualifikationsmonitoring des BIBB für Neue Technologien entwickelt werden.

---

<sup>34</sup> Das BIBB hat bislang die Situation im Bereich Optische Technologien erfasst.

Um die genannten Projektteile angemessen bearbeiten zu können, ist eine Projektlaufzeit von insgesamt drei Jahren erforderlich.

## 6. Interne und externe Kooperation

Es wird ein Fachbeirat unter Einbeziehung von Fachexperten und Vertretern der Sozialpartner vorgesehen.

BIBB-intern soll mit AB 2.2 (Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit) sowie mit AB 4.3.1 (Gewerblich-technische und naturwissenschaftliche Berufe) kooperiert werden.

Externe Kooperation ist vorgesehen mit den Projektträgern des BMBF für die Technologieprogramme des BMBF, mit den Technologiennetzen, mit dem Frequenz-Netzwerk, mit den Spitzenorganisationen der Sozialpartner, mit der IG Metall, mit den Verbänden VDMA, ZVEI und SPECTARIS, mit der Fraunhofergesellschaft, mit dem Heinz-Piast-Institut für Handwerkstechnik an der Universität Hannover sowie den Handwerkskammern<sup>35</sup> und Industrie- und Handelskammern<sup>36</sup>.

## 7. Transfer

Es handelt sich einerseits um ein Projekt mit Früherkennungszielen. Die Ergebnisse daraus werden durch eine Publikations- und Workshopstrategie der Bildungspolitik und Fachöffentlichkeit, insbesondere auch den o.g. externen Kooperanden zur Verfügung gestellt.

Die Ergebnisse sollen andererseits den an der Ordnung der beruflichen Bildung Beteiligten dienen: den zuständigen Regelungsgebern, Sozialpartnern, dem BIBB.

## 8. Projektmitarbeiter/-innen

**Tutschner, Herbert** (Tel. 107- 2621); Bertram, Bärbel; Blötz, Dr. Ulrich; N.N.; Wendel, Beate

## 9. Laufzeiten

Laufzeit: II/2007 bis I/2010

## Literaturhinweise

Abicht, L.; Schumann, U.: Untersuchung zu innovativen Qualifikationsanforderungen im Bereich der Nanotechnologie. In: H.J. Bullinger (Hrsg.): Qualifikationen im Wandel - Nutzen und Perspektiven der Früherkennung. Fraunhofer IAO Stuttgart 2006

Abicht, L.; Schlicht, E.; Schumann, U.: Untersuchungscluster Nanobiotechnologie und Nanoanalytik - Zwischenbericht zum Projekt Ermittlung von Trendqualifikationen im Bereich der Nanotechnologie. ISW Halle

---

<sup>35</sup> z.B. HwK Koblenz und HwK Berlin

<sup>36</sup> beispielhaft sei hier IHK Erfurt genannt.

- AWNET: AWNET - Zwischenbilanz 2003-2005. Aus- und Weiterbildungsnetzwerke in der Mikrosystemtechnik, Berlin 2006
- Baron, W.; Heybrock, E.; Korte, S.: Qualifizierte Fachkräfte für die Zukunft Deutschlands - Berufsbildung in innovativen Technologiefeldern, Springer-VDI-Verlag 2005
- Baron, W.; Fellenberg, R.; Gleiche, M.: nanoTruck on Tor. Reise in den Nanokosmos. In: Vakuum in Forschung und Praxis, Nr. 6-2004. Wiley-VCH Verlag
- Baron, W.: Innovationsfeld Optische Technologien. Qualifikationsbedarf und Personalentwicklung. In: Photonik; Nr. 6-2004; S. 64-67, AT-Fachverlag
- Baron, W.: Impulse für Bildungsprozesse in den Optischen Technologien. Fachkräfte gewinnen - Zukunft sichern. In: Laser Technik Journal; Nr. 2-2004; S. 30-34 Wiley. VCH Verlag
- BMBF: Duale Ausbildung in innovativen Technologiefeldern. Bonn/Berlin 2005
- BMBF: Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2006. Kap. Bildung und Ausbildung: Risse im Fundament. Berlin/Bonn 2006
- BMBF: Förderkonzept Nanoelektronik 2006. Berlin/Bonn 2006
- BMBF: Förderprogramm Optische Technologien. Berlin/Bonn 2006
- BMBF: Mikrosysteme - Rahmenprogramm zur Förderung 2004-2009. Berlin/Bonn
- Drewes, C.; Gidion, G.; Scholz, D.; Wortmann, D.: Handlungskompetenz für mittlere Führungskräfte. BIBB, Bonn 2006
- Gidion, G.; Kuwan, H.; Schnalzer, K.; Waschbüsch, E.: Spurensuche in der Arbeit - Ein Verfahren zur Erkundung künftiger Qualifikationserfordernisse. 2000
- Jauch, P.: Industriemeister und industrielle Reorganisation. Hampp, München 1997
- Rauner, F.: Perspektiven für die duale Berufsausbildung. In: Fricke, W. (Hrsg.): Innovationen in Technik, Wissenschaft und Gesellschaft. Forum Humane Technikgestaltung. Band 19. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 1998, S. 362 f.
- VDI TZ: Optische Technologien im Handwerk. Qualifizierungsangebot und Bedarf. Schriftenreihe Aus- und Weiterbildung Optische Technologien (Band 4) 2005
- VDI TZ: Qualifizierungsbedarf Großunternehmen Optische Technologien, Fallstudien. Schriftenreihe Aus- und Weiterbildung Optische Technologien (Band 5) 2005
- VDI TZ: Qualifizierungsbedarf KMU Optische Technologien, Empirische Studie. Schriftenreihe Aus- und Weiterbildung Optische Technologien (Band 3) 2004
- VDI TZ: Hochschulangebote Optische Technologien, Bestandsaufnahme und Analyse. Schriftenreihe Aus- und Weiterbildung Optische Technologien (Band 2) 2004

VDI TZ: Weiterbildungsangebote Optische Technologien, Bestandsaufnahme und Analyse. Schriftenreihe Aus- und Weiterbildung Optische Technologien (Band 1) 2003

VDI/VDE IT: Fachkräfte in der Mikrosystemtechnik. Teltow 2005

VDI/VDE IT: Mikrotechnologe/Mikrotechnologin – ein Beruf mit Perspektive. Teltow 2005

VDI/VDE IT: Trends in der Mikrosystemtechnik. Berlin 2006

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

Lebensbegleitendes Lernen ist zu einem viel diskutierten Begriff geworden, der sich nicht erst als Folge des Lissabon-Beschlusses des Europäischen Rats in vielen nationalen und internationalen Programmen und Initiativen wiederfindet. Die Europäische Kommission hat das „lebenslange Lernen“ im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie als jene zielgerichtete Lerntätigkeit definiert, die einer kontinuierlichen Verbesserung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen dient<sup>37</sup>. Lebensbegleitendes Lernen umfasst dabei formale, nicht-formale und informelle Lernaktivitäten. Das lebensbegleitende Lernen erhält vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung eine spezifische Bedeutung. Alternde Belegschaften, die Einschränkung der Möglichkeiten zur Frühverrentung und der bereits absehbare Fachkräftebedarf durch Eintritt geburtenschwacher Jahrgänge in den Erwerbsprozess stellen Betriebe und ältere Arbeitnehmer vor neue Herausforderungen, zu deren Beschreibung und Bewältigung die Forschungsaktivitäten des BIBB beitragen sollen.

Im Zentrum der kurz- und mittelfristigen Forschungs- und Innovationsaktivitäten des BIBB stehen einerseits die Entwicklung von Instrumenten und Verfahren zur Sicherung der Transparenz und der Anerkennung informellen Lernens, andererseits die Analyse von Lernformen und Lernkonzepten zur Verknüpfung formalen, nicht-formalen und informellen Lernens sowie von infrastrukturellen und lernortbezogenen Verbindungen. Ob betriebliche Lernmöglichkeiten für an- und ungelernte Beschäftigte zur abschlussbezogenen Qualifizierung genutzt werden können, ist eine Frage, die derzeit untersucht wird.

In Deutschland sind die Bildungsgänge vergleichsweise stark voneinander abgegrenzt. Dies gilt sowohl für die verschiedenen Ebenen, zum Beispiel den Sekundarbereich und den tertiären Bereich, als auch für die verschiedenen Bildungsgänge auf einer Ebene, beispielsweise den Bereich der allgemein bildenden und der berufsbildenden Schulen. Die Forderung nach größerer Durchlässigkeit gehört deshalb seit vielen Jahren zum Grundkonsens in der Bildungspolitik. Entwicklungen im Bereich der für die Berufsbildung besonders relevanten Bildungsgänge außerhalb der dualen

<sup>37</sup> Mitteilung der Europäischen Kommission: "Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen", Brüssel, den 21.11.01, KOM(2001) 678 endgültig

Berufsausbildung, wie die Angebote von Berufsfachschulen und die dualen Studienangebote an Hochschulen, werden daher im BIBB kontinuierlich beobachtet.

Nach wie vor gibt es eine Reihe von Barrieren und Hindernissen, die einer größeren Durchlässigkeit im Wege stehen. Namentlich die Orientierung an verbindlichen Inhalten, die für den Erwerb eines Abschlusses als unabdingbar angesehen werden, leistet einer Abschottung von Bildungsgängen Vorschub. Eine größere Offenheit verspricht eine Orientierung an (Handlungs-)Kompetenzen. Sie eröffnen unterschiedliche Wege und Verfahren des Erwerbs und bieten von daher neue Perspektiven zu flexibleren Übergängen und Anrechnungsverfahren.

Der vorliegende Projektvorschlag thematisiert vor diesem Hintergrund Bedingungsaspekte, welche die Notwendigkeit flexibler Kompetenzentwicklungsprozesse hervorrufen. Das Projekt greift Ergebnisse eines abgeschlossenen Forschungsprojekts zur Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit auf und führt diese Fragestellung weiter mit der Fokussierung auf flexibilisierte Beschäftigungsverhältnisse, die zunehmend an die Stelle langfristiger Normalarbeitsverhältnisse treten. Untersucht werden soll, wie das Spannungsverhältnis zwischen Senkung von Personalkosten durch flexible Arbeitsvertragszeiten auf der einen Seite und dem Bedarf der Unternehmen an qualifizierten Fachkräften auf der anderen Seite aufgelöst werden kann. Die Vorarbeiten belegen, dass es bisher keine Forschungen zu der Frage gibt, wie Kompetenzentwicklung von befristet beschäftigten Personen gefördert werden kann - insbesondere im Blick darauf, ob es hierzu betriebliche Konzepte gibt. Dies betrifft alle Formen des Kompetenzerwerbs durch Lernen und praktisches Handeln. Das Projekt soll somit unter anderem Erkenntnisse liefern im Hinblick auf die Frage, wie informell erworbene Kompetenzen im Rahmen befristeter Erwerbsarbeit bewertet und genutzt werden können.

## **Projekt 5: Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen**

### **Forschungsstand**

Erwerbstätigkeit ist heutzutage zunehmend gekennzeichnet durch befristete Arbeitsverträge und flexible Arbeitseinsätze, durch einen Wechsel von Aufgaben und Arbeitsplätzen und durch einen Wechsel von Betrieben und Berufen. In den letzten Jahren haben sich, einhergehend mit dem Wandel in der Arbeits- und Berufswelt und den gestiegenen Flexibilisierungsansprüchen der Unternehmen sogenannte neue Beschäftigungsformen stark ausgedehnt. In der Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland wurde festgestellt, dass das Normalarbeitsverhältnis 1968 noch 65,2 % und 2002 nur noch 51,5 % bei den Beschäftigten ausmachte (vgl. SOFI et al. 2005, S. 248f.).<sup>38</sup> Immer mehr Erwerbstätige stehen in so genannten „nicht-regulären“ Beschäftigungsverhältnissen wie Projektarbeit, Telearbeit, Zeitarbeit, neuen Formen der Selbstständigkeit oder befristeter Beschäftigung.

<sup>38</sup> Das NAV wurde vielfach als abhängige Vollzeitbeschäftigung verstanden, ausgeübt außerhalb des eigenen Haushaltes für ein einziges Unternehmen, zeitlich unbefristet und dauerhaft in einem Betrieb. Somit ermöglichte es Loyalität und „Produzentenstolz“ und begründete einen Anspruch auf Vertretung durch Personal- und Betriebsrat. Das NAV wird als Garant für gesetzliche Schutz- und Teilhaberechte sowie betriebliche Vergünstigungen (Betriebsrenten, Sozialpläne, Qualifizierungsmaßnahmen) angesehen.

Die befristete Beschäftigung macht bei neuen Beschäftigungsverhältnissen einen hohen Anteil aus, daher steht diese Erwerbstätigengruppe im Fokus des vorliegenden Forschungsprojekts. Betriebe stellen befristet Beschäftigte ein, um einen begrenzten Personalbedarf zu decken (z.B. Elternurlaub, Projektarbeit) oder um die Probezeit zu verlängern. Das Ausmaß befristeter Beschäftigung lag 1991 bei einer Gesamtzahl an Beschäftigten von 33,9 Mio. bei 1,9 Mio. abhängig sozialversicherungspflichtig befristet Beschäftigten (6,4 %, ohne Auszubildende); 2004 bei einer Gesamtzahl an Beschäftigten von 31,4 Mio. bei 2,2 Mio., was eine Befristungsquote von 8,1 % ausmacht (vgl. Mikrozensus 2005 und BA 2004; zit. n. Keller & Seifert 2006).<sup>39</sup>

Durch den Wandel in der Arbeits- und Berufswelt und die Zunahme von befristeten Beschäftigungsverhältnissen ändern sich herkömmliche Karrieremuster: „Der frühere „Aufstieg nach oben“ weicht eher dem Wechsel auf horizontaler Ebene in Team- oder Projektarbeiterposition, die auch wieder aufgegeben werden können. Ein neues Selbstverständnis von Karriere wird erforderlich“ (Meier 1999, S. 82). Künftige berufliche Laufbahnen werden zunehmend zu einem Set an Erfahrungen in unterschiedlichen Umgebungen, d.h. es gibt keine linearen Abfolgen mehr, sondern Unterbrechungen und Neuanfänge kennzeichnen die individuellen Berufswege. „Das Management der eigenen Laufbahn in den sich verändernden organisatorischen Strukturen und turbulenten Umwelten bedeutet: Zick-Zack-Karrieren, multi-optionale Laufbahnplanung, das Management von Unterbrechungen, Höhen und Tiefen sowie Übergängen“ (Sattelberger 1997, S. 7). Der „Bauplan der Normalbiographie“ ist in Unordnung geraten. Individuelle Risikolagen verdrängen tendenziell kollektive biografische Muster (vgl. Beck 1986). Die mit dieser „Individualisierung“ verbundene Bedeutungszunahme des Subjekts geht mit der Pluralisierung von Sinnhorizonten und Lebensstilen, mit der Auflösung traditioneller Bindungen, einer zunehmenden Orientierungslosigkeit und einem Bedarf nach „Identitätsangeboten“ einher.<sup>40</sup>

Den beruflichen Kompetenzen der Erwerbstätigen kommt daher eine entscheidende Bedeutung zu, denn Erwerbstätige müssen in der Lage sein, mit sich ändernden Anforderungen umgehen zu können. Berufliche Kompetenzen werden hier verstanden als individuelle Handlungsvoraussetzungen und Dispositionen im Sinne von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissensbeständen, die sich in performativen Handlungen und Leistungen zeigen und beeinflusst werden durch motivationale und soziale Bereitschaften und Fähigkeiten (vgl. Baethge et al. 2006, S. 36; Klieme et al. 2003, S. 59, zit. n. Sloane 2005, S. 484 sowie Weinert 2001, S. 27f., zit. n. Sloane 2005, S. 487). Somit ist Kompetenz eine subjektorientierte Kategorie, in der neben fachlichen

---

<sup>39</sup> Personen mit niedrigerem Bildungsniveau sind häufig befristet beschäftigt, da sie über wenig verwertbares Humankapital verfügen. Personen mit tertiärem Bildungsabschluss sind häufig befristet eingestellt, da ihre Kenntnisse und Fähigkeiten überbetrieblich einsetzbar sind. Personen mit beruflichen (mittleren) Bildungsabschlüssen werden dagegen häufig produktions- bzw. dienstleistungsnah eingesetzt, was eine gute allgemein einsetzbare Ausbildung und darüber hinaus auch betriebspezifische Weiterbildungsmaßnahmen und persönliche Erfahrung erfordert (also spezifisches Humankapital); dafür ist in der Regel eine längerfristige Bindung ans Unternehmen sinnvoll (vgl. Giesecke & Groß 2006; Berechnungen aus SOEP). Die Mehrheit der befristet Beschäftigten wechselte nach diesen Analysen nach spätestens drei Jahren in eine unbefristete Beschäftigung (ca. 2/3). Noch rund 21 % der Männer und 15 % der Frauen waren weiterhin befristet beschäftigt (auf derselben oder einer anderen Stelle).

<sup>40</sup> Die Belastungen der „Multioptionengesellschaft“ (Gross, 1998) führen z.T. zur Überlastung der Individuen mit Entscheidungsproblemen und zur Orientierungskrise.

Kompetenzen die sozialen, personalen und methodischen Kompetenzen einer Person fokussiert werden.

In der Kompetenzforschung wurden in den vergangenen Jahren zahlreiche Studien zum Kompetenzerwerb, zu formellen und informellen Formen der Kompetenzentwicklung und zur Erfassung von Kompetenzen erstellt. So hat u.a. das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ zahlreiche Erkenntnisse über die Förderung von Kompetenzen in verschiedenen Programmbereichen gewonnen (vgl. [www.abwf.de](http://www.abwf.de)). Allerdings ist unerforscht, wie sich die Bedingungen und Besonderheiten der Erwerbsformen wie z.B. der befristeten Beschäftigung auf den Kompetenzerwerb der Einzelnen auswirken. Es fehlen Untersuchungen dazu, wie sich wesentliche Merkmale der durch die Erwerbsform bedingten Arbeitssituation auf den beruflichen Kompetenzerwerb auswirken. Nach Wittwer (2005) ist im Kontext der Kompetenzdiskussion aber insbesondere die Subjektbezogenheit, d.h. die vorrangige Orientierung am Individuum bei der Bestimmung von Kompetenzen, von Bedeutung. Es muss um die Interessen des Einzelnen gehen, mit der Zielsetzung die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Die Subjektseite hat mit der „zunehmenden Entgrenzung von Beruf und Biografie heute eine immer größere Rolle (vgl. Wittwer 2005).

## Begründung

Es fehlen Untersuchungen darüber, wie sich befristete Beschäftigungsverhältnisse<sup>41</sup> auf die beruflichen Kompetenzen der Erwerbstätigen auswirken (vgl. Baethge & Schiersmann 1998, S. 64). Auch die Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ konstatiert einen erheblichen Forschungsbedarf in Bezug auf die befristet Beschäftigten, da es kaum Daten zur besonderen Beschäftigungssituation dieser Arbeitnehmergruppen gibt (Expertenkommission, 2004, S. 51; vgl. [www.lifelonglearning.de](http://www.lifelonglearning.de)). Die Frage, inwieweit befristete Beschäftigungsverhältnisse auf der einen Seite berufliche Dequalifizierungsprozesse verursachen bzw. sich auf der anderen Seite positiv auf den beruflichen Kompetenzerwerb auswirken, ist bislang weitestgehend unerforscht (vgl. Wilkens & Leber 2003, S. 329).

Weitgehend unbekannt ist, inwieweit die befristet Beschäftigten selbst diese Erwerbsform als chancenreich oder einschränkend für ihre beruflichen Kompetenzen erleben. Untersuchungsergebnisse von Vogel (2003) in der Automobilindustrie zeigen lediglich allgemein im Hinblick auf die Lage am Arbeitsmarkt, die betriebliche Situation und den Arbeitsalltag, dass Befristung von der Mehrheit der Befragten als gefährdend, belastend und stigmatisierend erlebt wird. Etwa 40 % der befristet Beschäftigten schätzen die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes als hoch oder sehr hoch ein (unbefristet Beschäftigte dagegen nur mit 15 %) (vgl. Fuchs 2003; zit. n. Kratzer/Sauer 2005, S. 136). Befristet Beschäftigte arbeiten häufiger nachts, in Schichtarbeit oder

---

<sup>41</sup> Es gibt deutliche Branchenunterschiede im Hinblick auf den Einsatz befristet Beschäftigter. Insbesondere im Dienstleistungsbereich und in der Landwirtschaft werden gemäß dem IAB-Betriebspanel befristete Arbeitsverträge als Anpassungsmaßnahme an Geschäftsschwankungen vergeben. Im personenbezogenen und sozialen Dienstleistungsbereich spielen befristete Verträge eine größere Rolle als im produzierenden Gewerbe, wo eher betriebsinterne Flexibilisierungsstrategien von Bedeutung sind. Die Befristungsquoten sind in Großunternehmen höher als in KMU, und es gibt Unterschiede zwischen Ost und West: In Ostdeutschland waren 2002 mit 14 % erheblich mehr befristete Beschäftigungsverhältnisse als in Westdeutschland (8 %) zu verzeichnen (vgl. Statistisches Bundesamt - Mikrozensus 2002, S. 19).



am Wochenende und haben häufig vergleichsweise niedriges Einkommen. Auch profitieren sie weniger von betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen als unbefristet Beschäftigte (ebd., S. 137). Für die Unternehmen versprechen befristete Beschäftigungsverhältnisse zwar auf der einen Seite ein großes Potenzial Produktionskosten einzusparen, sie beinhalten aber auch Kostenrisiken: Befristete Beschäftigungsverhältnisse können demotivierend auf die Arbeitnehmer wirken, die keine Übernahmemöglichkeiten haben und daher in der Regel nur durch- oder unterdurchschnittliche Leistungsbereitschaft zeigen (vgl. Giesecke/Groß 2006, S. 247). Fehlende Loyalität und Bindung ans Unternehmen können sich nachteilig auf die Produktivität und Arbeitsleistung der Mitarbeiter/-innen auswirken. Die damit verbundenen Auswirkungen auf den beruflichen Kompetenzerwerb sind bisher unerforscht.

### **Forschungsziele**

Vor dem beschriebenen Hintergrund zielt das Projekt darauf, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie sich die besondere Beschäftigungsform „befristete Beschäftigung“ auf den beruflichen Kompetenzerwerb der abhängig befristet Beschäftigten auswirkt. Aufgrund der beschriebenen Zunahme dieser Beschäftigungsform ergibt sich diesbezüglich ein erheblicher Forschungsbedarf.

In dem vorliegenden Forschungsprojekt soll vor allem der subjektiven Sicht der Erwerbstätigen nachgegangen werden. Ziel ist es auch, die Auswirkungen der Beschäftigungsform auf den Kompetenzerwerb von befristet Beschäftigten und „Normalarbeitsbeschäftigten“ zu vergleichen.

Im Projekt werden insbesondere die Auswirkungen der arbeitsorganisatorischen Bedingungen auf den beruflichen Kompetenzerwerb untersucht. Die dabei einzubeziehenden Kriterien sind beispielsweise Tätigkeits- und Handlungsspielraum, Aufgabenvielfalt, Komplexität und Intensität der Arbeit, Karrieremöglichkeiten i.S. von innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten oder einer Anschlussbeschäftigung, Teilhabe an Weiterbildung, soziale Unterstützung und Integration im Betrieb, Entscheidungsbefugnisse, Informationsangebote und Arbeitszufriedenheit und -motivation. Es werden sowohl befristet als auch unbefristet Beschäftigte in die Untersuchung einbezogen, wobei eine möglichst große Homogenität der beiden Gruppen zwingend ist, um zu aussagekräftigen Ergebnissen zu kommen (Referenzgruppen).

### **Forschungsfragen**

- Inwiefern wirken sich die Bedingungen und Besonderheiten der Erwerbsform auf die beruflichen Kompetenzen aus?
- Gibt es dabei Unterschiede zwischen befristet Beschäftigten und nicht befristet Beschäftigten?
- Welche individuellen Strategien setzen die Erwerbstätigen zur Sicherung und Entwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen ein?
- Inwieweit bieten sich aus Sicht der befristet Beschäftigten Chancen respektive Risiken für ihre berufliche Kompetenzentwicklung?

## Methodisches Konzept

Gegenstand der Untersuchung ist es, den Auswirkungen der Beschäftigungsform „befristete Beschäftigung“ auf den beruflichen Kompetenzerwerb gemäß eines subjektorientierten Ansatzes nachzugehen.

Bei der Entwicklung der Befragungsinstrumente werden mit Orientierung an arbeitspsychologischen Verfahren zur Arbeitsplatzanalyse Bedingungen untersucht wie Tätigkeitsspielraum, Aufgabenvielfalt, Eigenaktivität, Teilhabe an Weiterbildung, innerbetriebliche Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten, soziale Unterstützung und Integration im Betrieb, Informationsangebote, Arbeitszufriedenheit und -motivation.

Die genaue Bestimmung der Kompetenzdimensionen Fach-, Sozial-, Methoden- und Personalkompetenzen und die konkrete Operationalisierung der verwendeten Kompetenzaspekte wird zu Beginn des Forschungsprojektes nach Re-Analyse einschlägiger Konzeptionen und Studien zur beruflichen Kompetenz (vgl. Baethge et al. 2006, S. 46: z.B. Dehnbostel 2001; Frieling 1999; Reinmann-Rothmeier/Mandl 2001; Erpenbeck/Heyse 1999; Kauffeld 2000; Arnold 1997) vollzogen.

Das Forschungsprojekt beinhaltet folgende sowohl qualitative als auch quantitative Elemente:

- Umfangreiche Recherche- und Analysearbeiten zur 1) Bestimmung und Operationalisierung der in die Untersuchung einzubeziehenden Kompetenzdimensionen und 2) zur Feststellung des quantitativen Umfangs befristeter Beschäftigung;
- Analysen auf Grundlage der vorhandenen statistischen Daten (Mikrozensus, SOEP und BIBB/BauA-Erhebung) zu den befristeten Beschäftigungsverhältnissen, d.h. zu sozio-ökonomischen Merkmalen der Erwerbstätigen, zu Wirtschaftsbereichen, Berufsgruppen, zur Dauer der Befristungen, zum beruflichen Werdegang der Erwerbsbiografie etc.. Die dabei gewonnenen Ergebnisse werden zur Festlegung der einzubeziehenden Stichproben bei den qualitativen und quantitativen Befragungen herangezogen;
- qualitative subjektorientierte Fallstudien: Im Rahmen von Fallstudien werden die Beschäftigten (befristet und unbefristet) nach ihrer jeweiligen Sichtweise zur Weiterentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen in Form von leitfadengestützten Interviews befragt. Vorgesehen sind vier Fallstudien in Betrieben der Privatwirtschaft unterschiedlicher Branchen. Dabei werden ca. 30 befristete und unbefristete Erwerbstätige – Fachkräfte/An- u. Ungelernte, differenziert nach Berufsgruppen, Bildungsniveaus, Altersgruppen, Einstellungs- bzw. Befristungsgründen (wie Projektarbeit oder Ausgleich von Geschäftsschwankungen) und Dauer der Arbeitsverhältnisse - interviewt. Die genaue Stichprobe richtet sich nach der Auswertung der vorhandenen statistischen Datenlage zu den Beschäftigungsverhältnissen (s.o.);
- quantitative Befragung: Hierbei werden die Ergebnisse aus den vorangegangenen qualitativen Fallstudien zur Entwicklung des standardisierten Befragungsinstrumentes (schriftlicher Fragebogen mit entsprechenden Items und Indizes für die geschlossenen Fragen) herangezogen, um die subjektiv erlebten Auswirkungen

gen der Beschäftigungsform auf die beruflichen Kompetenzen im größeren Ausmaß quantitativ zu erforschen (n = 1000).

### **Interne und externe Kooperationen**

Im Rahmen des Projektes sind folgende Kooperationen vorgesehen:

- Forschungsprojekt Nr. 1 „Betriebliche Personalbedarfsdeckung im Fachkräftebereich wachsender Beschäftigungsfelder“ (JFP 2007)
- Forschungsprojekt „Berufliche Entwicklungen junger Fachkräfte nach Abschluss der Ausbildung“ (2.1.201)
- IAB-Betriebspanel, Forschungsbereich 6 „Betriebe und Beschäftigung“
- Universität Bielefeld, Fakultät für Pädagogik, AG Weiterbildung und Bildungsmanagement
- Universität Duisburg, Universität Duisburg-Essen (Campus Duisburg), Fachbereich Bildungswissenschaften, Institut für Berufs- und Weiterbildung, Fachgebiet Wirtschaftspädagogik

### **Transfer**

Die Projektergebnisse werden Erkenntnisse über den Zusammenhang von Erwerbsform und beruflichem Kompetenzerwerb der Erwerbstätigen liefern. Aus berufsbildungspolitischer Sicht werden die Projektergebnisse Erkenntnisse zu der Frage liefern, inwieweit die Erwerbstätigen bereits in der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf die Besonderheiten (im Sinne von Chancen und Risiken) des Kompetenzerwerbs in befristeten Beschäftigungsverhältnissen vorzubereiten sind – im Sinne von Stärkung der Eigenverantwortung und der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit.

Darüber hinaus knüpfen die Forschungsergebnisse an die aktuelle europäische Diskussion über die Anrechnung und Dokumentation von vorhandenen Kompetenzen an: Sofern nachgewiesen werden kann, dass befristet Beschäftigte über ein bestimmtes Maß an zusätzlichen, bisher nicht dokumentierten Kompetenzen verfügen, bieten sich Möglichkeiten eines höherwertigen betrieblichen Arbeitseinsatzes oder auch des Nachholens von Abschlüssen, aufbauend auf vorhandenen und dazu gewonnenen Kompetenzen. Aus den höheren Qualifikationsniveaus können auch die Betriebe einen Nutzen ziehen.

Erkenntnisse über die Auswirkungen der Beschäftigungsform auf die beruflichen Kompetenzen stellen Anknüpfungspunkte für die Betriebe dar im Hinblick auf die arbeitsorganisatorische Gestaltung der Arbeitsplätze.

### **Projektmitarbeiter/-innen**

**Münchhausen, Dr. Gesa;** Bruns-Schmitz; Santina; Höhns, Gabriela; N.N.

### **Laufzeiten**

Laufzeit: I/2007 bis IV/2009

## Literaturhinweise

- Baethge, M. & Baethge-Kinsky, V. (2002): Arbeit - die zweite Chance - Zum Verhältnis von Arbeitserfahrungen und lebenslangem Lernen. In: Kompetenzentwicklung 2002. Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur. Hrsg. von QUEM. Berlin, S. 69-140
- Baethge, M. & Baethge-Kinsky, V. & Holh, R. & Tullius, K. (2006): Dynamische Zeiten – langsamer Wandel: Betriebliche Kompetenzentwicklung von Fachkräften in zentralen Tätigkeitsfeldern der deutschen Wirtschaft. Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen
- Baethge, M. & Schiersmann, C. (1998): Prozeßorientierte Weiterbildung - Perspektiven und Probleme eines neuen Paradigmas der Kompetenzentwicklung für die Arbeitswelt der Zukunft. In: „Kompetenzentwicklung ´98. Forschungsstand und Forschungsperspektiven“, hrsg. von QUEM Berlin, S. 15-87
- Beck, U.: Die Risikogesellschaft, Frankfurt/M., 1986
- Bjørnåvold, J. (2001): Lernen sichtbar machen. Ermittlung, Bewertung und Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen in Europa
- Dietz, M. & Walwei, U. (2006): Beschäftigungswirkungen des Wandels der Erwerbsformen. In: WSI-Mitteilungen 5/2006, Hans-Böckler-Stiftung, S. 278-286
- Erpenbeck, J. & von Rosenstiel, L. (2003): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis
- Ertl, H. (2005): Das Kompetenzkonzept: Zugänge zur Diskussion in der deutschen Berufs- und Wirtschaftspädagogik. In: Ertl, H. / Sloane, P.F.E. (Hrsg.): Kompetenzerwerb und Kompetenzbegriff in der Berufsbildung in internationaler Perspektive, S. 22-45
- Ertl, H. & Sloane, P.F.E. (2005): Einführende und zusammenführende Bemerkungen: Der Kompetenzbegriff in internationaler Perspektive. In: Ertl, H. / Sloane, P.F.E. (Hrsg.): Kompetenzerwerb und Kompetenzbegriff in der Berufsbildung in internationaler Perspektive, S. 4-20
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft, 2004. [http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht\\_kommission\\_III.pdf](http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf)
- Frey, A. & Jäger, R.S. & Renold, U. (Hrsg.), (2005): Kompetenzdiagnostik. Theorien und Methoden zur Erfassung und Bewertung von beruflichen Kompetenzen
- Giesecke, J. & Groß, M. (2006): Befristete Beschäftigung. In: WSI-Mitteilungen 5/2006, Hans-Böckler-Stiftung, S. 247-254
- Hohendanner, C. & Bellmann, L. (2006): Interne und externe Flexibilität. In: WSI-Mitteilungen 5/2006, Hans-Böckler-Stiftung, S. 241-246

- Keller, B. & Seifert, H. (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: WSI-Mitteilungen 5/2006, Hans-Böckler-Stiftung, S. 235-240
- Kratzer, N. & Sauer, D. (2005): Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit. In: SOFI & IAB & ISF & INIFES (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht. S. 125-149
- Meier, B.: Mobile Wirtschaft – immobile Gesellschaft. Gesellschaftspolitische Konsequenzen der Globalisierung. Köln, 1999
- Münchhausen, G. (Hg.) (2006): Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit – Potenziale und Grenzen. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bertelsmannverlag, Bielefeld (erscheint in Kürze)
- Preisser, R.: Dimensionen der Kompetenz zur berufsbiographischen Selbstorganisation und Flexibilität. In: Franke, G.: Komplexität und Kompetenz: Ausgewählte Fragen der Kompetenzforschung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Bielefeld, 2001, S. 221-246
- Sattelberger, T.: Optimierung innerbetrieblicher Weiterbildung. Neuwied, 1997
- Sloane, P.F.E. (2005): Editorial: ... Standards von Bildung – Bildung von Standards ... In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 101. Band, Heft 4 (2005), S. 484-496
- SOFI & IAB & ISF & INIFES (Hrsg.), (2005): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht.
- Statistisches Bundesamt (2002): Leben und Arbeiten in Deutschland - Mikrozensus 2002
- Vogel, B. (2003): Leiharbeit und befristete Beschäftigung – Neue Formen sozialer Gefährdung oder Chance auf Arbeitsmarktintegration? In: Linne, G. & Vogel, B. (Hrsg.): Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Hans Böckler Stiftung, Arbeitspapier 68, S. 39-46
- Wilkins, I. (2005): Weiterbildung/lebenslanges Lernen und soziale Segmentation. In: SOFI & IAB & ISF & INIFES (Hrsg.): Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht. S. 505-521
- Wilkins, I. & Leber, U. (2003): Partizipation an beruflicher Weiterbildung – Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels. In: MittAB 3/2003, S.329-337
- Wittwer, W. (2005): Übergreifende Aspekte im Kontext der individuellen Dokumentation von Kompetenzen. In: Frank, I. & Gutschow, K. & Münchhausen, G.: Verfahren zur Dokumentation und Anerkennung im Spannungsfeld von individuellen, betrieblichen und gesellschaftlichen Anforderungen. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld, S. 59-70

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

Von der defizitären Situation auf dem Ausbildungsmarkt sind Jugendliche mit Lernschwierigkeiten, sozialer Benachteiligung, Behinderungen und Migrationshintergrund besonders betroffen. Einem Teil dieser Zielgruppen ist gemeinsam, dass sie über keinen oder einen schlechten Hauptschulabschluss verfügen und deshalb nur geringe Chancen haben, einen Ausbildungsplatz in einem Ausbildungsberuf zu bekommen. Das trifft auch auf Jugendliche mit Migrationshintergrund zu, deren Anteil an der Gesamtbevölkerung zwar kontinuierlich zugenommen, an dem der Auszubildenden jedoch ebenso kontinuierlich abgenommen hat. Aktuelle Untersuchungen des BIBB zeigen jedoch auch, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund selbst mit einem mittleren Abschluss und guten schulischen Voraussetzungen erheblich geringere Chancen auf eine berufliche Ausbildung haben als die einheimische Vergleichsgruppe. Deshalb beschäftigt sich das BIBB verstärkt mit dieser Zielgruppe; so wurde in das Jährliche Forschungsprogramm für 2006 ein Projekt zu „Schulabsolvent/-innen mit und ohne Migrationshintergrund in der Ausbildung“ aufgenommen.

In diesem Zusammenhang ist hinzuweisen auf weitere Aktivitäten des BIBB zu kompensierenden Maßnahmen für junge Erwachsene mit schlechten Startchancen. Zu nennen sind gegenwärtig die vom BMBF und dem ESF finanzierten und vom BIBB durchgeführten Programme STARegio und JOBSTARTER, die über die Verbesserung von regionalen Ausbildungsstrukturen Abhilfe auch für die genannten Zielgruppen zu schaffen versuchen. Und auch die „Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (IBQM) als Teil des BMBF-Programms „Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung von Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ strebte die Verbesserung der Förderstrukturen für Jugendliche mit Migrationshintergrund an.

Obwohl im Mikrozensus 2005 verbesserte Möglichkeiten zur Bestimmung von Migrationshintergrund vorhanden sind, kann die Berufsbildungsforschung auf eigene Erhebungen nicht verzichten. So dient die Forschung des BIBB zu den Übergängen von der schulischen in die berufliche Bildung dem Zweck, die rudimentäre Datenlage für Jugendliche mit Migrationshintergrund zu verbessern, wie bereits 2003 in den vorbereitenden Papieren für den Nationalen Bildungsbericht gefordert wurde. Zu nennen sind hier vor allem die gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit durchgeführten Bewerberbefragungen und die Schulabgängerbefragungen des BIBB, die es erlauben, Veränderungen im Zeitablauf festzustellen. So hat die letzte Schulabgängerbefragung aus dem Herbst 2005 eine geradezu dramatische Verschlechterung der Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund dokumentiert: Konnten 2004 noch knapp 45 % dieser Jugendlichen, die sich im Frühjahr des selben Jahres für eine duale Ausbildung interessierten, ihren Wunsch realisieren, so nahm 2005 nur noch ein Viertel eine betriebliche Ausbildung auf.

Zusätzliche Möglichkeiten, Wissenslücken zu schließen, bietet das Vorhaben „Bildungswege und Berufsbiographie von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Anschluss an allgemein bildende Schulen“. Dort wurden retrospektiv die gesamten individuellen Bildungs- und Berufsverläufe nach Verlassen der allgemein bildenden Schule erfasst. Mittels computergestützter Telefoninterviews wurden rund 7.000 Personen befragt, die in den Jahren 1982 bis 1988 geboren wurden. Im Rahmen der Studie sollen alle Statuspassagen im Anschluss an die allgemein bildende Schule

nachgezeichnet und Verursachungsfaktoren bzw. -konstellationen für unterschiedliche Entwicklungsstränge identifiziert werden. Beabsichtigt sind u.a. zeitbezogene Aussagen auf Basis ereignisanalytischer Auswertungen und die Darstellung typischer Verlaufsmuster (Sequenzmusteranalyse). Da der Migrationshintergrund von Jugendlichen detailliert erfasst wurde, sind Binnendifferenzierungen möglich. Dies soll auch Erkenntnisse darüber liefern, ob berufsschulische Ausbildungsgänge sowie (Ersatz-) Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, die beide als kostspielige Kompensation für das derzeit nur unvollkommen funktionierende Duale Ausbildungssystem einen starken Anstieg erfahren haben, für die dort untergebrachten Jugendlichen mehr als nur „Warteschleifen“ vor der Aufnahme der eigentlich angestrebten Berufsausbildung sind.

Ein neues Projekt, das Ende 2007 beginnen soll, verfolgt zwei Ziele: Sowohl bereits laufende als auch geplante empirische Erhebungen des BIBB sollen genutzt werden, um Aufschluss über die soziale Binnendifferenzierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu geben. Damit soll annäherungsweise eine Erklärung dafür gefunden werden, warum die Ausbildungschancen dieser jungen Menschen weiterhin so schwierig sind.

## **Projekt 6: Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund**

### **Forschungsstand**

Die dualen Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, d.h. ihre Zugangschancen zu einer dualen Ausbildung sowie ihre Teilhabe daran, sind erheblich geringer als die von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. So ist die Ausbildungsbeteiligungsquote<sup>42</sup> von Jugendlichen mit ausländischer Staatsangehörigkeit seit Jahren rückläufig. Im vergangenen Jahrzehnt ist sie um 24 % gesunken und lag 2004 lediglich bei 25 %. 1994 absolvierten noch 34 % der ausländischen Jugendlichen eine duale Ausbildung<sup>43</sup>. Die Ausbildungsbeteiligungsquote deutscher Jugendlicher ist in den vergangenen zehn Jahren ebenfalls zurückgegangen, allerdings nur um knapp 11 %. Sie lag 2004 mit 59 % dennoch mehr als doppelt so hoch wie die der ausländischen Jugendlichen.

Aufgrund der Datenlage bestehen jedoch gleichzeitig erhebliche Forschungslücken in zentralen Fragen.<sup>44</sup> Über die Teilhabe junger Menschen mit ausländischem Pass in der beruflichen Bildung liegen lediglich eingeschränkte Erkenntnisse vor. Neben ihrem Anteil in den Ausbildungsberufen und Ausbildungsbereichen fehlen grundlegende Kenntnisse wie z.B. über das Alter von Auszubildenden nichtdeutscher Staatsangehörigkeit oder ihre Erfolgsquote in der Abschlussprüfung.

---

<sup>42</sup> Die Ausbildungsbeteiligungsquote wird aus dem Anteil der ausländischen Auszubildenden an allen ausländischen Jugendlichen im ausbildungsrelevanten Alter (Wohnbevölkerung im Alter von 18 bis unter 21 Jahren) errechnet, die einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben, vgl. Uhly/Granato 2006; Uhly 2006

<sup>43</sup> Der Rückgang der Ausbildungsquote lässt sich nicht mit der Einbürgerung von Jugendlichen in diesem Zeitraum erklären (vgl. hierzu Fußnote 46)

<sup>44</sup> Vgl. hierzu auch Solga 2004; Boos-Nünning 2006; Ulrich/Granato 2006; Uhly/Granato 2006

Noch mehr mangelt es an Erkenntnissen zur Partizipation junger Frauen und Männer ausländischer Nationalität in der beruflichen Ausbildung. Analysen nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit sind noch schwieriger, da das kombinierte Merkmal noch seltener differenziert erhoben wird.<sup>45</sup> So enthält die Berufsbildungsstatistik zwar Angaben zum „Geschlecht“ oder zur „Staatsangehörigkeit“, aber kaum zu ihrer Kombination. Es fehlen bislang grundlegende Angaben, so z.B. zur Zahl von Auszubildenden in den einzelnen Ausbildungsberufen differenziert nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit. Durch die Umstellung auf personenbezogene Daten im Bereich der Berufsbildungsstatistik wird sich in einigen Jahren die Möglichkeit eröffnen, diese Lücken zu schließen.

Weitaus bedeutender als die Zahl von Jugendlichen mit nichtdeutscher Staatsbürgerschaft ist der Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Nach neuesten Berechnungen des Mikrozensus lebten 2005 in Deutschland rund 6 Millionen junge Menschen unter 25 Jahren mit Migrationshintergrund: Bezogen auf diese Altersgruppe haben also 27 % der jungen Menschen in Deutschland einen Migrationshintergrund, aber nur 10 % eine ausländische Staatsangehörigkeit.<sup>46</sup>

Im Hinblick auf die Teilhabe junger Menschen mit Migrationshintergrund an der beruflichen Ausbildung existieren noch größere Forschungslücken, da über ihre Teilhabe an einer dualen Berufsausbildung so gut wie nichts bekannt ist. So lässt sich beispielsweise die Ausbildungsbeteiligungsquote von Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht berechnen, da die Berufsbildungsstatistik des statistischen Bundesamtes (StBA) lediglich die Staatsangehörigkeit und nicht den Migrationshintergrund erfasst. Auszubildende mit Migrationshintergrund und deutscher Staatszugehörigkeit können auf dieser Datenbasis nicht identifiziert werden. Dies betrifft vorrangig Aussiedler und Personen mit Migrationshintergrund, die eingebürgert sind. Die Berufsbildungsstatistik erfasst somit nur einen Teil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund und unterschätzt damit ihren Anteil.

Auch künftig wird die Berufsbildungsstatistik das Merkmal ausländische Staatsbürgerschaft und nicht den Migrationshintergrund erheben. Dies bedeutet, dass weiterhin grundlegende Strukturdaten zu der Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund fehlen. Besonders gravierend ist dies vor dem Hintergrund, dass das Merkmal Staatsangehörigkeit zunehmend an Aussagekraft verliert.<sup>47</sup> Das heißt zugleich, dass weiterhin empirische Erhebungen unabdingbar notwendig sind, um Informationen zu gewinnen und Forschungslücken zu schließen.

Aktuelle Forschungsergebnisse weisen darauf hin, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund deutlich seltener als jene ohne Migrationshintergrund in eine duale Ausbildung einmünden. Anhand von Ergebnissen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2004 kann belegt werden, dass sich gute schulische Voraussetzungen bei Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund zwar auf die Einmündungsquote förderlich aus-

<sup>45</sup> Immerhin existieren seit der zweiten Hälfte der 80er Jahre Angaben zur Zahl weiblicher und männlicher Auszubildender insgesamt und differenziert nach Ausbildungsbereichen.

<sup>46</sup> Konsortium Bildungsbericht (Hrsg.) 2006

<sup>47</sup> Dies hängt eng mit der hohen Zahl von Einbürgerungen zusammen. Dabei gilt es auch zu berücksichtigen, dass sich die Zusammensetzung der Gruppe der ausländischen Jugendlichen/ Auszubildenden in der Zeit zwischen 1995 und 2004 wegen der hohen Zahl von Einbürgerungen erheblich verändert hat, vermutlich auch im Hinblick auf zentrale sozioökonomische Merkmale, vgl. hierzu auch Uhly/Granato 2006, Uhly 2006; ausführlich: Arbeitsstelle Interkulturelle Konflikte und gesellschaftliche Integration (Hrsg.) 2005



wirken, jedoch in sehr unterschiedlichem Maße. Selbst bei gleichen Schulabschlüssen münden einheimische Bewerber/-innen häufiger in eine duale Ausbildung ein als Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund.<sup>48</sup> Vergleichbares gilt auch, wenn Schulnoten wie beispielsweise die Mathematik- oder die Deutschnote zu Grunde gelegt werden.

Auch die Ergebnisse der Schulabsolventenbefragung 2004/ 2005 des BIBB belegen, dass Schulabsolvent/-innen mit Migrationshintergrund erheblich seltener als Schulabsolvent/-innen ohne Migrationshintergrund in eine Ausbildung einmünden.<sup>49</sup> Vergleichbares gilt für die Ergebnisse der Studie des DJI zum Übergang von Hauptschulabgänger/-innen in eine Berufsausbildung: Hauptschulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund gelingt der Übergang zu einer Berufsausbildung wesentlich seltener als Hauptschulabsolvent/-innen ohne Migrationshintergrund.<sup>50</sup>

Diese Ergebnisse unterschiedlicher Studien weisen somit alle in die gleiche Richtung: Jugendliche mit Migrationshintergrund haben eine geringere Chance, in eine Berufsausbildung einzumünden als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Diese Chancenungleichheit bleibt selbst dann bestehen, wenn sich Jugendliche mit und Jugendliche ohne Migrationshintergrund hinsichtlich ihrer Schulabschlüsse und Schulnoten nicht unterscheiden. Zudem steigen mit besserer schulischer Vorbildung die Aussichten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund weniger an als die Aussichten von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Ungleiche Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund beim Zugang zu einer dualen Berufsausbildung lassen sich daher nicht allein mit unterschiedlichen Schulabschlüssen bzw. mit einzelnen Schulnoten erklären.

## **Begründung**

Die seit Jahren rückläufige Ausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher ist alarmierend. Dies gilt ebenso für die geringeren Zugangschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu einer dualen Ausbildung selbst bei gleichen schulischen Voraussetzungen. Die Bundesregierung hat sich daher zum Ziel gesetzt, die Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu steigern.<sup>51</sup> Die Bedeutung dieser Thematik aus Sicht der Bildungspolitik wie der Forschung wird dadurch unterstrichen, dass der erste, im Juni 2006 erschienene nationale Bildungsbericht in Deutschland die Bildungsbeteiligung junger Menschen mit Migrationshintergrund als zentrales Querschnittsthema aufgegriffen hat.

Zwar konnten durch empirische Erhebungen die niedrigeren Zugangschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu einer dualen Ausbildung aufgezeigt werden. Doch handelt es sich bei diesen Jugendlichen nicht um eine homogene, sondern vielmehr um eine sehr heterogene Gruppe, so dass sich die Untersuchungsergebnisse nicht verallgemeinern lassen. Es fehlen Erkenntnisse über die Zugangschancen einzelner Gruppen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, z.B. in Abhängigkeit zu ihrer Staatsangehörigkeit, ihrem Migrationshintergrund oder dem sozioökonomischen Status ihrer Familie.

<sup>48</sup> vgl. Ulrich/Granato 2006; Ulrich u.a. 2006

<sup>49</sup> vgl. Friedrich 2006

<sup>50</sup> vgl. Reißig u.a. 2006

<sup>51</sup> vgl. Pressemitteilung BMBF vom 7.04.06, auch Bundesministerium für Bildung und Forschung 2006

Mithilfe bestehender Untersuchungen ließ sich aufzeigen, dass die Schulabschlüsse für die eingeschränkten Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht allein ausschlaggebend sind. Weitgehend unbeantwortet ist daher die Frage nach den Gründen für ihre geringeren Aussichten. Als mögliche Einflussfaktoren haben bislang zu wenig Beachtung gefunden Fragen der Netzwerkressourcen, d.h. der sozialen Beziehungen, die bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz förderlich sind. Auch die Bedeutung, die Personalverantwortlichen bei der Auswahl von Auszubildenden zukommt, hat als möglicher Faktor bislang zu wenig Beachtung erhalten.

Der dargelegte, eingeschränkte Forschungsstand, insbesondere zur Bedeutung der Heterogenität der Gruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund für ihre Ausbildungschancen sowie zu den Bestimmungsgründen für ihre geringeren Chancen, ermöglichen nur beschränkt, Empfehlungen darüber auszusprechen, wie ihre Ausbildungsbeteiligung gesteigert werden kann.

### **Forschungsziele**

Vor diesem Hintergrund zielt das Projekt auf Erkenntnisse, die einen Beitrag zur Steigerung der Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund leisten können. Ausgangspunkt sind dabei junge Menschen mit Migrationshintergrund.<sup>52</sup> Das Forschungsprojekt „Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund“ konzentriert sich vorrangig auf die Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die eine berufliche Ausbildung anstreben. Es verfolgt dabei eine doppelte Zielrichtung: Es beabsichtigt sowohl eine differenzierte Untersuchung der Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund als auch der Bestimmungsgründe für ihre geringeren Zugangschancen zu einer beruflichen Ausbildung.

Hierfür ist es zentral, die Unterschiede der Ausbildungschancen zwischen Jugendlichen mit Migrationshintergrund differenziert, z.B. nach Staatsangehörigkeit, nach dem Migrationshintergrund, nach Geschlecht, nach den Sprachkenntnissen und dem sozioökonomischen Status der Familien – also die Binnendifferenzierung zwischen Jugendlichen mit Migrationshintergrund – zu untersuchen. Auch sollen wichtige Einflussfaktoren für ihre geringeren Zugangschancen zu einer beruflichen Ausbildung identifiziert werden. Zu diesem Zweck werden ausgewählte Merkmale der Statuspassage Schule – Ausbildung näher untersucht. Hierbei sollen die Voraussetzungen von Jugendlichen im Übergang, ihre Netzwerkressourcen sowie die Rekrutierungsstrategien von Personalverantwortlichen, u.a. ihre Anforderungen im Bewerbungsverfahren und ihre Einschätzungen der Jugendlichen, untersucht werden. Auch ist zu analysieren, inwieweit andere sozioökonomische Faktoren die Erfolgsaussichten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund beim Zugang zu einer beruflichen Ausbildung beeinflussen.

---

<sup>52</sup> Zur Definition von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und zur Zusammensetzung ihrer Teilgruppen vgl. Konsortium Bildungsbericht (Hrsg.) 2006

## **Forschungsfragen**

- Wie hoch sind aktuell die Erfolgsaussichten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu denjenigen ohne Migrationshintergrund beim Zugang zu einer beruflichen Ausbildung? Wie haben sich diese in den letzten Jahren entwickelt? Wie wirkt sich hierbei der angespannte Lehrstellenmarkt aus?
- Bestehen Unterschiede in den Erfolgsaussichten zwischen Jugendlichen mit Migrationshintergrund, differenziert u.a. nach Staatsangehörigkeit, nach dem Migrationshintergrund, nach Geschlecht, nach der regionalen Arbeitsmarktsituation und dem sozioökonomischen Status der Familien sowie nach weiteren bildungsrelevanten Faktoren wie z.B. den Sprachkenntnissen?
- Welche Faktoren lassen sich identifizieren, die die Erfolgswahrscheinlichkeit von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund (Referenzgruppe) beim Zugang zu einer Ausbildung erhöhen?
- Welche Bedeutung haben Netzwerkressourcen angesichts eines angespannten Ausbildungsstellenmarktes beim Zugang zu einer betrieblichen Ausbildung?
- Wie gestaltet sich der Übergang von Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund an der Statuspassage Schule – berufliche Ausbildung? Welche individuellen Strategien schlagen die Jugendlichen hierbei ein? Welche sozioökonomischen Faktoren haben hierauf Einfluss?
- Welche Voraussetzungen sind für Jugendliche mit Migrationshintergrund im Vergleich zu einheimischen Jugendlichen an der Statuspassage Schule – Ausbildung wichtig für eine erfolgreiche Einmündung in eine berufliche Erstausbildung?
- Welche Anforderungen haben Personalverantwortliche im Bewerbungsverfahren?
- Welche (gruppenspezifischen) Zuschreibungen von Personalverantwortlichen sind bei der Auswahl von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund von Bedeutung?

## **Methodisches Konzept**

- Eigene Fragestellungen zur Thematik im Rahmen quantitativ empirischer Untersuchungen des BIBB für die betreffenden Fragestellungen, u.a. BA/BIBB-Bewerberbefragung, Expertenmonitor 2008 und Referenz-Betriebs-System 2008;
- Zusatzauswertungen bereits bestehender und geplanter Erhebungen des BIBB, u.a. der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2004 und 2002, der Erhebung zu „Bildungswege und Berufsbiographie von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Anschluss an allgemein bildende Schulen“, gegebenenfalls Schulabgängerbefragung 2004 – 2006.
- Diese quantitativ empirischen Untersuchungsmethoden werden nach Bedarf um qualitative Forschungszugänge, wie z.B. Gruppendiskussionen mit Jugendlichen ergänzt.

## Interne und externe Kooperation

Eine arbeitsbereichsinterne Kooperation ist insbesondere mit dem Forschungsprojekt „Schulabsolvent/innen mit und ohne Migrationshintergrund in der Ausbildung“ vorgesehen. Eine arbeitsbereichs- und abteilungsübergreifende Kooperation ist geplant mit AB 2.1 (v.a. Vorhaben „Bildungswege und Berufsbiographie von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Anschluss an allgemein bildende Schulen“) und AB 3.1.

Ein wissenschaftlicher Austausch mit Forschungseinrichtungen, die sich mit der Frage der beruflichen Erstausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund wie mit den Rekrutierungsstrategien von Unternehmen befassen, ist vorgesehen, u.a. mit dem Deutschen Jugendinstitut, mit der Universität Bremen sowie dem Fachbereich Soziologie der Universität Siegen.

## Transfer

Zielgruppe sind sowohl die Bildungspolitik, die interessierte Fachöffentlichkeit als auch die Wissenschaft. Die Forschungsergebnisse werden hierfür möglichst zielgruppengerecht aufgearbeitet. Die Rückkoppelung an die Entscheidungsträger in der Politik wie an die wissenschaftliche community erfolgt im Rahmen von Fachtagungen, durch Zeitschriftenaufsätze und Internetartikel.

## Projektmitarbeiter/-innen

**Granato, Dr. Mona;** Beicht, Ursula; Eberhard, Verena; Friedrich, Michael; Schwerin, Christine; Ulrich, Dr. Joachim Gerd; N.N.

## Laufzeiten

Laufzeit: IV/ 2007 bis I/ 2010

## Literaturhinweise

Arbeitsstelle Interkulturelle Konflikte und gesellschaftliche Integration (Hrsg.) (2005): Migrationshintergrund von Kindern und Jugendlichen: Wege zur Weiterentwicklung der amtlichen Statistik. Bildungsreform Band 14. Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn, Berlin. (Download unter: [http://www.bmbf.de/pub/bildungsreform\\_band\\_vierzehn.pdf](http://www.bmbf.de/pub/bildungsreform_band_vierzehn.pdf); Stand 25.07.06)

Boos-Nünning, Ursula (2006): Berufliche Bildung von Migrantinnen und Migranten – ein vernachlässigtes Potential für Wirtschaft und Gesellschaft. In: Friedrich-Ebert-Stiftung/ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): a.a.O.. Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2006): Exzellenz in Bildung und Forschung – mehr Wachstum und Innovation. Leitlinien zur Bildungs- und Forschungspolitik. Bonn Stand: Februar 2006.  
in: [www.bmbf.de/ausbildungs-und-forschungspolitik.pdf](http://www.bmbf.de/ausbildungs-und-forschungspolitik.pdf) (Stand 24.04.06).

Eberhard, Verena; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd; (Hrsg.) (2006): Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland. Bielefeld, (im Erscheinen).

- Friedrich-Ebert-Stiftung/Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen. Berufliche Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund. Bonn. (download unter: <http://www.bibb.de/de/22093.htm>; Stand 28.06.06)
- Friedrich, Michael (2006): Jugendliche in Ausbildung: Wunsch und Wirklichkeit. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Heft 3
- Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder; Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn
- Reißig, Brigitte; Gaupp, Nora; Hofmann-Lun, Irene; Lex, Tilly (2006): Schule und dann? Schwierige Übergänge von der Schule in die Berufsausbildung. Deutsches Jugendinstitut. Forschungsschwerpunkt Übergänge in Arbeit. München.
- Solga, Heike (2004): Berufsbildung und soziale Strukturierung. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2004): Expertisen zu den konzeptionellen Grundlagen für einen Nationalen Bildungsbericht – Berufliche Bildung und Weiterbildung/Lebenslanges Lernen. Band 8. Bonn, Berlin (download unter: [http://www.bmbf.de/pub/expertisen\\_zd\\_konzept\\_grundlagen\\_fn\\_bildungsbericht\\_bb\\_wb\\_III.pdf](http://www.bmbf.de/pub/expertisen_zd_konzept_grundlagen_fn_bildungsbericht_bb_wb_III.pdf). Stand 25.07.06)
- Uhly, Alexandra 2006: Neue Berechnungsweise der Ausbildungsquote ausländischer Jugendlicher. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Heft 3.
- Uhly, Alexandra; Granato, Mona (2006): Werden ausländische Jugendliche aus dem dualen System der Berufsausbildung verdrängt?. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Heft 3.
- Ulrich, Joachim Gerd; Granato, Mona (2006): „Also, was soll ich noch machen, damit die mich nehmen?“ Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Ausbildungschancen. In: Friedrich-Ebert-Stiftung/ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): a.a.O. Bonn.
- Ulrich, Joachim Gerd; Eberhard, Verena; Granato, Mona (2006): Bewerber mit Migrationshintergrund: Bewerbungserfolg und Suchstrategien. In Eberhard u.a. (Hrsg.): a.a.O.

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

Mit Blick auf die politischen Zielsetzungen der Europäischen Union für das Jahr 2010 sind Beobachtung und Analyse der europäischen und internationalen Entwicklung in der Berufsbildung von zentraler Bedeutung. Eine daran orientierte Berufsbildungsforschung liefert Grundlagen für die gebotene Internationalität der Berufsbildung; diese orientiert sich an folgenden Zielen:

- Förderung internationaler Kompetenzen der Beschäftigten;
- Systemreformen auf der Basis internationaler Struktur- und Leistungsvergleiche;
- Schaffung eines europäischen Bildungsraumes;
- Förderung des Aufbaus effizienter Systeme der beruflichen Bildung im Ausland.

Im Programmzeitraum konzentrieren sich neue Forschungsaktivitäten auf Entwicklungen im europäischen Bildungsraum.

In Lissabon wurden im Jahr 2000 von den Staats- und Regierungschefs gemeinsame Ziele für die Weiterentwicklung der Bildungssysteme formuliert, die bis 2010 umgesetzt werden sollen. Vor diesem Hintergrund wurde mit der „Brücke-Initiative“ zur europäischen Öffnung der Berufsbildungssysteme und der „Kopenhagen-Erklärung“ zur verstärkten Zusammenarbeit (2002) der Integrationsprozess im Bereich der Berufsbildung beschleunigt. Für die Schaffung eines Europäischen Berufsbildungsraums sind die Transparenz von Qualifikationen und der Transfer von Lernleistungen zentral. Credit Transfer soll dabei nicht nur der transnationalen Mobilität, sondern im Sinne lebenslangen Lernens der Durchlässigkeit der Bildungssysteme generell dienen. Während im Hochschulbereich bereits seit langem ein Credit Transfer System (ECTS) etabliert ist, liegt für ein vergleichbares System für die Berufsbildung (European Credit System for Vocational Education and Training, ECVET) seit September 2006 ein Beratungsdokument vor; die Einführung eines solchen Systems ist innerhalb der nächsten Jahre zu erwarten.

Die damit verfolgten Ziele europäischer Berufsbildungspolitik entsprechen auch nationalen Prioritäten: Anrechnung schulischer und anderer Lernleistungen auf eine berufliche Ausbildung und Durchlässigkeit zwischen Berufs- und Hochschulbildung sind Bestandteil der aktuellen Innovationsstrategie. Insofern ergeben sich vielfache Schnittstellen zum Forschungsschwerpunkt 3.

Für die Anrechnung von Lernleistungen außerhalb der Hochschulen gelten bislang meist Einzelfallregelungen bzw. unterschiedliche Landesregelungen. Mit einem Modellprogramm zur Anrechenbarkeit von Weiterbildungs-Studienleistungen auf Hochschulbildung fördert das BMBF die Entwicklung eines Credittransfer-Systems im tertiären Bereich. Analog dazu soll ein weiteres Modellprogramm den Credit Transfer außerhalb der Hochschulen fördern. Das BIBB ist in beide Programme einbezogen.

Bisherige Forschungsprojekte zum Thema Leistungspunkte konzentrieren sich auf den Hochschulbereich. Internationale Studien zu Ansätzen und Verfahren unterschiedlicher Credit Systeme sind meist deskriptiv angelegt.

Bislang liegen keine spezifischen empirischen Forschungsergebnisse zur Anwendung von Credit-Systemen an der Schwelle zur Erstausbildung oder an der Schwelle zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung vor. Hierzu wird ein internationales Forschungsprojekt generiert. Dabei ist eine enge Kooperation mit den beiden BMBF-Modellprogrammen zur Entwicklung eines Leistungspunktesystems vorgesehen.

## **Projekt 7: Credit-Systeme als Instrumente des lebensbegleitenden Lernens**

### **Forschungsstand**

Credit-Systeme dienen einer Reihe von Zwecken:

- dem Transfer der Lernergebnisse innerhalb und zwischen Bildungssystemen, bzw. von im formellen und informellen Kontext erworbenen Lernergebnissen;
- der Akkumulation und gegenseitigen Anerkennung von Lernaktivitäten oder Qualifikationsteilen bis zum Erwerb von Vollqualifikationen;
- der Kooperation zwischen Berufsbildungsanbietern über die nationalen Grenzen hinweg;
- der Transparenz von Lernprozessen und Lernergebnissen insbesondere bei einer gemeinsamen Anlehnung an einen europäischen Qualifikationsrahmen;
- der Flexibilisierung von Lernzeiten, Lerninhalten und Lernprogrammen;
- sowie der Vereinfachung von Zertifizierungs- und Anerkennungsverfahren (Le Mouillour/Jones/Sellin 2003:8; Hannken-Illjes/Lischka 2003; Schwarz/Teichler 2000; NICATs 2002:11).

Unterschiedliche Forschungsprojekte/-programme werden zur Zeit in Deutschland und Europa zum Thema Credit-System durchgeführt. Sie betreffen die Umsetzung des ECTS (European Credit Transfer System) im Hochschulbereich (Reichert/Tauch 2005) im Rahmen des Bologna-Prozesses (Schwarz-Hahn/Rehburg 2004) bzw. die Anrechenbarkeit von Weiterbildungsstudienleistungen auf Hochschulbildung (ANKOM Projekt 2006). Weitere Studien werden zu „Auswahl- und Eignungsfeststellungsverfahren beim Hochschulzugang in Deutschland und ausgewählten Ländern“ (Heine et al 2006) durchgeführt und setzen ihren Schwerpunkt auf die rechtlichen Rahmenbedingungen und Verfahren für Studierendenauswahl.

Diese Projekte und Forschungsarbeiten widmen sich vorrangig der Umsetzung und Gestaltung von Credit-Systemen innerhalb der Hochschule bzw. dem Instrument des Zugangs zur Hochschulbildung für Weiterbildungsabsolventen. In diesem Zusammenhang betonte Mucke (2005) den Bedarf „authentischer Äquivalenzprüfung“ zur Sicherung der Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung (insb. in dem Bereich der IT-Weiterbildung). Weiter sollte diese Äquivalenzprüfung Qualifikationen und Kompetenzen umfassen. Ein wesentlicher Punkt ist die Klärung der Verfahrensmodalitäten zur institutionellen Dokumentation und Nutzung der Bewertungsergebnisse sowie der individuellen Dokumentation (Mucke/Grunwald 2005).

Eine Anrechnung beruflicher Qualifikationen auf ein Hochschulstudium könnte (in Deutschland) erleichtert werden, wenn Inhalte der Aus- und Fortbildungsgänge besser dokumentiert, die Anrechnungspotenziale durch Fachmodule oder Zusatzqualifikationen erhöht und den Hochschulen die Anrechnungspotenziale besser aufgezeigt würden (Werner/Weiß, 2005). Dies bedeutet eine Umkehr der Definition von Credit-Systemen als „Systeme der Leistungsbewertung an Hochschulen, in denen das gesamte Studium im Rahmen eines Studienganges in einzelne – gewöhnlich nach zeitlichem Aufwand gemessene – Einheiten gegliedert wird, diese Einheiten getrennt bewertet werden und diese Teil-Bewertungen in die Bewertung der gesamten Studienleistungen eingehen“ (Schwarz/Teichler, 2000:5).

Mögliche Lösungsansätze im Zusammenhang mit dem Einsatz eines Credit-Systems werden sowohl im internationalen als auch im nationalen Kontext formuliert (Le Mouillour 2005). Allerdings liegen keine spezifischen Forschungsergebnisse zur Anwendung von Credit-Systemen an der Schwelle zur Erstausbildung oder an der Schwelle zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung vor.

### **Begründung**

Lebensbegleitendes Lernen beinhaltet eine neue Konzeption von Lern- und Arbeitsphasen in individuellen Biografien und die Übertragbarkeit bzw. Anerkennung von Lernergebnissen zwischen Teilbildungssystemen (Le Mouillour 2006). Während bisher Credit-Systeme vorwiegend die Hochschulbildung betrafen und vorwiegend für einen bestimmten Abschnitt des jeweiligen nationalen Bildungssystems konzipiert worden sind, beziehen die neu zu entwickelnden Credit-Systeme alle Lernaktivitäten, sowohl in der Berufs- als auch in der Hochschulbildung, ein. Sie tendieren dazu, alle Lernmodalitäten im Sinne des lebensbegleitenden Lernens zu umfassen (Le Mouillour 2006). Das ECTS (*European Credit Transfer System*) findet im Hochschulbereich Anwendung, das zur Zeit noch in der Entwicklung befindliche ECVET (*European Credit System for Vocational Education and Training*) soll in der Berufsbildung (insb. Erstausbildung) eingesetzt werden. Beide Credit-Systeme sollen den Transfer und die Akkumulation der Ergebnisse von Lernleistungen ermöglichen.

Folgt man dieser Logik, sind die Credit-Systeme ein Instrument der Förderung des lebensbegleitenden Lernens. Dies wurde bereits mit der Erweiterung des Funktionskataloges des ECTS vom reinen Transfer bis zur Akkumulation bzw. von der Input- auf die Outcome-Orientierung deutlich (Le Mouillour 2005). Für die Berufsbildung bietet die Betrachtung von Lernergebnissen im Zusammenhang mit Credit-Systemen Möglichkeiten für die Anrechnung auf Berufsbildungsgänge bzw. auf hochschulische Studiengänge.

### **Forschungsziele**

Dieses Projekt ist als explorative Analyse zu den Anwendungsbedingungen eines Credit-Systems (in Anlehnung an den ECVET Prototyp) an bestimmten Schnittstellen im Rahmen des lebensbegleitenden Lernens konzipiert. Diese Schnittstellen sind die „erste Schwelle“ zur Berufsbildung (beispielsweise nach dem Erwerb von Qualifikationsbausteinen in Deutschland) und die Schwelle zwischen Berufs- und Hochschulbildung.



Berufsbildung ist in hohem Maße geprägt durch die kulturellen Besonderheiten der Nationalstaaten, so dass ökonomisch vergleichbare Länder höchst verschiedene Berufsbildungssysteme hervorgebracht haben (Rauner 2005). Die Forschungsfragen sollen in einer vergleichenden Perspektive behandelt werden. Dabei werden folgende Länder in Betracht gezogen: Italien, Schottland, Spanien, Ungarn, Frankreich und Deutschland. Diese Auswahl erfolgt in Anlehnung an das „Most-different-System“-Design, da es nicht um die Charakterisierung der jeweiligen Berufsbildungssysteme, sondern um die Analyse eines gemeinsamen Gegenstands (siehe Forschungsfragen) sowie das Eruiere von analysengestützten Gestaltungsalternativen geht. Die Auswahl ist durch bereits durchgeführte Forschungsarbeiten zur Entwicklung eines Credit-Systems für die Berufsbildung (Le Mouillour 2005; Le Mouillour et al. 2005; Fietz et al. 2006) und zur Zertifizierung in der Berufsbildung (Clement et al. 2006; Le Mouillour 2006) begründet. Die zur Zeit laufenden Projekte zur Gestaltung des ECVET-Prototyps ermöglichen, die ausgewählten Länder im Bezug auf das Thema Credit-System in drei Kategorien zu gliedern: In Italien und Schottland werden Credits in unterschiedlichen Bereichen des Bildungssystems bereits eingesetzt, in Spanien und Ungarn werden zur Zeit Vorbereitungen für die Anwendung eines Credit-Systems getroffen. Die ECVET Projekte zeigen für Frankreich und Deutschland Elemente eines Credit-Systems, obwohl Credit-Systeme in der Berufsbildung als solche nicht existieren. In allen Ländern werden Diskussionen und Ansätze zur Gestaltung der Schnittstellen geführt bzw. entwickelt.

### **Forschungsfragen**

Der ECVET Prototyp (in der Fassung Juni 2006) und die laufenden Projekte zur Entwicklung eines Credit-Systems beschäftigen sich nicht mit den Übergängen an den Schwellen. Das ECVET soll "nur" innerhalb des Berufsbildungssystems Anwendung finden. Folgt man dem Mandat der Europäischen Union wäre ECVET weiter in Richtung auf ein Credit-System für das lebensbegleitende Lernen zu entwickeln. Angesichts dieser Ausgangssituation ergeben sich folgende Forschungsfragen:

- Welche Funktionen müssen Credit-Systeme im Hinblick auf die Förderung der Durchlässigkeit leisten?
- Welche Verfahren der Anrechnung informell erworbener Lernergebnisse lassen sich mit Credit-Systemen kombinieren?
- Unter welchen institutionellen Rahmenbedingungen lassen sich Credit-Systeme im Sinne des lebensbegleitenden Lernens anwenden?

In dem Projekt soll überprüft werden, wie Credit-Systeme an den Schnittstellen funktionieren bzw. funktionieren könnten. Zwei Zielgruppen sind in diesem Projekt anvisiert: die Zielgruppe der Geringqualifizierten (die ihre berufliche Erstausbildung aufnehmen möchten) und der Teilnehmer/-innen an berufsvorbereitenden und ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen (Berufsvorbereitungsjahr, Qualifizierungsbausteine, etc.). Die zweite Zielgruppe umfasst die Teilnehmer/-innen in short cycles, die in einigen Staaten zur beruflichen Bildung und in anderen Staaten zur Hochschulbildung zählen (Kirsch et al. 2005). In diesen Staaten stellt sich die Frage nach der Anwendung von ECVET vs. ECTS und nach der Entwicklung eines Verfahrens zur Sicherung der Durchlässigkeit. Bei diesen Beispielen stellt sich die Frage nach der

Verbindung zwischen Verfahren zur Anrechnung von informellen/formellen Lernleistungen und Credit-Systemen.

Die oben erwähnten Projekte setzen an der Entwicklung/Anwendung des Credit-Systems als eines neuen/zusätzlichen Mechanismus an. Weniger ist bis dato länderübergreifend über die notwendigen institutionellen Rahmenbedingungen in diesem Zusammenhang geforscht worden.

### **Methodisches Konzept**

Das Forschungskonzept besteht aus vier Elementen:

- Grounded theory;
- Dokumenten- und Datenanalyse aus den ausgewählten Staaten und europäischen Quellen;
- Strukturierte Experteninterviews mit unterschiedlichen Stakeholdern des jeweiligen nationalen Bildungssystems (voraussichtlich 10 pro Staat);
- Typologisierung der institutionellen Rahmenbedingungen.

Der explorative Charakter der Analyse wird mit einer Kombination aus Dokument- und Datenanalyse sowie Interviews im Sinne der Grounded Theory Rechnung getragen. Dieser Forschungsansatz wurde aufgrund der Datenlage ausgewählt.

Das Forschungsdesign umfasst zwei Phasen:

- In der ersten Phase dienen die Dokumenten- und Datenanalyse einerseits der Formulierung erster Ergebnisse und andererseits der Konzeption des Erhebungsinstruments „Expertenleitfaden“ sowie einem ersten Entwurf des Auswertungsrasters. Der Forschungsschwerpunkt dieser Phase wird auf die Themen „Anrechnungsverfahren“ und „Durchlässigkeit“ an beiden ausgewählten Schnittstellen gelegt.
- In der zweiten Phase ermöglichen die Interviews und die vorgesehenen Workshops die Konsolidierung bzw. Widerlegung der ersten Ergebnisse aus der Phase der Dokumenten- und Datenanalyse. Sie dienen der Erfassung der tatsächlichen Entwicklung, der Ermittlung von Entwicklungsperspektiven und Innovationen sowie der Vermittlung subjektiven Expertenwissens in den untersuchten Staaten, insbesondere zu dem Themenkomplex „Credit – System, Durchlässigkeit und Anrechnungsverfahren“.

### **Interne und externe Kooperationen**

Kooperation mit laufenden bzw. geplanten Projekten insb. ANKOM, Pilotprogramm zur Entwicklung eines Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung (in Deutschland)

## **Transfer**

Adressaten des Forschungsprojekts sind Entscheidungsträger im Bereich der Berufsbildungspolitik insbesondere in Fragen der Gestaltung von berufsvorbereitenden und ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen sowie der Durchlässigkeit im Rahmen des lebensbegleitenden Lernens von der beruflichen zur hochschulischen Bildung.

Vorgesehen sind zwei Workshops und die Veröffentlichung der Ergebnisse im Buchformat in englischer Sprache. Beide Workshops dienen im Sinne von Peer-Reviews der Konsolidierung der Ergebnisse durch internationale Berufsbildungs- und Hochschulexperten sowie im Sinne der Valorisation dem Transfer der Zwischen-/Endergebnisse im BIBB/BMBF.

## **Projektmitarbeiter/-innen**

**Le Mouillour, Isabelle;** (N.N.).

## **Laufzeiten**

Laufzeit: III/2007 bis III/2009

## **Literaturhinweise**

ANKOM (2006). <http://ankom.his.de/>. Gelesen am 25.07.06

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (2005). Entwicklung eines Leistungspunktesystems an Hochschulen. Heft 124. Abschlussbericht zum BLK-Programm. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung. Bonn.

Clement, U./Le Mouillour, I./Walter, M. (2006): Standardisierung und Zertifizierung beruflicher Qualifikationen in Europa. BIBB: Bonn.

Dalichow, F. (1997): Kredit- und Leistungspunktesysteme im internationalen Vergleich. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.). Bonn.

Fietz, G./Le Mouillour, I./ Reglin, T. (2006): ECVET Reflector. Study on the implementation and development of an ECVET system for apprenticeship. Interim report. Nürnberg/Bonn. Juni 2006. Internal report to the European Commission.

Hannken-Illjes, K./Lischka, I. (2003): Leistungspunktesystem, weitere Öffnung der Hochschulen und Lebenslanges lernen – werden jetzt Jahrzehnte alte Visionen Wirklichkeit? Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 11/12-2003, p. 21-25.

Heine, C./Didi, H.-J./Briedis, K./Haase, K./Trost, G. (2006): Bestandsaufnahme von Auswahl- und Eignungsfeststellungsverfahren beim Hochschulzugang in Deutschland und ausgewählten Ländern. Kurzinformation A 3/2006. HOCHSCHUL-INFORMATION-SYSTEM, HANNOVER Juni 2006.

Kirsch, M./Beernaert, Y./Norgaard, S. (2005): Tertiary Short Cycle education in Europe. EURASHE.

- Le Mouillour, I. (2005): European approaches to credit (transfer) systems in VET. An assessment of the applicability of existing credit systems to a European credit (transfer) system for vocational education and training (ECVET). Cedefop Dossier series; 12. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005.
- Le Mouillour, I. (2006): Das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung: Stand und Perspektiven. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Pp. 24-29.
- Le Mouillour, I./Dunkel, T. (2005): Certification patterns, procedures and practices in relation to the development and implementation of a European Credit (Transfer) System for Vocational Education and Training. Internal report to the European Commission.
- Le Mouillour, I./Sellin, B./Jones, S. (2003): First report of the technical working group on credit transfer in VET. Brussels, October 2003.
- Mucke, K./Grunwald, S. (2005): Hochschulkompatible Leistungspunkte in der beruflichen Bildung. Grundsteinlegung in der IT-Weiterbildung. In: Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 272. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bonn.
- NICATS (2002): NICATS implementation report 1999-2002. Available from Internet: <http://www.nicats.ac.uk/help/definitions.htm#princ>. [cited 26.1.04].
- Rauner, F. (Hrsg) (2005): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Reichert, S./Tauch, C. (2005): Trends IV: European Universities implementing Bologna. Brussels. European University Association
- Schwarz, S./Teichler, U. (Hrsg.) (2000): Credits an deutschen Hochschulen. Kleine Einheiten - große Wirkung. In: Reihe Hochschulwesen: Wissenschaft und Praxis.
- Schwarz-Hahn, S./Rehburg, M. (2004): Bachelor und Master in Deutschland - Empirische Befunde zur Studienstrukturreform. Düsseldorf: Waxmann.
- Weiß, R./Werner, D. (2005): Verknüpfung von Berufsbildung und Studium – Ausbildungsmodelle und Personalentwicklungskonzepte hessischer Unternehmen. Projektbericht an das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung und die Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände; gefördert mit Mitteln des ESF. Köln, Dezember 2005.

## Laufende Forschungsprojekte in 2007

Schwerpunkt	Nr.	Titel	Mitarbeiter/-innen	Zeitraum	Bemerkungen
1	2.1.201	Berufliche Entwicklungen junger Fachkräfte nach Abschluss der Ausbildung	<b>Dorau, Ralf</b> (107-1206); Dr. Feller, Gisela; Höhns, Gabriela; Schöngen, Klaus; Schwerin, Christine; Dr. Uhly, Alexandra	II/06 bis II/09	
1	2.2.101	BIBB/BAuA - Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 Arbeit im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen	<b>Hall, Anja</b> (0228 / 107-1103); Braun, Uta; Herget, Hermann; Dr. Krekel, Elisabeth M.; Lepelmeier, Ingrid; Schade, Hans-Joachim; Troltsch, Klaus; Dr. Ulrich, Joachim	I/05 bis IV/09	finanziert mit zusätzlichen Mitteln des BMBF, teilweise BAuA
2	3.2.201	Reflexive Meta-Evaluation von Modellprogrammen zum betrieblichen Lernen	<b>Dr. Schemme, Dorothea</b> (0228 / 107-1512); Garcia-Wülfing, Isabel; Dr. Münchhausen, Gesa; Zinnen, Heike	II/06 bis IV/08	
3	2.3.105	Formalisierte berufliche Weiterbildung - Sekundäranalyse auf Basis des SOEP und anderer international vergleichbarer Erhebungen (BENEFIT)	<b>Pfeifer, Harald</b> (0228 / 107-1335); Adam, Tanja; Dr. Behringer, Friederike	I/05 bis II/07	
3	3.4.106	Weiterbildungskonzepte für das spätere Erwerbsleben (WeisE) - im Kontext lebensbegleitenden Lernens	<b>Dr. Zimmermann, Hildegard</b> (0228 / 107-1306); Schapfel-Kaiser, Franz; Schute, Christel	II/04 bis II/07	
3	3.4.108	Gestaltung und Evaluation auftragsorientierter, netzgestützter und community-basierter Lerninfrastrukturen im Elektrohandwerk	<b>Dr. Zinke, Gert</b> (0228 / 107-1429); Fogolin, Angela; Guth, Peter; Dr. Hahne, Klaus; Kolter, Christa; Kupfer, Franziska	III/04 bis II/07	
3	3.4.109	Der Beitrag arbeitsplatznaher elektronischer Informations- und Lernsysteme für berufliche Qualifizierungsprozesse	<b>Härtel, Michael</b> (0228 / 107-1013); Gerwin, Werner	III/05 bis II/07	
3	3.4.110	Abschlussbezogene Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter als betriebliches Handlungsfeld	<b>Gutschow, Katrin</b> (0228 / 107-1621)	II/05 bis I/07	
4	3.4.201	Berufsausbildungsvorbereitung in Betrieben	<b>Seyfried, Brigitte</b> (0228 / 107-1308); Schmitt, Helmut	III/06 bis I/08	
5	1.6.102	Vollzeitschulische Berufsausbildung in ausgewählten europäischen Ländern mit dualen Berufsbildungsangeboten	<b>Le Mouillour, Isabelle</b> (0228 / 107-1638); Dr. Dybowski, Gisela; Foehrmann, Cornelia; Dr. Hanf, Georg	III/05 bis III/07	
5	2.6.103	Länderspezifische Analyse beruflicher Weiterbildung auf der Grundlage von CVTS2 und Modellierung der Strukturen der Weiterbildung (CVTS2 überarbeitet)	<b>Dr. Behringer, Friederike</b> (0228 / 107-1334); Käßlinger, Bernd; Moraal, Dick; Schönfeld, Gudrun	IV/04 bis III/07	Drittmittel (EU)

### Laufende forschungsrelevante Vorhaben in 2007

Nr.	Titel	Mitarbeiter/-innen	Zeit- rahmen	Bemer- kungen
4.0.645	Implementation und Evaluation des IT-Weiterbildungssystems	<b>Weißmann, Hans</b> (0228 / 107-2626); Borch, Hans; Wasiljew, Elke; Dr. Wordelmann, Peter	I/03 bis II/07	Weisung BMBF
4.0.653	Evaluation von Erprobungsverordnungen aufgrund des § 28 Abs. 3 BBiG bzw. § 27 Abs. 2 HwO. Erprobung eines Modells einer "gestreckten Abschlussprüfung" (Teilevaluation 1: Chemie-berufe)	<b>Stöhr, Andreas</b> (0228 / 107-2529); Kuppe, Anna-Maria; Lam, Kim Thoa; Reymers, Magret	I/03 bis I/07	Weisung BMWA
4.0.696	Evaluation der Erprobungsverordnung "Bestattungsfachkraft"	<b>Dr. Kramer, Horst</b> (0228 / 107-2330); Borowiec, Thomas; Palattella, Angela	I/04 bis IV/07	Weisung BMWA
4.0.742	Evaluation von Erprobungsverordnung aufgrund des § 28 Abs. 3 BBiG bzw. § 27 Abs. 2 HWO, Erprobung eines Modells einer "gestreckten Abschlussprüfung" (Teilevaluation 3: fünf fahrzeug-technische Berufe)	<b>Bertram, Bärbel</b> (0228 / 107-2227); Krampe, Marion; Schild, Barbara Christine	IV/04 bis IV/07	Weisung BMWA
4.0.743	Evaluation von Erprobungsverordnungen aufgrund des § 28 Abs. 3 BBiG bzw. § 27 Abs. 2 HwO. Erprobung des Modells einer "gestreckten Abschlussprüfung" (Teilevaluation 2: Metallberufe)	<b>Stöhr, Andreas</b> (0228 / 107-2529); Görmar, Gunda; Lam, Kim Thoa; Wallon, Dieter	IV/04 bis IV/07	Weisung BMWA
4.0.800	Verbleib von Versicherungskaufleuten des Ausbildungsjahres 2005	<b>Schwarz, Henrik</b> (0228 / 107-2426); Krieger, Anita	III/05 bis IV/07	
4.0.816	Vorstudie zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs im Berufsfeld der Sicherheitsdienstleistungen	<b>Jander, Frank</b> (0228 / 107-2620); Wendel, Beate	II/06 bis IV/07	Weisung BMWi
4.0.821	Physiklaborant - Ermittlung aktueller Qualifikationsanforderungen und beruflicher Einsatzbereiche	<b>Reymers, Magret</b> (0228 / 107-2223); Hackel, Monika; Schönenberg, Stefanie	II/06 bis I/07	
4.0.825	Untersuchung des Qualifikationsbedarfs im Bereich "Facility Management"	<b>Tutschner, Herbert</b> (0228 / 107-2621); Wendel, Beate	III/06 bis I/07	Weisung BMWi
4.0.826	Evaluation von Erprobungsverordnungen vom 03.07.2003 aufgrund des § 28 Abs. 3 BBiG bzw. § 27 HwO. Erprobung eines Modells der "gestreckten Abschluss-	<b>Schenk, Harald</b> (0228 / 107-1706); Wasiljew, Elke	III/06 bis III/08	Weisung BMWi

Nr.	Titel	Mitarbeiter/-innen	Zeit- rahmen	Bemer- kungen
	prüfung" in Elektroberufen			
4.0.827	Evaluierung der Erprobungsverordnung Fachkraft Agrarservice	<b>Krampe, Marion</b> (0228 / 107-2231); Winzier, Dagmar	III/06 bis IV/09	Weisung BMELV
2.0.501	Früherkennung von Qualifikationsentwicklung	<b>Dr. Brüggemann, Wilfried</b> (0228 / 107-1132); Dr. Bott, Peter; Braun, Uta; Dr. Dietzen, Agnes; Leppelmeier, Ingrid; Schade, Hans-Joachim; Suckrau, Ulrike	ständig	
1.0.001	Untersuchungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts; Regionalanalysen	<b>Friedrich, Michael</b> (0228 / 107-2023); Bellaire, Edith; Brandes, Harald; Menk, Angela; Schöngen, Klaus; Troltsch, Klaus; Dr. Ulrich, Joachim Gerd	ständig	Weisung BMBF
1.0.004	Aus- und Weiterbildung im IAB-Betriebspanel	<b>Schöngen, Klaus</b> (0228 / 107-2027); Hannen, Ingrid; Westhoff, Gisela	ständig	
1.0.521	Bildungswege und Berufsbiographie von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Anschluss an allgemein bildende Schulen	<b>Friedrich, Michael</b> (0228 / 107-2023); Beicht, Ursula; Menk, Angela; Schöngen, Klaus; Dr. Ulrich, Joachim Gerd	IV/04 bis IV/08	finanziert mit zusätzlichen Mitteln des BMBF
2.0.503	Möglichkeiten zur Prognose des Ausbildungsplatzangebots mit Hilfe ökonomischer Verfahren	<b>Dr. Walden, Günter</b> (0228 / 107-1315); Dr. Krekel, Elisabeth M.; Troltsch, Klaus; Dr. Ulrich, Joachim Gerd	ständig	
2.0.515	Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands	<b>Dr. Walden, Günter</b> (0228 / 107-1315); Dr. Behringer, Friederike; Pfeifer, Harald; Troltsch, Klaus; Dr. Uhly, Alexandra; Zinnen, Heike	IV/02 bis IV/07	
2.0.520	Statistische Analysen von Aus- und Weiterbildungsstrukturen; Aufbau von Datenbanken	<b>Dr. Uhly, Alexandra</b> (0228 / 107-1905); Arenz, Ute Martina; Herget, Hermann; Lohmüller, Lydia	I/04 bis IV/07	Weisung BMBF
2.0.523	Statistische Analysen, Berechnungen und Sonderauswertungen zum Ausbildungsstellenmarkt	<b>Dr. Krekel, Elisabeth M.</b> (0228 / 107 - 1109); Beicht, Ursula; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf; Troltsch, Klaus; Dr. Ulrich, Joachim Gerd	ständig	
2.0.524	Dauerbeobachtung der Berufsfachschulen	<b>Dr. Feller, Gisela</b> (0228 / 107-1124); Hall, Anja; Spilles, Petra	ständig	
2.0.525	Analysen zum Stand und zur Entwicklung regionaler Berufsbildungssysteme, Ausbau des internetgestützten Informationssystems BIBBRegio	<b>Troltsch, Klaus</b> (0228 / 107-1121); Ehrenthal, Bettina; Schulte, Barbara; Dr. Uhly, Alexandra; Dr. Ulrich, Joachim Gerd	ständig	Weisung BMBF
3.0.535	Duale Studienangebote an Hochschulen	<b>Mucke, Kerstin</b> (0228 / 107-1325); Keck, Brigitte	ständig	

Nr.	Titel	Mitarbeiter/-innen	Zeit- rahmen	Bemer- kungen
4.0.835	Untersuchung von Qualifizierungskonzepten in der Fitness/Wellness-Branche zur Klärung eines bundeseinheitlichen Regelungsbedarfs	<b>Janssen, Bettina</b> (0228 / 107-2327)	III/06 bis III/07	
4.0.838	Ermittlung des Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfs "Montagefachkraft für den Innenausbau"	<b>Dr. Paul, Volker</b> (0228 / 107-2221); Alscheid, Roswitha	III/06 bis I/07	Weisung BMBF
2.0.001	Modellversuche (Förderung von Modellversuchen einschließlich wissenschaftlicher Begleituntersuchungen)	<b>Dr. Diettrich, Andreas</b> (0228 / 107 - 1517); Kutt, Konrad; Dr. Schemme, Dorothea	ständig	
3.0.553	Wirkungsanalyse der Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)	<b>Ulmer, Philipp</b> (0228 / 107-1413); Kolter, Christa	II/06 bis II/08	Weisung BMBF
2.0.521	Tarifliche Ausbildungsförderung 2003 bis 2005	<b>Beicht, Ursula</b> (0228 / 107-1314); Berger, Klaus	I/04 bis I/07	
2.0.533	Strukturdaten überbetrieblicher Berufsbildungsstätten 2005 - Fortschreibung der Erhebungen von 1979/1980, 1981, 1984, 1992	<b>Huth, Christel</b> (0228 / 107-2630); Bude, Jutta; Schaaf, Maria Clara	II/05 bis I/07	
2.0.510	wbmonitor - Weiterbildungsanbieterbefragungen	<b>Dr. Feller, Gisela</b> (0228 / 107-1124); Isenmann, Martin; Schade, Hans-Joachim	ständig	Weisung BMBF