

GLEICH- WERTIGKEIT

Der Wert von Qualifikationen und Berufen

► Der Wert von Qualifikationen und Berufen

► Die Berufsmaturität in der Schweiz – verbesserte Zugänge zur Hochschulbildung?

► Der DQR als Instrument für Dialog und Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen

Baruch de Spinoza – Philosoph und Handwerker

Berufliche Bildung aus der Perspektive eines ungewöhnlichen Menschen

Die Lehre des niederländischen Philosophen und Handwerkers Baruch de Spinoza (1632–1677), hochverehrt von Johann Wolfgang von Goethe und Albert Einstein, wird in jüngerer Zeit wieder neu entdeckt. Maßgeblich hierfür sind u. a. neurowissenschaftliche Befunde. Sie lassen Spinozas Ideen, die dem Common Sense oft entgegenstehen, überraschend modern erscheinen. Sein Gedanke, den menschlichen Körper zum Ausgangspunkt allen geistigen Geschehens zu machen, wirft auch ein neues Licht auf den Bildungsnutzen handwerklicher Tätigkeit. Spinoza lässt sich heute nicht nur als ein bedeutender Grundlagentheoretiker beruflicher Handlungskompetenz lesen. Auch die Frage nach der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung findet mit ihm eine äußerst originelle Antwort.

JOACHIM GERD ULRICH: Baruch de Spinoza – Philosoph und Handwerker. Berufliche Bildung aus der Perspektive eines ungewöhnlichen Menschen (Berichte zur beruflichen Bildung). Bonn 2022. 265 S., 39,90 EUR, ISBN 978-3-8474-2917-3



Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17570

Die Transformation braucht eine starke Berufsbildung



FRIEDRICH HUBERT ESSER
Prof. Dr., Präsident des BIBB
esser@bibb.de

Liebe Leserinnen und Leser,

wachsende Sorgen um die Fachkräftesicherung in unserem Land sind mehr als berechtigt. In den nächsten zwanzig Jahren wird die Zahl der Erwerbspersonen voraussichtlich um 1,12 Millionen auf 45,19 Millionen zurückgehen. Vor diesem Hintergrund muss uns die Lage auf dem Ausbildungsmarkt besonders nachdenklich stimmen. Denn im Vergleich zum Jahr 2000 ist die Zahl der Auszubildenden von 1,7 auf 1,3 Millionen im Jahr 2020 gesunken. Und die aktuellen Ausbildungsmarktzahlen stimmen nicht gerade optimistisch.

Rekrutierungsprobleme werden zunehmen

Die Zahl der neu abgeschlossenen dualen Ausbildungsverhältnisse ist im Ausbildungsjahr 2022 zwar mit insgesamt 475.100 Verträgen gegenüber dem Vorjahr leicht angestiegen, bleibt aber deutlich unter dem Niveau von 2019 vor Ausbruch der Coronapandemie. Dabei sind Rückgänge nicht nur beim Ausbildungsplatzangebot (um 5,9%), sondern vor allem auch auf Seite der nachfragenden Jugendlichen (um 10,6%) festzustellen. Ihr Rückzug vom betrieblichen Ausbildungsmarkt lässt sich nicht nur demografisch begründen. Zwischen 2005 und 2021 ging die Zahl der Anfänger/-innen in der dualen Ausbildung um 15,4 Prozent zurück, gleichzeitig stieg die Zahl der Studienanfänger/-innen um 29,8 Prozent.

Wie BIBB-Projektionen zeigen, kann langfristig die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften in immer mehr Berufsgruppen nicht gedeckt werden. Bereits in den kommenden fünf Jahren werden in 36 von 141 betrachteten Berufsgruppen Engpässe erwartet. Diese betreffen vor allem die Gesundheits- und Sozialberufe, IT-Berufe, technische Berufe und Berufe im Baugewerbe. Aber auch weitere, für die Energiewende unmittelbar relevante Berufsgruppen wie Gebäude- und versorgungstechnische Berufe sowie Führer/-innen von Fahrzeug- und Transportgeräten sind hier zu nennen. Es gibt also klare Anzeichen dafür, dass sich die aktuellen Rekrutierungsschwierigkeiten verstetigen bzw. verschärfen

werden. Dennoch gibt es Gründe für einen optimistischen Blick in die Zukunft.

Transformation als Chance

Die »Zeitenwende« hat Themen der Transformation in den Vordergrund gerückt. Transformationsrelevante Branchen sind vom verstärkten Ausscheiden der »Baby-Boomer« betroffen, die weitgehend im dualen System ausgebildet wurden. Folglich braucht es gerade hier einen deutlichen Zuwachs an Auszubildenden. Entsprechende Marktsignale führen bereits jetzt zu finanziellen Anreizen für Ausbildung und Beschäftigung im handwerklichen und technischen Bereich. Dies macht sich u. a. bei den tariflichen Ausbildungsvergütungen bemerkbar, wo entsprechende Berufe zunehmend weit oben im Ranking zu finden sind. Doch neben den finanziellen Anreizen ist ein weiterer Punkt wichtig: 85 Prozent der 14- bis 22-Jährigen in Deutschland empfinden Umwelt- und Klimaschutz als wichtiges gesellschaftliches Thema. Hier liegt ein beträchtliches Potenzial für die Fachkräftequalifizierung in transformationsrelevanten Bereichen. Und hier sind die Unternehmen gefordert, ihren Beitrag zur »Green Economy« hervorzuheben und junge Menschen mit ökologischen Interessen gezielt anzusprechen.

Mit Blick auf das Not leidende Sozialprestige dualer Ausbildungsberufe bietet die Transformation somit eine große Chance, das Image von Berufen sowie der Berufsbildung insgesamt aufzupolieren. Auch dies ist ein wichtiger Aspekt in der Debatte um die Gleichwertigkeit beruflicher und Hochschulbildung, die Schwerpunkt dieser BWP-Ausgabe ist.

Was wir jetzt und für die Zukunft brauchen, ist eine besonders starke Berufsbildung, die ihren Beitrag zur Fachkräftesicherung leistet und dies auch selbstbewusst zum Ausdruck bringt!

THEMA

Gleichwertigkeit

Unsere Online-Extras unter www.bwp-zeitschrift.de



- Hören Sie das Interview mit Prof. Dr. SILVIA ANNEN und Prof. Dr. KARL-HEINZ GERHOLZ als Podcast: www.bwp-zeitschrift.de/p169787
- **BWP-Infografiken**
Infografiken dieser Ausgabe finden Sie online zum kostenlosen Download unter www.bwp-zeitschrift.de/archiv

8 »Gewachsene Ungerechtigkeiten müssen wir anpacken, wenn wir Gleichwertigkeit erreichen wollen«

Interview mit KARL-JOSEF LAUMANN, Arbeitsminister in Nordrhein-Westfalen



Arbeitsminister LAUMANN erläutert im Interview, was sich die nordrhein-westfälische Landesregierung in ihrem Zukunftsvertrag für NRW vorgenommen hat, um die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung auch Realität werden zu lassen.

10 Mehr Gleichwertigkeit tut not!

Ein Plädoyer für die Verrechtlichung des Deutschen Qualifikationsrahmens
FRIEDRICH HUBERT ESSER

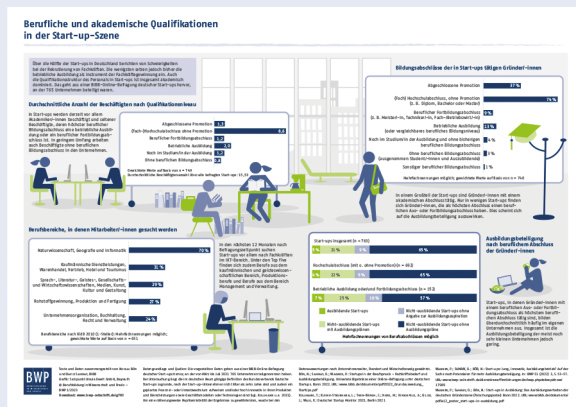
12 Der Wert beruflicher Arbeit und Ausbildung

Thesen zum schleichenden Reputationsverlust und Perspektiven für eine nachhaltige Aufwertung
GERHARD BOSCH

17 Arbeitsmarkterfolg mit beruflichen und allgemeinbildenden Abschlüssen im Vergleich

ANDREAS KUHN, JÜRGEN SCHWERI

Infografik in der Heftmitte
Berufliche und akademische Qualifikationen in der Start-up-Szene
Download des Posters unter: www.bwp-zeitschrift.de/g703



gkeit

22 Wertschätzung und (Gleich)Wertigkeit systemrelevanter Berufe

MICHAEL TIEMANN, STEFAN UDELHOFEN, LISA FOURNIER

27 Der materielle und symbolische Wert von Berufen unterschiedlicher Anforderungsniveaus

Eine empirische Analyse für Deutschland

CHRISTIAN EBNER, SABINE KRÜGER,
DANIELA ROHRBACH-SCHMIDT

32 Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung am Beispiel technischer Fachschulen

ANDREAS ZOPFF

35 Berufliche Fortbildung – gleichwertige Alternativen zum Hochschulabschluss Erste Erkenntnisse aus dem Innovationswettbewerb InnoVET

SIGRID BEDNARZ, STEPHANIE MARTENS,
NINA-MADELEINE PEITZ

39 Von der beruflichen Grundbildung in die Hochschulbildung

Der Beitrag der Berufsmaturität zur Durchlässigkeit in der Schweiz

MIRIAM HÄNNI, JÖRG NEUMANN, INES TREDE

In der Schweiz besteht die Möglichkeit, die Berufsausbildung (Abschluss Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis – EFZ) mit einer Berufsmaturität zu kombinieren, um die Durchlässigkeit zwischen beruflicher Grundbildung und Hochschulbildung zu erhöhen. Der Beitrag stellt aktuelle Zahlen, Hürden und Erfolge des Konzepts vor.

AUS FORSCHUNG & PRAXIS

46 Teilzeitausbildung in der Pflege – Zielgruppen und Organisationsfragen

JANIKA GRUNAU, LENA SACHSE, LEA BARTSCH

52 Fachkräftesicherung – zukunftsweisende Qualifizierung, gesellschaftliche Teilhabe und Integration durch berufliche Bildung

Interview mit Prof. Dr. SILVIA ANNEN und Prof. Dr. KARL-HEINZ GERHOLZ zu den 22. Hochschultagen Berufliche Bildung

BERUFE

54 Höherqualifizierende Berufsbildung: attraktiv und anschlussfähig?

VERENA SCHNEIDER, GUNTHER SPILLNER,
HENRIK SCHWARZ

57 Zuordnung der Abschlüsse in den Pflegeberufen zum DQR

MIRIAM PETERS, JOHANNA TELIEPS

60 Berufe-Steckbrief: Fachinformatiker/-in

Hören Sie den Podcast zum Berufe-Steckbrief unter: www.bwp-zeitschrift.de/p169786

RUBRIKEN

- 3 Editorial
- 6 kurz notiert
- 44 Literatúrauswahl
- 62 Hauptausschuss
- 64 Rezensionen | Neuerscheinungen
- 66 Das letzte Wort
Vorschau | Impressum

Nachrichten – kurz notiert

IAB-Kurzbericht: Berufsspezifische Lebensentgelte



Abiturientinnen und Abiturienten entscheiden sich – neben anderen Gründen – häufig aufgrund potenzieller Verdienstmöglichkeiten für ein Studium und gegen eine Ausbildung. Ergebnisse einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) von HEIKO STÜBER zeigen, dass in bestimmten Berufen Beschäftigte mit einer Berufsausbildung und anschließendem Fortbildungsabschluss Lebensentgelte erzielen, die vergleichbar sind mit denen von Personen mit Hochschulabschluss in anderen Berufen. Das durchschnittliche Brutto-Lebensentgelt von Fachkräften, die in der Regel eine zwei- bis dreijährige Berufsausbildung absolviert haben, beträgt 1,7 Millionen Euro. Spezialistinnen und Spezialisten – also Personen, die über

ihre berufliche Ausbildung hinaus einen Fortbildungsabschluss wie einen Meister-, Techniker-, oder Fachwirtsabschluss erzielen – haben ein durchschnittliches Brutto-Lebensentgelt von 2,4 Millionen Euro. Die höchsten Brutto-Lebensentgelte mit durchschnittlich 2,7 Millionen Euro erreichen Expertinnen und Experten – also Personen, die Tätigkeiten ausüben, für die in der Regel ein Hochschulabschluss benötigt wird (vgl. Abb.).

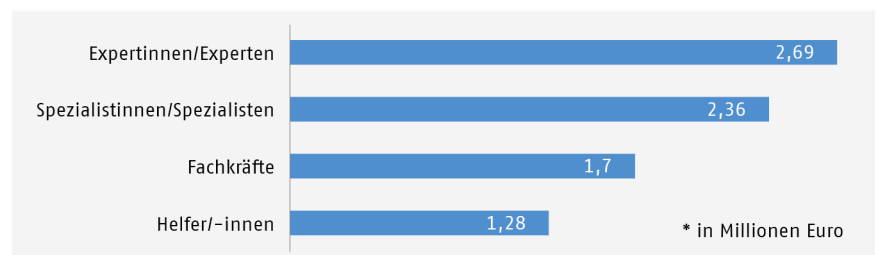
Neben der formalen Qualifikation ist auch eine adäquate Beschäftigung relevant. Stellen werden in der Regel

ihren Anforderungen entsprechend entlohnt. Innerhalb von Berufsgruppen gilt grundsätzlich: Je höher das Anforderungsniveau des Berufs, desto höher ist das Brutto-Lebensentgelt. Aufgrund der steigenden Fachkräfteengpässe ist – zumindest in bestimmten Berufsgruppen – in den nächsten Jahren ein überproportionaler Anstieg der Entgelte von Fachkräften und Spezialisten im Vergleich zur Steigerung der Löhne insgesamt zu erwarten.

<https://iab.de/publikationen/publikation/?id=12782282>

Abbildung

Durchschnittliche Brutto-Lebensentgelte nach Anforderungsniveau der Tätigkeit*



Quelle: IAB-Berechnungen auf Basis der Beschäftigten-Historik (BeH) V10.06. © IAB

Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit im Schweizer Bildungssystem



Das Thema Gleichwertigkeit gewinnt auch in der Schweiz an Bedeutung. Vertreter/-innen von Bund, Kantonen und Sozialpartnern haben am 14. November 2022 in Bern ein Maßnahmenpaket zur besseren Positionierung der Höheren Fachschulen verabschiedet. Dieses umfasst unter anderem die Umsetzung eines Bezeichnungsschutzes

der Institution »Höhere Fachschule«, die Prüfung des Titels »Professional Bachelor« sowie eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen Akteuren der höheren Berufsbildung und jenen der Hochschulen. Darüber hinaus einigten sich die Verbundpartner auf eine konkrete Förderung des Berufsabschlusses für Erwachsene durch Bereitstellung von Informations- und Beratungsangeboten, auf erleichterten Zugang zu Ausbildungsplätzen, Bildungsangeboten und Qualifikationsverfahren und auf unkomplizierte Anrechnungsverfahren für bereits erworbene Kompetenzen. So dient z. B. die Ergänzungsprüfung Passerelle als Nachweis, dass

die Kompetenzlücken zwischen einer Berufs- oder Fachmaturität und einer gymnasialen Maturität erfolgreich geschlossen wurden. Sie ermöglicht Absolventinnen und Absolventen den Zugang zu den universitären Hochschulen und trägt zur Durchlässigkeit des Schweizer Bildungssystems bei. Eine Studie im Auftrag der Schweizerischen Maturitätskommission SMK zeigt, dass die Prüfung ihre Funktion auch in qualitativer Hinsicht gut erfüllt.

www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/webshop/2022/passerelle-bericht.pdf

Kombination aus Berufsausbildung und Hochschulstudium



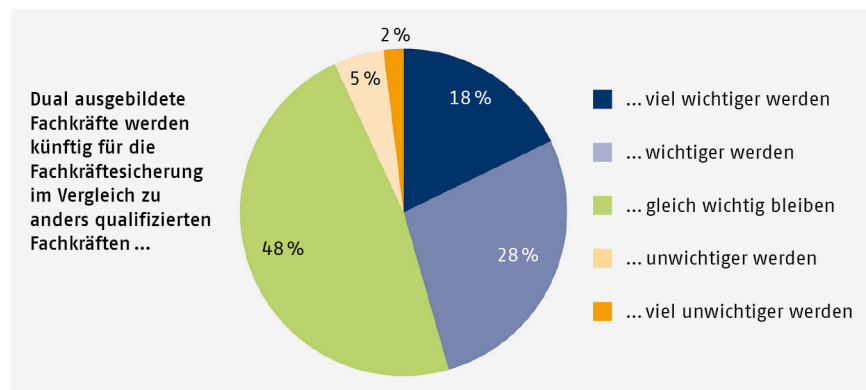
Die Berufliche Hochschule Hamburg ist eine 2020 gegründete staatliche Fachhochschule in Hamburg. Sie bietet eine studienintegrierende Ausbildung (siA) an, bei der in vier Jahren eine Berufsausbildung und ein Bachelorstudium abgeschlossen werden. Zum Wintersemester 2022/23 haben 130 junge Menschen die Kombination aus Berufsausbildung und Hochschulstudium begonnen. Für das neue Bildungsmodell kooperieren die Hamburger Berufsschulen, BHH und inzwischen 130 ausbildende Unternehmen. Ziel der BHH ist es, qualifizierte Fachkräfte auszubilden, die anspruchsvolle betriebliche Problemstellungen auf der Grundlage beruflicher und akademischer Handlungskompetenzen bewältigen können. <https://bhh.hamburg.de/>

Stärkung der beruflichen Bildung

Das BMBF hat die Exzellenzinitiative Berufliche Bildung im Dezember 2022 gestartet. Die Exzellenzinitiative fasst die berufsbildungspolitischen Vorhaben zu einer übergeordneten Agenda zusammen – mit dem Ziel, der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie der beruflichen Neuorientierung neue Anziehungskraft zu verleihen. Inhalte der Initiative sind u. a. die bessere (finanzielle) Förderung individueller Chancen, das Setzen gezielter Impulse für innovative und exzellente Berufsbildungsangebote und eine moderne Berufsbildungsinfrastruktur sowie die Durchführung von Maßnahmen, die die internationale Sichtbarkeit und Mobilität erhöhen und die eine internationale Perspektive auch in der beruflichen Bildung zur Selbstverständlichkeit machen.

www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/eckpunkte-exzellenzinitiative-berufliche-bildung.pdf

Fachkräftebedarf – Nach welchen Qualifikationen halten Betriebe Ausschau?



Angaben ganzzahlig gerundet, ohne fehlende Werte, Fallzahl n=491. Datenquelle: RBS 46; eigene Berechnungen

Der Fachkräftemangel ist längst kein Zukunftsszenario mehr. Bereits heute suchen viele Betriebe händeringend nach Verstärkung. Nach welchen Qualifikationen sie dabei Ausschau halten, wurde in einer Betriebsbefragung über das Referenz-Betriebs-System des BIBB ermittelt. In ihrem Beitrag zeigen MARGIT EBBINGHAUS und ELISABETH M. KREKEL, dass Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung nach BBiG/HwO bei den befragten Betrieben besonders im Fokus stehen. Aber auch Fachkräfte mit anderen beruflichen Aus- und Fortbildungsabschlüssen sind begehrte Zielgruppen – und für viele der befragten Betriebe oft wichtiger für die Fachkräftesicherung als Fachkräfte mit Hochschulabschluss.

www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/18190

NRW-Meisterprämie im Handwerk

Im Rahmen der angekündigten Fachkräfteoffensive fördert das Land Nordrhein-Westfalen jede erfolgreich abgelegte Meisterprüfung mit 2.500 Euro. Insgesamt sollen so elf Millionen Euro jährlich für die Meisterprämie im Handwerk in NRW zur Verfügung stehen. Der Beginn der Förderung ist für Mitte 2023 geplant und wird sich an Handwerksmeister/-innen nach Anlage A und B 1 zur Handwerksordnung richten. Die Prämie wird nach erfolgreich bestandener Prüfung gewährt und soll in einem möglichst unkomplizierten Verfahren ausgezahlt werden. Die Prämie soll nicht nur einen wichtigen Anreiz für die Meisterausbildung im Handwerk setzen, sondern gleichzeitig ein Signal zur Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung darstellen.

www.land.nrw/pressemitteilung/elf-millionen-euro-jaehrlich-fuer-meisterpraemie-im-handwerk

Gleichwertigkeit als Thema im Bundestag

Am 23. Juni 2022 wurden im Deutschen Bundestag zwei Anträge unterschiedlicher Parteien zur Stärkung der beruflichen Bildung beraten. Der Antrag der Union fordert die rechtliche Verankerung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) sowie den Start einer nationalen Offensive in der Berufsorientierung. Die Linke beantragt einen Rechtsanspruch auf Ausbildung sowie die Einführung einer solidarischen Umlagefinanzierung, um die Ausbildungskapazitäten krisensicher zu machen. Mittelfristiges Ziel beider Anträge ist die Bekämpfung des Fachkräftemangels. Im Anschluss an die 40-minütige Debatte wurden beide Initiativen zur weiteren Beratung an den federführenden Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung überwiesen.

www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2022/kw25-de-berufliche-bildung-897816

»Gewachsene Ungerechtigkeiten müssen wir anpacken, wenn wir Gleichwertigkeit erreichen wollen«

Interview mit KARL-JOSEF LAUMANN, Arbeitsminister in Nordrhein-Westfalen

Die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung wird gerade in der Politik viel beschworen. Doch sieht die Realität oft anders aus. Hürden am Übergang zwischen beruflicher und Hochschulbildung belegen die mangelnde Durchlässigkeit unseres Bildungssystems und auch am Arbeitsmarkt ergeben sich Unterschiede bei der Verwertung der Abschlüsse. Die nordrhein-westfälische Landesregierung hat sich in ihrem Zukunftsvertrag für NRW in dieser Hinsicht viel vorgenommen, wie Arbeitsminister KARL-JOSEF LAUMANN im Interview erläutert.

BWP »Für uns ist die akademische und berufliche Bildung gleichwertig.« So lautet der erste Satz im Kapitel zur beruflichen Bildung in der Koalitionsvereinbarung von CDU und Grünen für NRW vom Juni 2022. Herr Minister Laumann, welche Botschaft verbinden Sie damit 50 Jahre nach der entsprechenden Empfehlung des Deutschen Bildungsrats?

LAUMANN Man muss eines sehen: Vor 50 Jahren haben rund zehn Prozent der Schülerinnen und Schüler Abitur gemacht. Heute verlassen fast 50 Prozent der Schülerinnen und Schüler in Deutschland die allgemeinbildende oder berufliche Schule mit Hochschulzugangsberechtigung. Das zeigt, dass das Thema Gleichwertigkeit bleibt, sich aber die Rahmenbedingungen grundlegend verändert haben und damit auch die inhaltliche Ausgestaltung. Deswegen haben wir im Koalitionsvertrag richtungsweisende berufsbildungspolitische Weichenstellungen verankert, die zur Fachkräftesicherung beitragen. Strategisch geht es 1. um die Stärkung der dualen Ausbildung, 2. darum, Nordrhein-Westfalen gemeinsam mit der Wirtschaft, den Kammern und den Sozialpartnern zum Berufsbildungsland Nummer eins zu machen, sowie 3. um die Stärkung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung.

Dies alles geschieht vor dem Hintergrund der Fachkräfteoffensive, die wir als Landesregierung gestartet haben. Denn klar ist: Wenn wir die Herausforderungen der Zukunft, etwa den Umbau unserer Wirtschaft zur Klimaneutralität, schaffen wollen, brauchen wir Hände, die anpacken.

KARL-JOSEF LAUMANN

ist seit 2017 Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Nach Abschluss einer Berufsausbildung zum Maschinenschlosser war er zwölf Jahre lang bei einem mittelständischen Landmaschinenhersteller beschäftigt. 1990 wurde er in den Deutschen Bundestag gewählt. Seitdem nimmt er abwechselnd landes- und bundespolitische Aufgaben wahr.

www.mags.nrw.de; www.karl-josef-laumann.de



BWP Woran macht sich für Sie Gleichwertigkeit fest? Was sind zentrale Kriterien?

LAUMANN Die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung ist ein wichtiges bildungspolitisches Ziel. Dies soll auch für jedermann sichtbar werden. Keine Meisterin und kein Meister muss sich hinsichtlich Wert und Tiefe der Ausbildung hinter Akademikern verstecken. Tatsächlich gibt es aber gewachsene Ungerechtigkeiten, die wir anpacken müssen, wenn wir Gleichwertigkeit erreichen wollen. So gibt es Studentenwohnheime, aber kaum Azubiwohnheime. Auch ist das Studium kostenlos, während Teilnehmer von Meisterprüfungen häufig immer noch hohe Kosten selbst schultern müssen. Deshalb erhalten Absolventinnen und Absolventen einer Meisterprüfung in Nordrhein-Westfalen ab Mitte des Jahres auch eine Meisterprämie von 2.500 Euro.

BWP Gleichwertigkeit wird häufig auch im Sinne von Durchlässigkeit in die hochschulische Bildung verstanden. Führt der Weg zu verantwortlichen Berufspositionen in Deutschland nur noch über die Hochschule?

LAUMANN Ich glaube, dass die Zahl der Karrieren vom Lehrling zum Vorstand oder vom Schlosser zum Minister seltener werden. Das sieht man ja zum Beispiel auch in der Zusammensetzung der deutschen Parlamente. Dort würde ich mir auch wieder mehr Handwerkerinnen und Handwerker – also dual ausgebildete Menschen – wünschen.

Volksvertretungen sollten immer auch ein Spiegel der Gesellschaft sein. Auf der anderen Seite bin ich der Meinung: Durch den akuten und drohenden Fachkräftemangel wird es Arbeitsplätze geben, die erst mal nicht besetzt werden können. Wir brauchen aber Menschen, die anpacken. Ich bin sicher, dass der Fachkräftemangel auch ein Beschleuniger für interessante Karrieren sein kann.

BWP Was erwarten Sie in dieser Hinsicht von Unternehmen, Sozialpartnern und Schulen?

LAUMANN Ich denke, dass es eine Bandbreite an Möglichkeiten gibt, dem Fachkräftemangel zu begegnen und zu versuchen, Schülerinnen und Schüler für die Ausbildung zu begeistern. Unternehmen könnten mittels Schulkooperationen beispielsweise auf Karrieremessen frühzeitig ihre Jobs der jungen Zielgruppe vorstellen und so die Auswirkungen des Fachkräftemangels mildern. Ich würde mich auch freuen, wenn die Schulen beispielsweise unser Programm »Kein Abschluss ohne Anschluss« gleichwertig umsetzen.

BWP Wie aber kann die Wertigkeit beruflicher Bildungsabschlüsse auch im Bewusstsein junger Menschen und ihrer Eltern verankert werden?

LAUMANN Wir müssen erreichen, dass Eltern, die selbst Akademikerinnen und Akademiker sind, es nicht als gesellschaftlichen Abstieg wahrnehmen, wenn ihre Kinder eine Ausbildung machen. Das kann aber nur gelingen, wenn eine Ausbildung die gleichen Aufstiegs- und Gehaltschancen sowie die gleiche Wertschätzung wie ein Studium bietet.

BWP Die Zahlen unserer integrierten Ausbildungsberichterstattung dokumentieren für die letzten 15 Jahre einen Rückgang der dualen Berufsausbildung. Junge Menschen entscheiden sich zunehmend für ein Studium. Lässt sich dieser Trend durch eine verbindlichere Gleichwertigkeitssetzung von akademischer und beruflicher Bildung durch die Politik zugunsten der beruflichen Bildung verändern?

LAUMANN Politik kann dafür werben. Sie kann auch die Ausbildung und die Ausbildungsstätten finanziell fördern oder berufsrechtliche Durchlässigkeit schaffen. Aber klar ist doch auch: Die Frage der Attraktivität der dualen Ausbildung entscheidet sich in den Betrieben – und zwar insbesondere an drei Faktoren: Attraktivität der Tätigkeit, Attraktivität des Arbeitsplatzes und Attraktivität der Vergütung. Auf Meisterebene gleichen sich die Gehälter von Akademikern und Menschen, die eine berufliche Bildung erhalten haben, an. Wenn es aber Branchen gibt, die ihren Mitarbeitern nach der Ausbildung eine Vergütung knapp über Mindestlohn zahlen, dann werden es diese Branchen schwer haben, qualifiziertes Personal zu finden.

BWP Die nordrhein-westfälische Landesregierung kündigt in ihrem Koalitionsvertrag an, den Deutschen Qualifikationsrahmen im Rahmen eines Staatsvertrags zwischen den Bundesländern verbindlich zu regeln. Welchen Beitrag wird dies für mehr Gleichwertigkeit leisten?

LAUMANN Wir sagen ganz klar: Akademische und berufliche Bildung sind für die Landesregierung gleichwertig. Um diese Gleichwertigkeit weiter zu fördern, möchten wir den DQR durch eine rechtliche Verankerung verbindlich aufwerten. Der DQR hat bisher keine Rechtswirkung. Wenn wir aber rechtsverbindliche Regelungen hätten, könnten wir Zuordnungsverfahren deutlich beschleunigen und so die Zahl der Verfahren steigern. Und dann wird doch ein Schuh draus: Im Moment steht man doch allein auf weiter Flur, wenn man wissen will, wo eine Aus- oder Weiterbildung angesiedelt ist. Je mehr Qualifikationen im DQR zu finden sind und je bekannter der DQR dadurch wird, umso transparenter wird doch den Menschen, dass die berufliche und die akademische Bildung gleichwertig sind.

»Wir müssen erreichen, dass Eltern, die selbst Akademikerinnen und Akademiker sind, es nicht als gesellschaftlichen Abstieg wahrnehmen, wenn ihre Kinder eine Ausbildung machen.«

BWP Und durch welche konkreten Maßnahmen unterstützen Sie diese Initiative auf Landes- und Bundesebene?

LAUMANN Was wir vorhaben, ist ein Bohren dicker Bretter. Derzeit befinden wir uns noch in der Ressortkoordination und in der Abstimmung mit dem Landtag. Denn klar ist: Eine Verrechtlichung kann nicht alleine durch das Arbeitsministerium geschehen. Ich denke, wir sind hier auf einem guten Weg, ich muss an dieser Stelle aber noch um etwas Geduld bitten, bevor wir den konkreten Fahrplan vorstellen können.

BWP Welche Akteure werden Sie dazu ins Boot holen? Und wie werden Sie vor allem die Zurückhaltenden überzeugen?

LAUMANN Das MAGS wird sich sicher mit den Akteuren des Arbeitsmarktes sowie mit Sozialpartnern zur Verrechtlichung des DQR austauschen. Den Zurückhaltenden wollen wir die Angst nehmen, dass sie etwas verlieren, wenn der DQR Rechtsverbindlichkeit bekommt.

BWP Herr Minister Laumann, vielen Dank für das Interview.

(Interview: Christiane Jäger und Johanna Mölls)

Mehr Gleichwertigkeit tut not!

Ein Plädoyer für die Verrechtlichung des Deutschen Qualifikationsrahmens

Von der Vereinbarung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) im Jahr 2012 versprachen sich Bildungsakteure einen wichtigen Impuls für die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung. Allerdings mangelt es der von Bund, Ländern und Sozialpartnern getroffenen Vereinbarung bis heute an Rechtsförmlichkeit. Angesichts eines wachsenden Attraktivitätsverlusts der beruflichen Bildung ist eine breite Debatte zur Wertigkeit beruflicher Bildungsabschlüsse mehr denn je erforderlich. Eine Verrechtlichung des DQR könnte hierzu einen wichtigen Beitrag leisten.

Das Ansehen von Berufen hat sich massiv verändert

Welche Fragen beschäftigen Jugendliche am Ende ihrer Schulzeit mit Blick auf ihren weiteren Lebensweg? Wenn es um den Beruf bzw. eine Berufsausbildung als Alternative zu einem möglichen Studium geht, ist das Abwägen – wie BIBB-Untersuchungen zeigen – mit unterschiedlichen Fragen verbunden: Passt die Tätigkeit zu mir? Welche Verdienstmöglichkeiten habe ich? Bietet der Job sichere Perspektiven? Junge Menschen prüfen, wie es um die Flexibilität der eigenen Arbeitsorganisation und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie steht. Darüber hinaus hat eine weitere Frage besonderes Gewicht: Welches Prestige hat der Beruf und wie gebildet lässt er mich in meinem engen sozialen Umfeld erscheinen? (vgl. GRANATO/ULRICH 2018; OEYNHAUSEN/ULRICH 2020).

Damit ist ein Schlaglicht auf das Ansehen von Berufen in unserer Gesellschaft



FRIEDRICH HUBERT ESSER
Prof. Dr., Präsident des BIBB
esser@bibb.de

geworfen, das sich in den letzten Jahrzehnten deutlich verändert hat. Dies hängt maßgeblich mit zwei Entwicklungen zusammen: zum einen mit dem Strukturwandel, der sich insbesondere seit den 1960er-Jahren als kontinuierlicher Wandel von der Industrie- in die sogenannte Wissensgesellschaft beschreiben lässt und dazu geführt hat, dass das Facharbeiterprofil und das Profil des Wissensarbeiters/der Wissensarbeiterin zunehmend in Konkurrenz zueinander getreten sind. Zum anderen ist die Bildungsexpansion seit den 1960er-Jahren zu nennen und das damit verbundene Versprechen der Bildungspolitik vom »Aufstieg durch Bildung«. Mit diesem Aufstiegsversprechen wurde in vielen Familien bzw. Lebensgemeinschaften das Ideal eines generationsübergreifenden Milieuwechsels fest verankert: raus aus dem Blaumann – hinein ins Weiße-Kragen-Milieu. Der Bildungspfad mit Abitur ins Studium ist mittlerweile für eine breite Bevölkerungsschicht zum sogenannten Königsweg geworden. Gleichzeitig verlieren insbesondere jene Berufe, die mit physisch und psychisch belastenden Arbeitsbedingungen in Verbindung gebracht werden, zunehmend an Ansehen.

Angesichts von massiven Fachkräftengpässen in Gesundheits-, Handwerks- und industriellen Produktions-

berufen stellt sich die Frage, wie dieses tief verwurzelte Aufstiegs- und Bildungsideal wieder stärker mit vorhandenen Qualifizierungs- und Karrierewegen in der Berufsbildung verknüpft werden kann. So wichtig eine allumfassende Berufsorientierung auch ist: Damit allein werden wir dem Ansehensverlust der beruflichen Bildung nicht entgegentreten können.

Wir müssen über Gleichwertigkeit reden!

Mit dem DQR wurde vor zehn Jahren bildungsbereichsübergreifend eine wichtige Vereinbarung zur Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung getroffen.¹ Daher eignet sich der DQR in besonderer Weise als Anknüpfungspunkt für einen gesamtgesellschaftlichen Gleichwertigkeitsdiskurs. Er ist das einzige Instrument, das die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung über ein lernweg- und lernortunabhängiges Verständnis von Bildung begründet und sichtbar macht.

¹ Vgl. Vereinbarung vom 31.1.2012. URL: www.dqr.de/dqr/shareddocs/downloads/media/content/vereinbarung_br_der_kmk_der_wmk_der_sp_und_der_wo.pdf

Unter Bildungsexpertinnen und -experten ist der DQR mittlerweile ein Begriff. In der Öffentlichkeit hingegen ist er weitgehend unbekannt. Daher ist der aktuelle Diskurs zur rechtlichen Verankerung des DQR eine hervorragende Grundlage, um den dringend notwendigen gesamtgesellschaftlichen Diskurs zur Gleichwertigkeit zu initiieren und zu unterstützen. Mit der Verrechtlichung des DQR würde sich der Staat verbindlich zur Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung bekennen und damit ein starkes Signal setzen, das im gesellschaftlichen Diskurs dringend benötigt wird. Es würde sich gleich in mehrfacher Hinsicht lohnen (vgl. MÖLLS 2022).

Positive Effekte einer Verrechtlichung des DQR

Als Transparenzinstrument hilft der DQR, die Attraktivität beruflicher Bildung zu steigern. Berufslaufbahnkonzepte und die damit verbundenen Aufstiegschancen in der beruflichen Bildung werden nicht nur sichtbar, sondern in ihrer Gleichwertigkeit zur akademischen Bildung rechtlich manifestiert. Damit ist auch die Voraussetzung für eine tarifrechtliche Vergleichbarkeit der Bildungswege gegeben, die bei Bildungsentscheidungen junger Menschen durchaus eine Rolle spielt und die insbesondere im öffentlichen Dienst die Zugänge zum gehobenen und höheren Dienst für beruflich Qualifizierte öffnet. Nur wenn der Staat die Anerkennung mit Nachdruck trägt, kann sie sich in die Gesellschaft hinein entwickeln. Darüber hinaus führt die rechtliche Verankerung zur Festlegung eines bildungsbereichsübergreifenden Kompetenzverständnisses. Der Kompetenzbegriff ist im deutschen Bildungssystem die zentrale Kategorie für Zielmaßstäbe geworden. Jedoch fehlt bislang eine verbindliche Definition in den relevanten Rechtsgrundlagen wie bspw. dem Berufsbildungsgesetz. Mit seiner gesetzlichen Verankerung werden Vorgaben für die Ordnungsarbeit im Bildungssystem

rechtlich gesichert. Gleichzeitig wird darüber eine »gemeinsame Sprache« über alle Bildungsbereiche hinweg gefunden, die eine Grundlage für die Anrechnung und Anerkennung von Abschlüssen bzw. Lernleistungen schafft und somit die Gestaltung von Übergängen zwischen den Bildungsbereichen erleichtert. Aktuell greifen politische Initiativen wie z. B. ESCO² auf selbst entwickelte Kompetenzbeschreibungen zurück, deren Passfähigkeit mit den berufsbildungspolitischen Kompetenzbeschreibungen nicht sichergestellt wird. Ein rechtsverbindlicher DQR schafft zudem bildungsbereichsübergreifend Regeln für Zuordnungsprozesse nicht nur im formalen, sondern auch im non-formalen Bereich, was andernfalls nur mit einem Weiterbildungsgesetz zu erreichen wäre. Damit verbunden ist gleichzeitig die Legitimation der für die DQR-Niveau-Zuordnung zuständigen Institutionen, womit ein wichtiger Beitrag für einen aktuell nicht vorhandenen Missbrauchsschutz geleistet wäre. Denn nur so lässt es sich vermeiden, dass Anbieter im non-formalen Bereich teilweise fiktive, selbstgewählte DQR-Niveau-Zuordnungen für ihre Angebote nutzen und so eine qualitätsgesicherte Zuordnung des Bildungsangebots suggerieren, die nicht gegeben ist. Derzeit gibt es dagegen keine Handhabe für staatliche Stellen.

Die Politik ist am Zug

Österreich³ und die Schweiz⁴ haben ihre Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) rechtlich verankert und profitieren bereits von den Vorzügen (Steigerung von Bekanntheit, Akzeptanz und Relevanz).

² Vgl. <https://esco.ec.europa.eu/de>

³ Vgl. Bundesgesetz über den Nationalen Qualifikationsrahmen. URL: www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulrecht/erk/bg_nqr.html

⁴ Vgl. Verordnung über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung (V-NQR-BB). URL: www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/mobilitaet/nqr.html

In Deutschland hat ein Rechtsgutachten im Auftrag des BMBF wieder Bewegung in die Diskussion um eine Verrechtlichung des DQR gebracht (vgl. VON COELLN 2021). In seinem Gutachten prüft VON COELLN die Frage der Verrechtlichung anhand unterschiedlicher Sachverhalte und bejaht die rechtliche Möglichkeit jeweils. Wie meistens bei Gesetzesvorhaben – so VON COELLN – muss die Politik entscheiden, ob sie eine stärkere Rechtsverbindlichkeit des DQR will oder nicht. Solange sich eine Regelungsnotwendigkeit noch nicht aufdrängt, sei die Verrechtlichung mindestens zur Missbrauchsverhinderung angeraten.

Alles in allem ist die Politik jetzt hier am Zug, mit der Verrechtlichung des DQR ein wirkliches Bekenntnis zur Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung abzulegen und damit Farbe zu bekennen. Dies wäre ein wichtiger Impuls, den die berufliche Bildung zur Attraktivitätssteigerung dringend bräuchte. ◀

LITERATUR

COELLN, CH. V.: Gutachten zur Klärung juristischer Fragen im Kontext der weiteren Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR). Köln 2021

GRANATO, M.; ULRICH, J. G.: Die Attraktivität von Ausbildungsberufen und Ausbildungsberufen für Jugendliche. In: BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. A.a.O. 2018, S. 437–439

MÖLLS, J.: DQR quo vadis? In: BWP 51 (2022) 1, S. 48–50. URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/veroeffentlichungen/de/bwp.php/de/bwp/show/17699

OEYNHAUSEN, S.; ULRICH, J. G.: Das Bedürfnis nach sozialer Anerkennung bei der Berufswahl von Jugendlichen. In: BRÜGGEMANN, T.; RAHN, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster 2. Aufl. 2020, S. 97–108

(Alle Links: Stand 18.1.2023)

Der Wert beruflicher Arbeit und Ausbildung

Thesen zum schleichenden Reputationsverlust und Perspektiven für eine nachhaltige Aufwertung



GERHARD BOSCH
Prof. Dr., Senior Professor am
Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität
Duisburg-Essen
gerhard.bosch@uni-due.de

Die duale Berufsbildung in Deutschland gilt in der ganzen Welt als vorbildlich. Im eigenen Land verliert sie jedoch an Ansehen. Immer weniger Jugendliche bewerben sich um eine Ausbildung, während die Zahl der Studierenden zugenommen hat. Wie lässt sich diese Entwicklung erklären? Im Folgenden möchte ich auf zwei Ursachen näher eingehen: zum einen auf den Anerkennungsverlust der beruflichen Bildung durch die Erosion des Mittelschichtversprechens infolge der wachsenden Einkommensungleichheit, zum anderen auf die Folgen der Bildungsexpansion und die damit verbundenen wachsenden Staturerwartungen. Das Ansehen der dualen Ausbildung – so das Fazit – kann nicht allein durch bildungspolitische Reformen verbessert werden, sondern muss in eine nachhaltige Aufwertung und höhere gesellschaftliche Anerkennung von Facharbeit eingebettet sein.

Die Erosion des Mittelschichtversprechens

Das Versprechen, mit einem Fachkräftelohn zur gesellschaftlichen Mitte zu gehören, war der wichtigste Anker der beruflichen Bildung in der Arbeitswelt. Die Tarifpartner haben nicht zufällig den Facharbeiterecklohn zur Messlatte ihrer Entgeltverhandlungen auserkoren. Sie waren auch immer darauf bedacht, die Lohnunterschiede zwischen Fachkräften und An- bzw. Ungelernten aufrechtzuerhalten, um den Wert einer Ausbildung deutlich zu machen. Mit einer Berufsausbildung¹ erwarb man also nicht nur breit gefächerte Kompetenzen, auf die man zu Recht stolz sein konnte, sondern auch den Zugang zu einer unabhängigen Lebensführung und gesellschaftlicher Anerkennung. Diese Anerkennung war in den tariflichen Entgeltgittern gleichsam institutionalisiert. Sie stellten sicher, dass alle Qualifikationsgruppen prozentual gleichermaßen von den Lohnsteigerungen auf Branchenebene profitierten. Vor allem die Beschäftigten mit schwacher Verhandlungsposition profitierten von der Kampfstärke der Beschäftigten in den größeren Betrieben.

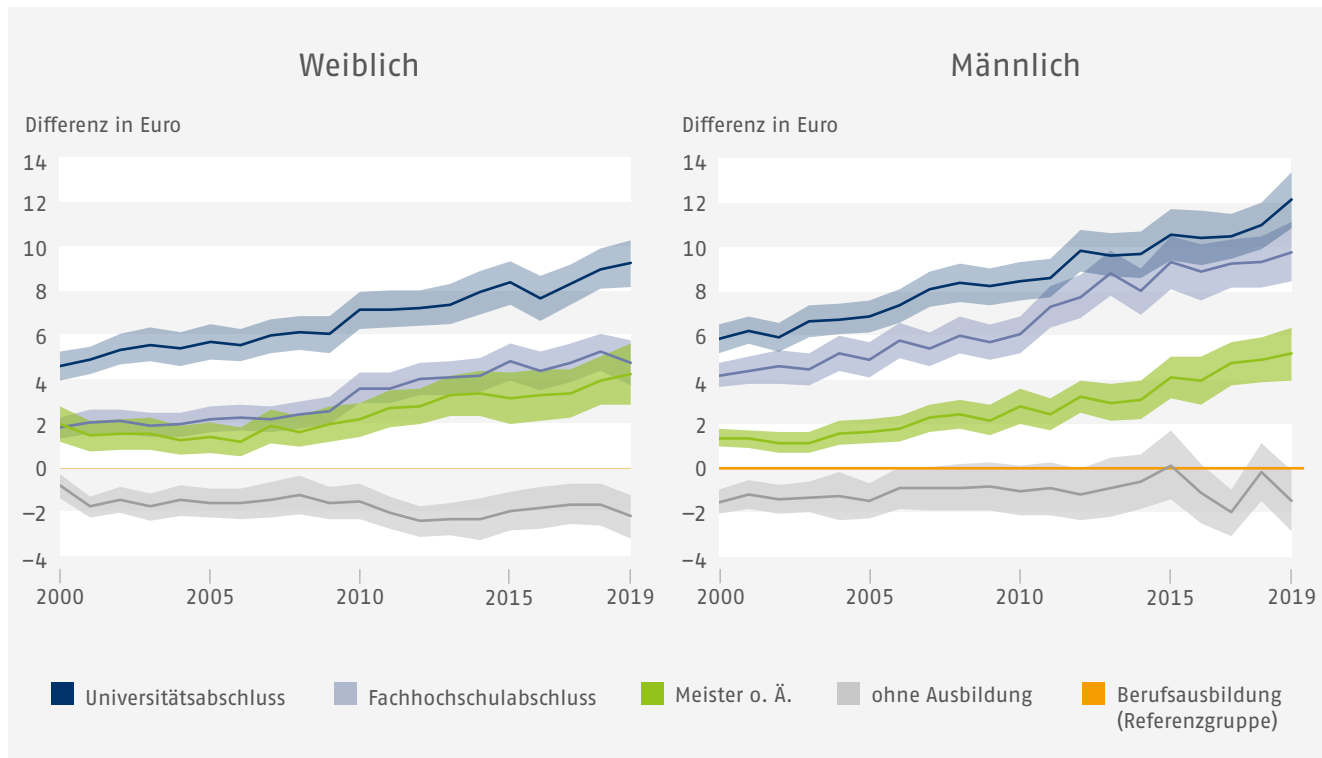
¹ Da die meisten der folgenden Argumente die berufliche Bildung insgesamt betreffen und auch die verwendeten Datenanalysen nicht zwischen schulischer und dualer Ausbildung unterscheiden, soll im Weiteren von beruflicher Bildung gesprochen werden.

1990 waren noch 85 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden (vgl. VISSER 2019). Fachkräfte erhielten den in der Branche ausgehandelten Ecklohn und je nach Arbeitsmarktlage oft sogar noch mehr. Mittlerweile ist die Tarifbindung der Beschäftigten auf etwas über 50 Prozent gesunken.² Für fast die Hälfte der Beschäftigten setzen die Unternehmen allein die Löhne. Sie sind dabei nicht mehr an die ausgehandelten Entgeltabstände zwischen den Qualifikationsgruppen gebunden. Ohne den Schutz von Flächentarifen passierte genau das, was Theorien über inklusive und exklusive Lohnsysteme (vgl. BOSCH/MAYHEW/GAUTIÉ 2010) voraussagen: Beschäftigte mit schwacher Verhandlungsposition werden relativ schlechter gestellt.

Abbildung 1 belegt sowohl für Frauen als auch für Männer, dass für Beschäftigte mit einer Berufsausbildung die Lohnabstände zu den drei höheren Qualifikationsgruppen zwischen 2000 und 2019 deutlich gewachsen sind. So haben sich Lohnunterschiede zum Beispiel gegenüber Beschäftigten mit Fachhochschul- und Universitätsabschluss ungefähr verdoppelt. Nur Absolventinnen und Absolventen einer Aufstiegsfortbildung (Meister, Techniker, Fachwirte u. Ä.) konnten als gefragte Spezialisten ihre relative Einkommensposition gegenüber Beschäftigten mit Hochschulabschluss halten.

² Vgl. WSI: Tarifstatistik. Tarifbindung 2022. URL: www.wsi.de/data/wsi_tarifbindung_beschaefigte_ab_1998.xlsx

Abbildung 1
Stundenlohndifferenzen 2000–2019 nach Bildungsstand*



* Geschätzte Bruttostundenlöhne von Personen im Alter von 25 bis unter 56 Jahren, n=119.044

Lesebeispiel: Im Jahr 2019 verdienen Frauen mit Universitätsabschluss durchschnittlich etwa 9,17 Euro in der Stunde mehr als Frauen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, die im gleichen Jahr durchschnittlich 12,05 Euro verdienen. Die schraffierten Bereiche um die Linie stellen das 95%-Konfidenzintervall dar.

Quelle: SOEP, Sonderauswertung durch das DZHW, Darstellung in Anlehnung an AUTOR:INNENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2022, S. 347

Diese Durchschnittsbetrachtung verdeckt allerdings sehr unterschiedliche Entwicklungen nach Branchen, Unternehmensgrößen und Regionen. In Banken und Versicherungen, den mittleren und größeren Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes und im öffentlichen Dienst werden Fachkräfte weiterhin nach Tarif bezahlt. Dort, wo die Tarifbindung stark gesunken ist, kann man davon allerdings nicht ausgehen. Schließlich ist das wichtigste Motiv für den Ausstieg aus der Tarifbindung bzw. den Nichteintritt in einen Arbeitgeberverband mit Tarifbindung die Senkung der Lohnkosten. In der Liste der Branchen mit einem überdurchschnittlichen Anteil an Beschäftigten mit geringen Löhnen zählen zu den größten Branchen der Einzelhandel und die Gastronomie (vgl. MINDESTLOHNKOMMISSION 2020, S. 31). Hinzu kommen große regionale Unterschiede. In Ostdeutschland werden überdurchschnittlich viele Fachkräfte nur knapp über dem Mindestlohn entlohnt.

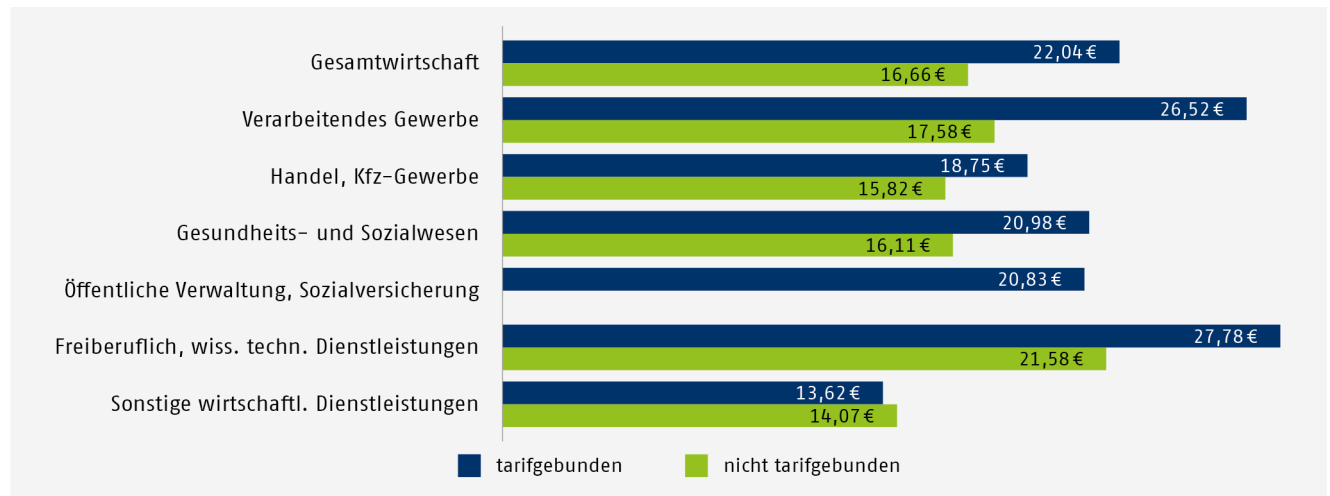
Die starken Sogkräfte des Niedriglohnsektors und die hohen Lohnunterschiede zwischen tarifgebundenen und nichttarifgebundenen Unternehmen (vgl. Abb. 2, S. 14) führen zudem zu einer inneren Erosion von Tarifverträgen vor allem in Branchen mit vielen Kleinbetrieben wie etwa der

Bauwirtschaft. Trotz des Fachkräftemangels erhalten selbst in tarifgebundenen Betrieben immer weniger Bauarbeiter den Ecklohn, sondern wurden tiefer eingestuft (vgl. BOSCH/HÜTTENHOFF 2022).

Tarifverträge regeln neben dem Einkommen auch Arbeitszeiten und viele andere Arbeitsbedingungen. WOLNIK/HOLTRUP (2017) belegen, dass Einkommensverluste nach einem erzwungenen Berufswechsel gleichzeitig auch zu geringerer Zufriedenheit mit der Arbeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zu einer schlechteren Einschätzung des eigenen Gesundheitszustands führen. Einkommen sind offensichtlich auch ein zuverlässiger Indikator für die Qualität der Arbeitsbedingungen insgesamt.

Zufällig ist diese Entwicklung nicht! Mit den Hartz-Gesetzen, der Deregulierung der Produktmärkte, vor allem der Öffnung der ehemals öffentlichen Dienstleistungen (Post, Telekommunikation, Abfallentsorgung, Nahverkehr), der Fragmentierung der Unternehmen durch Aufspaltung in viele Subunternehmen, wie in der Fleischindustrie, und dem wachsenden Anteil prekärer Beschäftigter wurde die Dualisierung des deutschen Arbeitsmarkts aktiv befördert. Die Senkung der Bildungsrenditen einer beruflichen Bil-

Abbildung 2

Bruttostundenverdienste* von Vollzeitbeschäftigten, April 2018

* mittlerer Verdienst (Median)

Quelle: DESTATIS (2020)

derung in den betroffenen Branchen und Betrieben gehört zu den Kollateralschäden dieser Politik.

Die Erfahrungen mit schlecht bezahlter Arbeit und ungünstigen Arbeitsbedingungen beeinflussen Beschäftigungs- und Ausbildungsentscheidungen. Der hohe Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen ist nicht nur Folge von Matching-Problemen, die man mit besserer Berufsberatung lösen könnte. Es handelt sich eher um eine Abstimmung mit den Füßen gegen schlechte Arbeitsbedingungen. Solche Exit-Strategien verbreiten sich immer dann, wenn der Arbeitsmarkt Alternativen bietet und der Glaube, dass man durch Mitsprache die Situation verbessern könnte, verloren gegangen ist (vgl. HIRSCHMANN 1970). Branchen wie z. B. die Gastronomie, die Logistik, der Einzelhandel und andere Branchen mit hohen Niedriglohnanteilen haben wenig zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen in den letzten Jahrzehnten getan und leiden folgerichtig jetzt unter Nachwuchsmangel. Tragisch ist, dass auch die vielen guten Unternehmen in diesen Branchen, die ordentlich bezahlen und attraktive Arbeitsplätze mit guten Aufstiegsmöglichkeiten bieten, durch die Billigstrategien ihrer Konkurrenten und den Ansehensverlust ihrer Branche in Geiselnhaft genommen werden.

Expansion des Bildungssystems – Ausweg und eigene Dynamik

Die Frage, ob man eine berufliche Ausbildung oder ein Studium beginnt, hat sich bis in die 1960er-Jahre für die meisten jungen Leute nicht gestellt. Sowohl die Eltern als auch die Lehrkräfte in den Haupt- und Realschulen sahen in einer Berufsbildung den »natürlichen« Bildungsweg. Die Offenheit der Betriebe für Karrieren aus der beruflichen Bildung war das logische Pendant der sozialen Schließung im

Bildungssystem, da man die mittleren und höheren Führungsfunktionen allein mit den Beschäftigten mit akademischem Abschluss nicht besetzen konnte. Aufstiege ohne akademischen Abschluss bis in die Führungsetage auch großer Unternehmen waren verbreitet (vgl. FRANZ/VOSS-DAHM 2011).

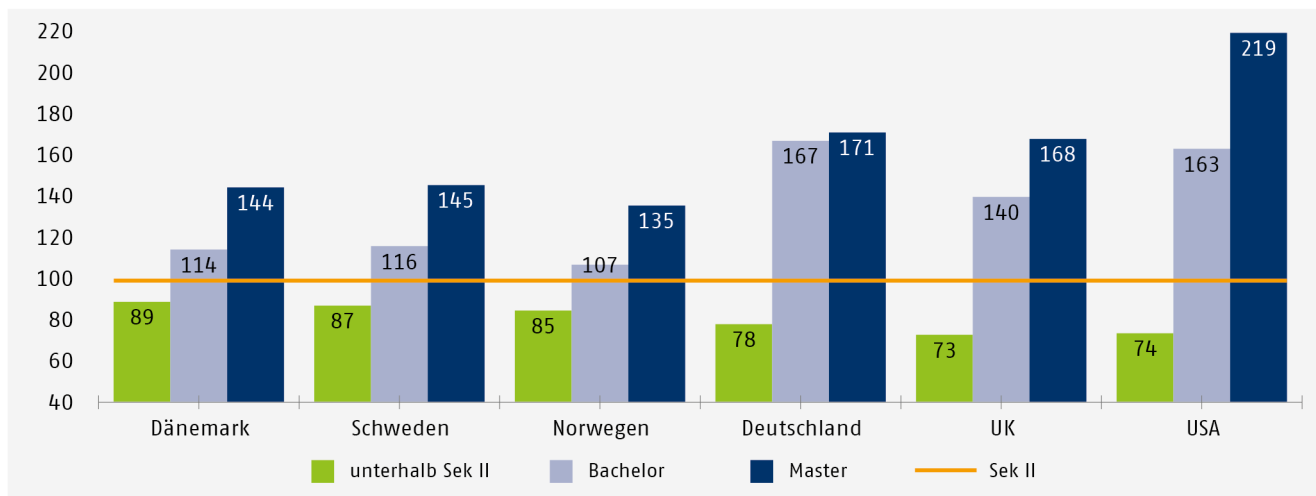
Das veränderte sich mit der Bildungsexpansion seit Ende der 1960er-Jahre. Das gegliederte Schulsystem blieb zwar bestehen. Durch den Ausbau der Gymnasien und Gesamtschulen, durch die Hochschulexpansion, die Umwandlung der früher zur beruflichen Bildung zählenden Fach- und Ingenieurschulen in Fachhochschulen und die wachsende Durchlässigkeit des Bildungssystems – insbesondere den Erwerb einer Studienberechtigung auch an beruflichen Schulen – wurde der Zugang zu einer tertiären Ausbildung erleichtert.

Die erste Phase der Bildungsexpansion hat die berufliche Bildung bei gleichzeitiger Expansion der Hochschulen noch gestärkt. Durch die Verberuflichung vieler Tätigkeiten, die in vielen anderen Ländern von Angelernten am unteren und von Akademikern am oberen Ende besetzt werden, wuchs der Anteil der Beschäftigten mit einem beruflichen Abschluss von 29 Prozent im Jahr 1964/65 (vgl. GEIBLER 2002, S. 339) auf 66,6 Prozent im Jahr 2011 (vgl. BOSCH 2014). Der Anstieg der Studienanfängerquoten auf 45 bis 50 Prozent seit 2010 lässt schon aufgrund der Vielzahl akademisch ausgebildeter Berufsanfänger/-innen erkennen, dass berufliche und akademische Ausbildung nicht mehr komplementär wachsen können, sondern auch miteinander konkurrieren.

Wie lässt sich nun diese Expansion der Studienanfänger/-innen erklären? Der übliche Hinweis auf die wachsende Nachfrage nach Hochschulabsolventinnen und -absolventen in der Wissensgesellschaft hilft nicht weiter. Der Anteil der

Abbildung 3

Relative Erwerbseinkommen von Beschäftigten nach Bildungsstand 2020 im internationalen Vergleich



25- bis 64-Jährige mit Erwerbseinkommen (ganzjährig Vollzeitbeschäftigte); Abschluss Sek II = 100

Quelle: OECD 2022, S. 113 (ausgewählte Länder)

Veränderungen der Arbeitsplatzstrukturen werden von Eurostat mit der Internationalen Standardklassifikation der Berufe 2008 (ISCO-08) erfasst.³ Nach dieser Klassifikation ist der Anteil der Beschäftigten in den beiden höchsten Niveaus der ISCO-Klassifikation (Führungskräfte, akademische Berufe) in Deutschland von 18,6 Prozent im Jahr 2008 auf 23,6 Prozent im Jahr 2019 gestiegen (vgl. BOSCH 2022, S. 29). Geht man davon aus, dass alle Führungspositionen akademisch besetzt werden, was allerdings Karrieren aus der beruflichen Bildung blockieren würde, dann ist der Bedarf an Hochschulabsolventen und -absolventinnen zwar gestiegen, liegt allerdings weit unterhalb der Studierendenzahlen. Die Arbeitsplatzstruktur ist erheblich konservativer als das Bildungsangebot (vgl. MÜLLER 2009).

Die Akademisierung ist also überwiegend nicht nachfragegetrieben. Wichtiger sind Bildungsentscheidungen der Jugendlichen und ihrer Eltern, die durch Wünsche nach einem sozialen Aufstieg eine Eigendynamik jenseits der Arbeitsmarktbedarfe entfaltet haben. ULRICH BECK (1986) hat den Wettbewerb um die besten Positionen mit dem Fahrstuhleffekt beschrieben. Da immer mehr höhere Bildungsabschlüsse erworben werden, verlieren die unteren Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt an Wert. Die in Deutschland im Vergleich zu den skandinavischen Ländern mit ihrer geringeren Einkommensungleichheit sehr hohen Unterschiede im Erwerbseinkommen nach Qualifikationsgruppen (vgl. Abb. 3.) und der beschriebene Lohnverfall eines Teils der beruflichen Tätigkeiten verstärken den Fahrstuhleffekt.

Die Unternehmen passen sich pragmatisch an das steigende Angebot von Hochschulabsolventinnen und -absolventen an. Diese stehen – wie THUROW (1975) betriebliche Rekrutierungsstrategien beschrieb – in der Warteschlange der Arbeitsuchenden weit vorne und werden bevorzugt einge-

stellt. Damit verschließen sich die früher offenen Aufstiegsmöglichkeiten beruflich Qualifizierter in den Unternehmen, sodass der direkte Karriereweg über ein Hochschulstudium noch attraktiver wird.

Schließlich – und das ist als unterschwellige, aber handlungsmächtige Motivation am schwersten zu fassen – verbinden sich mit einem Studium Statuserwartungen, dispositive Führungsaufgaben zu übernehmen, also nicht mehr auszuführen, sondern zu planen und zu entscheiden und die körperlich oder seelisch anspruchsvollen Arbeiten mit Schichtdienst und anderen ungünstigen Arbeitsbedingungen an andere zu delegieren⁴. GOODHART (2020) bringt die subtilen Formen der Abwertung der Hand- und Pflegearbeiten in den wachsenden akademisch geprägten Subkulturen der entwickelten Industrieländer, die mit einer Geringschätzung der »Kernaufgaben dieser Berufe« (S. 170) einhergehen, auf den Punkt. Wenn fast jeder mit Studienberechtigung auch studieren will, bekommt Berufsbildung das Image, Auffangbecken für jene zu sein, die sich ein Studium nicht zutrauen.

Nachhaltige Aufwertung beruflicher Arbeit notwendig

Die Abwertung beruflicher Arbeit ist also eine Folgeerscheinung der zunehmenden Einkommensungleichheit einerseits und der wachsenden Statuserwartungen andererseits.

³ Vgl. https://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM_DTL&StrNom=CL_ISCO08&StrLanguageCode=DE&Int-Pckey=&StrLayoutCode=HIERARCHIC&language=DE

⁴ Zu den vielfachen Enttäuschungen dieser Statuserwartungen vgl. GOODHART (2020).

Die Folgen für die Gesellschaft sind desaströs. Es fehlen die Fachkräfte in vielen für die Transformation und auch die Lebensqualität systemrelevanten Tätigkeiten. Über Migration allein wird man die Lücke nicht schließen können.

Notwendig ist eine massive Aufwertung beruflicher Arbeit durch eine Erneuerung des alten Mittelschichtversprechens. Ohne Korrekturen der ungleichen Einkommensverteilung werden Imagekampagnen wenig bewirken. In der Diskussion über die Aufwertung der Pflegetätigkeiten hat man das schnell begriffen. Zur Finanzierung der Ausbildung wurde eine Ausbildungsumlage eingeführt, mit der man die Ausbildungsvergütungen in der Pflege, wo vor nicht allzu langer Zeit noch Schulgeld bezahlt werden musste, an die Spitze aller Branchen gehoben hat. Die Ausbildungszahlen sind seitdem um sieben Prozent gewachsen (vgl. BMBF 2022, S. 64). Tariftreuerregelungen und ein Branchenmindestlohn für qualifizierte Pflegekräfte auf 18,25 Euro ab Dezember 2023 sind eine wirkungsvolle Bremse geringer Löhne.

Die Hoffnung, dass bei Fachkräfteengpässen allein der Markt für die notwendigen Lohnhöhungen sorgt, wird sich nicht erfüllen. Während in anderen Bereichen – wie in

den Energiemärkten – die Preise bei Knappheiten steigen und davon alle Anbieter profitieren, funktioniert die Preissetzung in Arbeitsmärkten anders. Es fehlt an Transparenz der Löhne und Beschäftigte sind regional wenig mobil. Durch die Zellteilung der Unternehmen in viele Subunternehmen und prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind Beschäftigte zunehmend vereinzelt und durch die massiven Widerstände gegen die Bildung von Betriebsräten und Gewerkschaften oft eingeschüchtert (vgl. MANNING 2005). Abhilfe schaffen können nur kollektive Regelungen, die für alle gelten.

Allgemein verbindliche Tarifverträge, die nicht nur die Löhne, sondern auch andere Arbeitsbedingungen verbessern, sind das wichtigste Instrument der Aufwertung beruflicher Arbeit in der Fläche und müssen wieder zur gängigen Norm werden. Die Erfolgchancen einer solchen Wiederaufwertung beruflicher Bildung sind in Deutschland wegen des hohen Engagements vieler Unternehmen in der Berufsbildung und der hohen Qualität der Ausbildung in den modernisierten Berufen erheblich besser als in anderen Ländern mit marginalisierter Berufsausbildung. ◀

LITERATUR

AUTOR:INNENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2022. Ein Indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Bielefeld 2022

BECK, U.: Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt 1986

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF): Berufsbildungsbericht 2022. Bonn 2022

BOSCH, G.: Facharbeit, Berufe und berufliche Arbeitsmärkte. In: WSI-Mitteilungen 67 (2014) 1, S. 5–13

BOSCH, G.: Konkurrenz zwischen akademisch und beruflich Qualifizierten – Mythos oder Realität? In: ANNEN, S.; MAIER, T. (Hrsg.): Akademisierung, Hybridqualifikationen und Fachkräftebedarf. Ist die Konkurrenz zwischen akademisch und beruflich Qualifizierten Mythos oder Realität? Bonn 2022, S. 25–42

BOSCH, G.; MAYHEW, K.; GAUTIÉ, J.: Industrial relations, legal regulations, and wage setting. In: GAUTIÉ, J.; SCHMITT, J. (Hrsg.): Low-wage work in the wealthy world. New York 2010, S. 91–146

BOSCH, G.; CHAREST, J. (Hrsg.): Vocational training: international perspectives. New York 2020

BOSCH, G.; HÜTTENHOFF, F.: Der Bauarbeitsmarkt. Soziologie und Ökonomie einer Branche. 2. aktualisierte und erweiterte Aufl. Frankfurt 2022

DESTATIS: Verdienststrukturerhebung 2018. Niveau, Verteilung und Zusammensetzung der Verdienste und der Arbeitszeiten abhängiger Beschäftigungsverhältnisse – Ergebnisse für Deutschland. (Fachserie 16 Heft 1) Wiesbaden 2020. URL: www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Publikationen/Downloads-Verdienste-und-Verdienstunterschiede/verdienststrukturerhebung-heft-1-2162001189004.pdf

GEIBLER, R.: Die Sozialstruktur Deutschlands. Wiesbaden 2002

GOODHART, D.: Kopf, Hand, Herz. Das neue Ringen um Status. Warum Handwerks- und Pflegeberufe mehr Gewicht brauchen. München 2020

FRANZ, C.; VOSS-DAHM, D.: Ohne Studium (k)eine Führungsposition? Nach wie vor starke Bedeutung von beruflichen Bildungsabschlüssen bei Führungskräften in der Privatwirtschaft (IAQ-Report 2011-02). Online veröffentlicht 2011. URL: <https://doi.org/10.17185/dupublico/45673>

HIRSCHMANN, A. O.: Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States. Cambridge (MA) 1970

MANNING, A.: Monopsony in Motion. Imperfect Competition in Labor Markets. Princeton 2005

MINDESTLOHNKOMMISSION: Dritter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz. Berlin 2020

MÜLLER, N.: Akademikerausbildung in Deutschland: Blinde Flecken beim internationalen OECD-Vergleich. In: BWP 42 (2009) 2. URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/veroeffentlichungen/en/bwp.php/en/bwp/show/1556

OECD. Bildung auf einen Blick. OECD Indikatoren. Bielefeld 2022

SCHULTEN, T.; SPECHT, J.: Tarifpolitischer Aufbruch im Gastgewerbe? (Analysen zur Tarifpolitik Nr. 91). Düsseldorf 2022

THUROW, L. C.: Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy. New York 1975

VISSER, J.: ICTWSS Data base, version 6.1. Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies IAS. Amsterdam 2019

WOLNIK, K.; HOLTRUP, A.: Berufswechsel – Chancen und Risiken. Ausmaß, Motive, Gestaltungserfordernisse (Arbeit und Wirtschaft in Bremen 22/2017). Bremen 2017

(Alle Links: Stand 18.1.2023)

Arbeitsmarkterfolg mit beruflichen und allgemeinbildenden Abschlüssen im Vergleich



ANDREAS KUHN
Dr., Senior Researcher an der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung EHB, Zollikofen
andreas.kuhn@ehb.swiss



JÜRIG SCHWERI
Prof. Dr., Professor an der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung EHB, Zollikofen
juerg.schweri@ehb.swiss

Andauernde Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und der resultierende Strukturwandel werfen die Frage auf, ob Berufsausbildungen weiterhin erfolgreiche Berufslaufbahnen auf dem Arbeitsmarkt ermöglichen. In diesem Beitrag werden daher für die Schweiz Erwerbslosigkeit und Löhne von Beschäftigten mit verschiedenen Bildungswegen miteinander verglichen. Es zeigt sich, dass Personen mit Berufsausbildung eine höhere Beschäftigung aufweisen und dass sich die Lohnverteilungen von Personen mit berufs- und allgemeinbildenden Abschlüssen deutlich überlappen.

Die Debatte um die Vor- und Nachteile beruflicher Ausbildungen

Die Berufsbildung bleibt in der Schweiz breit verankert. Repräsentative Befragungen zeigen, dass für eine Mehrheit der Schweizer Bevölkerung eine berufliche Grundbildung die Wunschbildung für ihre eigenen Kinder darstellt (vgl. CATTANEO/WOLTER 2016). Zudem sind nach wie vor viele Firmen bereit, Lernende auf mehrheitlich eigene Kosten und auf freiwilliger Basis auszubilden (vgl. GEHRET u. a. 2019). Sie tun dies nicht ausschließlich aus betriebswirtschaftlichen, sondern auch aus sozialen Überlegungen heraus (vgl. KUHN/SCHWERI/WOLTER 2022). Nichtsdestotrotz wird auch in der Schweiz die Zukunftsfähigkeit der Berufsbildung debattiert. Neben Unterstützern einer weiteren Stärkung der Berufsbildung (vgl. z. B. STRAHM 2014; ELLER/STRAHM/WOMBACHER 2022) finden sich Stimmen, die einen Ausbau der allgemeinbildenden Wege fordern (vgl. z. B. PFISTER 2022).

Völlig unbestritten ist, dass sich der Arbeitsmarkt in stetem Wandel befindet. Dies nicht nur aufgrund technologischen Wandels, sondern etwa auch aufgrund von intensivierten Handelsströmen und demografischen Veränderungen. Diese Einflüsse bewirken, dass sich die Nachfrage der Firmen nach bestimmten Ausbildungen, Qualifikationen und Kompetenzen ebenfalls permanent im Fluss befindet. Welche optimalen Anteile von berufs- und allgemeinbildenden Abschlüssen sich daraus ergeben, ist allerdings weitaus weniger klar.

Ein häufig vorgebrachtes Argument zugunsten eines weiteren Ausbaus des gymnasialen Wegs etwa lautet, dass der fortschreitende technologische Wandel mehr Allgemeinbildung erforderlich mache. Die dort vermittelten, breiten

Kompetenzen würden die Jugendlichen besser auf eine Zukunft vorbereiten, weil die zunehmende Frequenz an technologischen Innovationen mehr berufliche Mobilität erfordere (vgl. z. B. HANUSHEK u. a. 2017). Dagegen lässt sich unter anderem einwenden, dass die meisten akademischen Ausbildungen ebenfalls stark berufsspezifisch sind. Auch für einen Chirurgen oder eine Ökonomin dürfte es relativ schwierig sein, in anderen Berufen Fuß zu fassen.

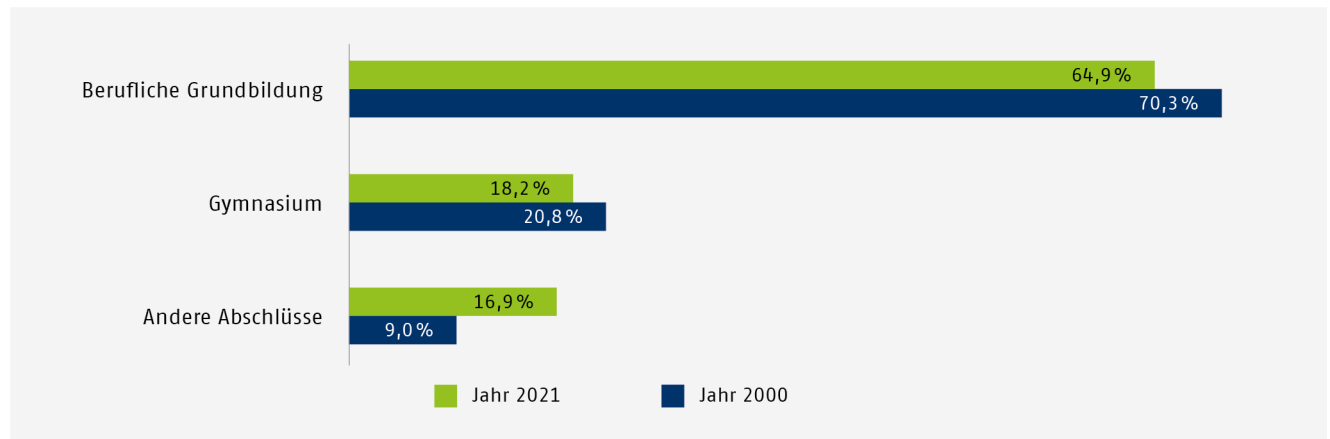
Die Tatsache, dass die Regionen innerhalb der Schweiz teils sehr unterschiedlich hohe Anteile an berufs- bzw. allgemeinbildenden Abschlüssen aufweisen (vgl. KRIESI u. a. 2022), legt ebenfalls nahe, dass es nicht den einen optima-

Zentrale Charakteristika des Schweizer Bildungssystems

Die obligatorische Schulbildung in der Schweiz besteht i. d. R. aus zwei Jahren Kindergarten, sechs Jahren Schule auf Primarstufe und drei Jahren Schule auf Sekundarstufe I. Anschließend treten über 90 Prozent der Jugendlichen in eine Ausbildung auf Sekundarstufe II ein, wobei zwischen berufsbildenden und allgemeinbildenden Optionen gewählt werden kann. Die meisten Jugendlichen wählen eine berufliche Grundbildung, wie alle zwei-, drei- und vierjährigen Berufslehren seit dem Berufsbildungsgesetz von 2002 genannt werden. Das Gymnasium erlaubt nach bestandener Maturität den Zugang zu den universitären Hochschulen. An eine berufliche Grundbildung kann (mit zusätzlicher Berufserfahrung) eine höhere Berufsbildung angeschlossen werden (vgl. KUHN 2016). Mit einer Berufsmaturität, die während oder nach einer beruflichen Grundbildung erworben werden kann (Berufsmaturität 1 bzw. 2), ist zudem der direkte Zugang zur Fachhochschule gewährleistet.

Weitere Informationen: SKBF (2018) sowie SBFI: Aufbau des Bildungssystems. URL: www.sbf.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/bildungsraum-schweiz/bildungssystem-schweiz.html

Abbildung 1

Prozentualer Anteil der Abschlüsse auf Sekundarstufe II, 2021 und 2000

Quelle: SCHWEIZERISCHES BUNDESAMT FÜR STATISTIK 2022 (<https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/22784476/master>)

len Mix verschiedener Ausbildungstypen gibt. Diese Variation innerhalb der Schweiz dürfte zumindest teilweise Unterschieden in der kantonalen Zulassungspraxis zu den Gymnasien geschuldet sein. Die Relevanz der Bildungspolitik zeigt sich auch auf nationaler Ebene. So hat das zuständige Bundesamt in den vergangenen Jahren explizit die Strategie verfolgt, die höhere Berufsbildung (vgl. Infokasten, S. 17) gegenüber den anderen Teilen der Tertiärbildung aufzuwerten, u. a. durch eine neu eingeführte Teilfinanzierung durch den Bund in diesem Bereich.¹

Ein zentraler Grund für die anhaltende Popularität der Berufsbildung in der Schweiz dürfte damit zu tun haben, dass Personen mit einem berufsbildenden Abschluss weiterhin gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt vorfinden.

Der Schweizer »Sonderfall«: Die klare Mehrheit der Abschlüsse auf der Sekundarstufe II sind berufsbildend

Die Schweiz stellt – auch im direkten Vergleich mit Deutschland – insofern einen Sonderfall dar, als dass berufsbildende Abschlüsse auf der Sekundarstufe II nach wie vor bedeutend häufiger gewählt werden als allgemeinbildende Abschlüsse (vgl. dazu auch KRIESI u. a. 2022). Dies ist in Abbildung 1 dargestellt, die den prozentualen Anteil aller Abschlüsse auf dieser Stufe für das Jahr 2021 zeigt. Rund 65 Prozent aller Abschlüsse entfallen auf die berufliche Grundbildung und 18,2 Prozent der Abschlüsse auf die gymnasiale Maturität. Die verbleibenden 16,8 Prozent verteilen sich auf andere Abschlüsse, insbesondere der Berufsmaturität 2, und Abschlüsse von Fachmittelschulen.

¹ vgl. www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/hbb/strategieprojekt-hbb.html

Ein Vergleich mit dem Jahr 2000 zeigt zudem, dass die Anteile der verschiedenen Abschlüsse über die vergangenen zwanzig Jahre vergleichsweise stabil geblieben sind. Zwar ist auch in der Schweiz der prozentuale Anteil an berufsbildenden Abschlüssen über die Zeit zurückgegangen, von 70,3 Prozent auf rund 65 Prozent. Die berufliche Grundbildung bleibt aber die häufigste Ausbildung auf dieser Stufe, auch weil der relative Anteil an gymnasialen Maturitätsabschlüssen über denselben Zeitraum geringfügig von 20,8 Prozent auf 18,2 Prozent zurückgegangen ist. Deutlich zugenommen haben dagegen die übrigen Abschlüsse, darunter die Berufsmaturität 2, die im Anschluss an eine berufliche Grundbildung erworben wird, sowie Fachmaturitätsabschlüsse.

Intakte Chancen auf dem Arbeitsmarkt für berufs- und allgemeinbildende Erstabschlüsse

Wir betrachten im Folgenden mithilfe der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (vgl. Infokasten) zwei ausgewählte, zentrale Arbeitsmarktindikatoren: einerseits das Risiko von Erwerbslosigkeit, andererseits das Bruttoerwerbseinkommen. Dabei fokussieren wir auf den Vergleich zwischen

Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE

Das schweizerische Bundesamt für Statistik (BFS) befragt im Rahmen der SAKE seit 1991 zufällig ausgewählte Personen zu ihrem Erwerbsstatus und -verhalten. Es handelt sich um eine Panelbefragung, die seit 2010 vierteljährlich erfolgt. Abbildung 2 beruht auf 33.936 Beobachtungen, Abbildung 3 (S. 20) auf 31.812 Beobachtungen.

Weitere Informationen zur SAKE: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/sake.html>

Personen, die entweder eine berufliche Grundbildung oder eine gymnasiale Maturität als Erstabschluss absolviert haben, und zwar unabhängig davon, ob und welche weiteren Abschlüsse sie daran anschließend erworben haben. Der Erstabschluss steht im Zentrum, weil sich Jugendliche beim Übergang von der obligatorischen Schulzeit in die Sekundarstufe II zwischen den zwei Hauptoptionen Berufs- und Allgemeinbildung entscheiden müssen. Eine detailliertere Darstellung findet sich in AEPLI/KUHN/SCHWERI (2021), wo die Bildungswege detailliert nach Erstausbildung auf der Sekundarstufe II und anschließender Tertiärbildung (höhere Berufsbildung und Hochschulen) aufgeschlüsselt werden. Im Folgenden ist demnach zu beachten, dass ein wesentlicher Anteil der Personen zusätzlich über einen Abschluss auf Tertiärstufe verfügt. Bei den Beschäftigten des Jahres 2019 mit beruflicher Grundbildung als Erstabschluss betrifft dies 35 Prozent, bei jenen mit Gymnasium 82 Prozent.

Geringeres Risiko von Erwerbslosigkeit bei Personen mit einer beruflichen Grundbildung

Ein erster wichtiger arbeitsmarktpolitischer Indikator ist das Risiko von Erwerbslosigkeit. Die Erwerbslosigkeit gemäß Definition der ILO umfasst auch Personen, welche zwar auf Arbeitssuche sind, aber keinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung (mehr) haben. Dies ist gerade für den Vergleich von Personen ohne oder mit nur wenig Arbeitsmarkterfahrung relevant, da der Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung daran geknüpft ist.

Abbildung 2 zeigt den Unterschied im Risiko von Erwerbslosigkeit nach Erstabschluss auf der Sekundarstufe II: Es beträgt 3,1 Prozent für Personen mit einem berufsbildenden Erstabschluss und 5,1 Prozent für Individuen mit einem allgemeinbildenden Erstabschluss. Das Risiko liegt damit für die Gruppe mit einem allgemeinbildenden Abschluss auf Sekundarstufe II mehr als eineinhalbmal so hoch.

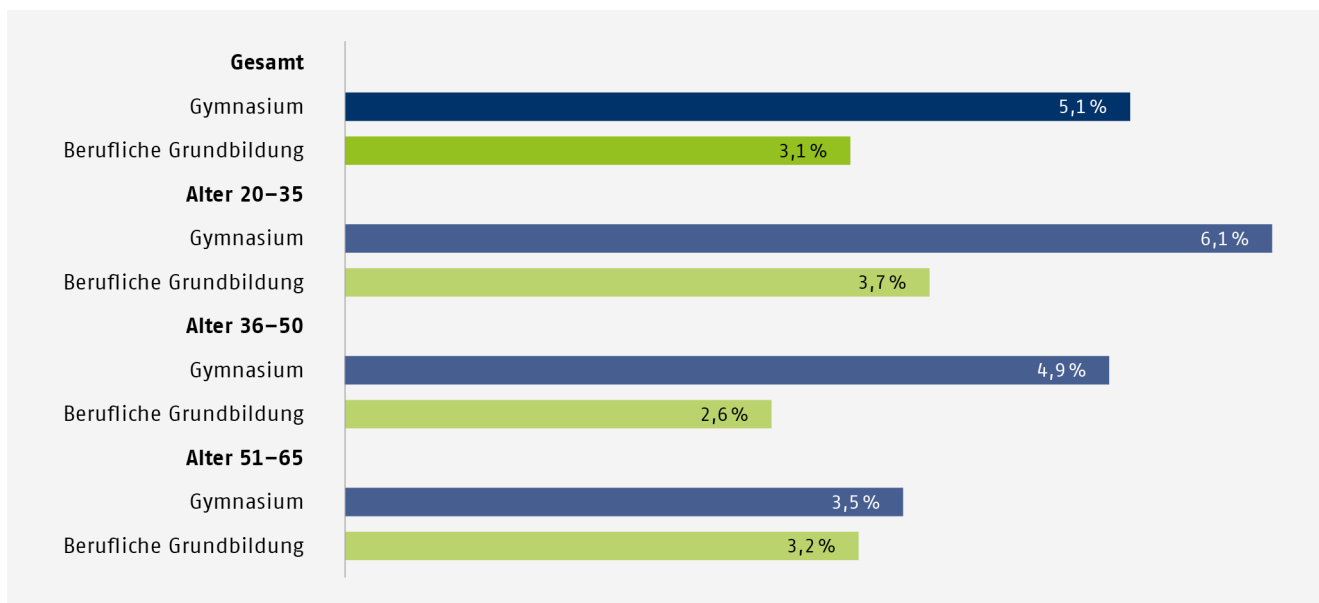
Ein Vergleich über verschiedene Altersgruppen hinweg zeigt darüber hinaus, dass sich der Unterschied im Risiko von Erwerbslosigkeit mit höherem Alter abschwächt bzw. verschwindet, ohne sich allerdings ins Gegenteil zu verkehren. Die Unterschiede in der Erwerbslosigkeit zeigen sich zudem auch bei beiden Geschlechtern (vgl. electronic supplement). Diese Befunde sind insofern bemerkenswert, als Personen mit Gymnasialabschluss eigentlich eine Auswahl von schulisch besonders fähigen Personen darstellen, die trotzdem ein höheres Risiko von Erwerbslosigkeit (und eine niedrigere Erwerbsquote, vgl. AEPLI/KUHN/SCHWERI 2021) aufweisen.

Mehrheitlich überlappende Verteilungen des Erwerbseinkommens

Der Vergleich des jährlichen Erwerbseinkommens gestaltet sich komplexer, weil die Löhne beider Bildungsgruppen eine große Streuung aufweisen. Abbildung 3 (S. 20) stellt daher einen grafischen Vergleich der stilisierten Verteilungen (sog. »Box-Plot«) dar, wobei die Abbildung die zentralen Charakteristika der jeweiligen Verteilung hervorhebt. Die Box in der Mitte stellt die Lohnspreizung der jeweils 50 Prozent

Abbildung 2

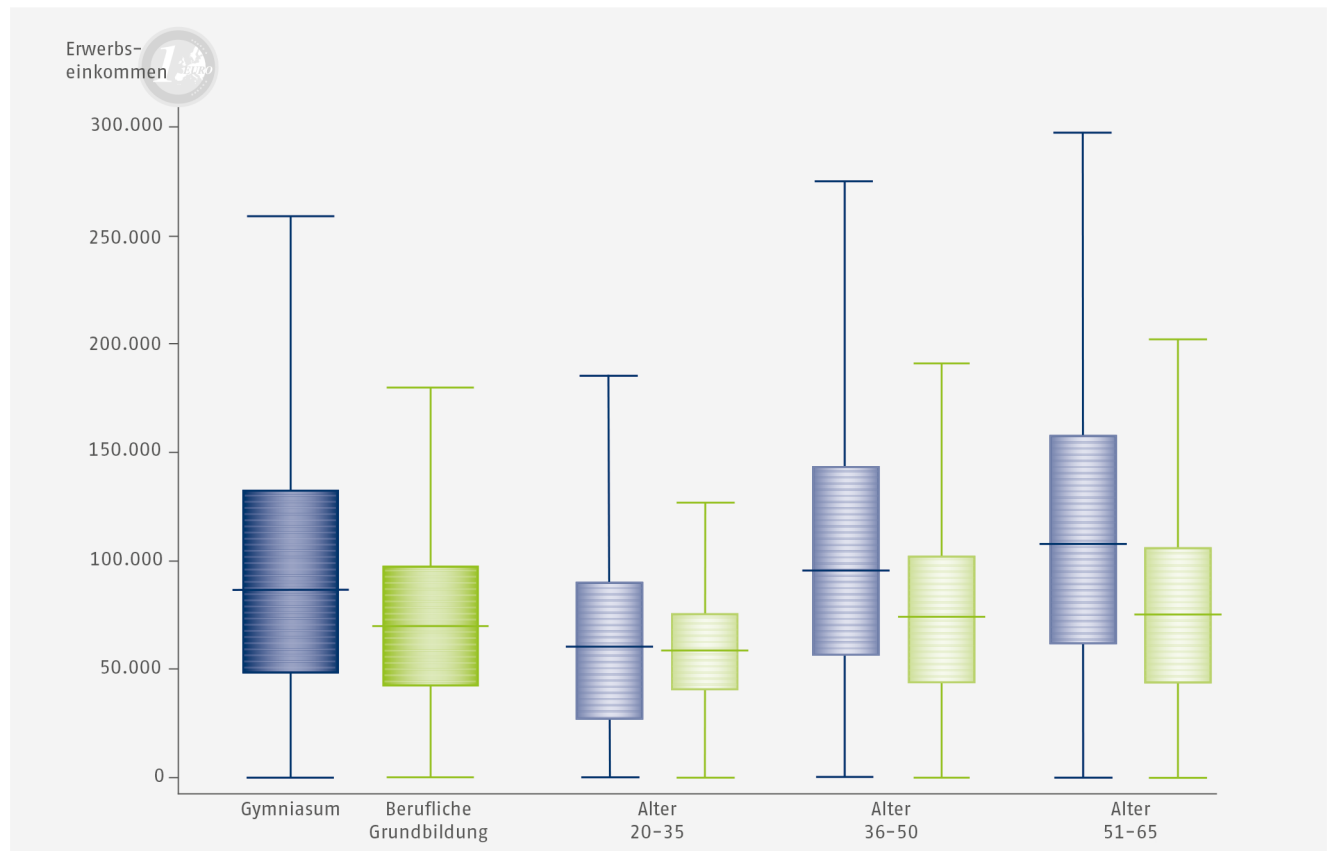
Risiko von Erwerbslosigkeit im Jahr 2019 nach Altersgruppen



Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE, n = 33.936

Abbildung 3

Erwerbseinkommen im Jahr 2018



Quelle: Schweizerisches Bundesamt für Statistik 2022 (<https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/22784476/master>)

zentralen Einkommen dar (d. h. die Box spannt sich vom 25. bis zum 75. Perzentil, jeweils 25 Prozent der Beschäftigten verdienen weniger beziehungsweise mehr). Die Linie in der Mitte der Box repräsentiert das jeweilige Medianeinkommen. Die beiden Linien außerhalb der Box repräsentieren die Spannweite der zentralen rund 95 Prozent der Einkommen.

Es zeigt sich ein deutlicher Unterschied im Median-Erwerbseinkommen: Das Medianeinkommen von Personen mit einem allgemeinbildenden Erstabschluss betrug im Jahr 2018 rund 86.298 CHF pro Jahr, während es bei Personen mit einem berufsbildenden Erstabschluss 69.714 CHF pro Jahr betrug (es findet sich eine ähnlich große Differenz, wenn das auf ein Vollzeitpensum hochgerechnete Einkommen betrachtet wird). Das Medianeinkommen von Personen mit einem allgemeinbildenden Erstabschluss liegt damit 23,8 Prozent höher als dasjenige der Gruppe mit einer Berufslehre als Erstabschluss. Gleichzeitig illustriert die Abbildung, dass sich die beiden Verteilungen mehrheitlich überlappen, was impliziert, dass die Streuung der Einkommen innerhalb der beiden Gruppen im Vergleich zum Unterschied im Medianeinkommen relativ groß ist.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich im Durchschnitt ein Lohnvorteil für allgemeinbildende Abschlüsse finden lässt. Dieser Vorteil im Durchschnittslohn bietet aber keine Gewähr für einen höheren Lohn. Dies lässt sich mit folgender »Simulation« illustrieren (vgl. MCGRAW/WONG 1992): Zieht man jeweils zufällig eine Person aus den beiden Lohnverteilungen, dann weist in 58,4 Prozent der Ziehungen die Person mit dem allgemeinbildenden Abschluss das höhere Einkommen auf – entsprechend weist in den verbleibenden 41,6 Prozent der Fälle die Person mit einem berufsbildenden Abschluss das höhere Einkommen auf.

Der Vergleich zwischen verschiedenen Altersgruppen zeigt zudem, dass sich der Unterschied im Medianeinkommen erst bei den späteren Altersgruppen bemerkbar macht bzw. mit dem Alter größer wird. Er ist zudem bei beiden Geschlechtern feststellbar (vgl. electronic supplement).

Die Gründe für den Unterschied in der Einkommensverteilung sind vielschichtig, und wir können an dieser Stelle keine abschließende Diskussion der Ursachen vornehmen. Zentral ist für die richtige Interpretation, dass allgemeinbildende Abschlüsse, insbesondere Hochschulstudiengänge, länger dauern. So treten Individuen mit einem berufs-

bildenden Abschluss typischerweise im Alter von 18 bis 19 Jahren in den Arbeitsmarkt ein und erwerben weiterführende Ausbildungen häufig berufsbegleitend. Bei Personen mit einem gymnasialen Abschluss und anschließendem Hochschulstudium hingegen erfolgt der Eintritt typischerweise drei bis fünf Jahre später. Der damit einhergehende Lohnverzicht muss in einer ökonomischen Logik durch ein entsprechend höheres Einkommen nach Abschluss abgegolten werden.

Ebenfalls relevant sein dürfte die Tatsache, dass unterschiedliche Erstabschlüsse auf teilweise unterschiedliche berufliche Tätigkeiten hinführen. Beispielsweise ist ein Universitätsstudium in praktisch allen Fällen eine Voraussetzung für eine Tätigkeit, die häufig überdurchschnittlich gut bezahlt ist (z. B. Jurist/-in oder Mediziner/-in). Höhere Führungspositionen erfordern ebenfalls häufig einen akademischen Titel (vgl. AEPLI/KUHN/SCHWERI 2021).

Die Attraktivität beruflicher Abschlüsse beibehalten

Berufsbildende Abschlüsse machen nach wie vor die Mehrheit der Abschlüsse auf der Sekundarstufe II in der Schweiz aus. Technologische Veränderungen müssen somit nicht zwingend mit einer Verschiebung zu mehr allgemeinbildenden Abschlüssen einhergehen. Eine zentrale Voraussetzung für dauerhaft hohe Anteile der Berufsbildung dürfte allerdings sein, dass ihre Abschlüsse nach wie vor gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt bieten.

Tatsächlich zeigt ein beschreibender Vergleich des Risikos von Erwerbslosigkeit sowie des Bruttoerwerbseinkommens zwischen Personen, die auf der Sekundarstufe II einen berufsbildenden oder allgemeinbildenden Abschluss erworben haben, dass beide Gruppen über gute Perspektiven auf dem Schweizer Arbeitsmarkt verfügen. Vertiefende Analysen zeigen, dass diese Perspektiven in den letzten zwanzig Jahren für alle Gruppen von Personen, die über eine nachobligatorische Bildung verfügen, im Durchschnitt durchgehend positiv waren und keine negative Entwicklung erkennen lassen (vgl. AEPLI/KUHN/SCHWERI 2021).

Eine wichtige Aufgabe von Bildungspolitik und Wirtschaft bleibt es, den Zugang von Personen mit einer beruflichen Grundbildung zu weiterführenden Ausbildungen und zu Stellen mit vorteilhaften Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. ◀

LITERATUR

- AEPLI, M.; KUHN, A.; SCHWERI, J.: Der Wert von Ausbildungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Grundlagen für die Wirtschaftspolitik (Reihe 31). Bern 2021
- CATTANEO, A.; WOLTER, S.: Die Berufsbildung in der Pole-Position. Die Einstellungen der Schweizer Bevölkerung zum Thema Allgemeinbildung vs. Berufsbildung (SKBF Staff Paper 18). Aarau 2016
- ELLER, A.; STRAHM, R.; WOMBACHER, J.: Karriere mit Berufsbildung. Warum der Arbeitsmarkt Fachkräfte mit Berufsbildung am meisten begehrt. Bern 2022
- GEHRET, A.; AEPLI, M.; KUHN, A.; SCHWERI, J.: Lohnt sich die Lehrlingsausbildung für die Betriebe? Resultate der vierten Kosten-Nutzen-Erhebung. Zollikofen 2019
- HANUSHEK, E.; SCHWERDT, G.; WOESSMANN, L.; ZHANG, L.: General Education, Vocational Education, and Labor-Market Outcomes over the Lifecycle. In: Journal of Human Resources 52 (2017) 1, S. 48–87
- KRIESI, I.; BONOLI, L.; GRØNNING, M.; HÄNNI, M.; NEUMANN, J.; SCHWERI, J.: Spannungsfelder in der Berufsbildung international und in der Schweiz – Entwicklungen, Herausforderungen, Potentiale (OBS EHB Trendbericht 5). Zollikofen 2022
- KUHN, A.: Die höhere Berufsbildung in der Schweiz. Sankt Augustin 2016
- KUHN, A.; SCHWERI, J.; WOLTER, S.: Local norms describing the role of the state and the private provision of training. In: European Journal of Political Economy, 75 (2022), 102226. URL: <https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2022.102226>
- MCGRAW, K. O.; WONG, S. P.: A common language effect size statistic. In: Psychological Bulletin 111 (1992) 2, 361–365
- PFISTER, A.: Neue Schweizer Bildung. Upskilling für die Moderne 4.0. Bern 2022
- SKBF: Bildungsbericht Schweiz 2018. Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF). Aarau 2018
- STRAHM, R.: Die Akademisierungsfalle. Warum nicht alle an die Uni müssen. Bern 2014

(Alle Links Stand: 18.1.2023)



Weiterführende Informationen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden im Medianeinkommen und im Risiko von Erwerbslosigkeit finden Sie als electronic supplement unter www.bwp-zeitschrift.de/e667

Wertschätzung und (Gleich)Wertigkeit systemrelevanter Berufe



MICHAEL TIEMANN
Dr., wiss. Mitarbeiter im BIBB
tiemann@bibb.de



STEFAN UDELHOFEN
Wiss. Mitarbeiter im BIBB
stefan.udelhofen@bibb.de



LISA FOURNIER
Studentische Hilfskraft im
BIBB
lisa.fournier@bibb.de

Gesellschaftliche Debatten um systemrelevante Berufe im Kontext der Coronapandemie haben Fragen der Wertigkeit und Wertschätzung beruflicher Tätigkeiten jenseits ökonomischer Kriterien intensiviert. Mit dem Vergleich von zwei Listen systemrelevanter Berufe verbinden wir die Beschreibung der Wertigkeit anhand von Merkmalen wie Arbeitslohn, Berufsprestige und Arbeitsbelastung mit Analysen zum Qualifikationsniveau der Beschäftigten in diesen Berufen. Mit der Frage, ob sich die Lasten oder Verantwortungen in Krisenzeiten gleichmäßig auf Beschäftigte aller Qualifikationsniveaus verteilen, möchten wir eine erweiterte Perspektive auf die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung eröffnen. Als Datengrundlage dient die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung von 2018.

Systemrelevante Berufe in der Diskussion

System- oder versorgungsrelevante Berufe, »essential jobs« oder »essential work« sind noch junge Kategorien der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (vgl. HERZOG/SOLD/ZIMMERMANN 2023). Je nach Kontext einer spezifischen Krisensituation werden hierunter unterschiedliche Berufsgruppen subsumiert; eine eindeutige Zuordnung gibt es nicht. Aufmerksamkeit erlangten systemrelevante Berufe angesichts des ersten Corona-Lockdowns im März 2020. Das Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe fasste hierunter Berufe, die »zur Sicherstellung der Versorgung der Bevölkerung mit wichtigen, teils lebensnotwendigen Gütern und Dienstleistungen beitragen« (zit. nach SCHRENKER/SAMTLEBEN/SCHRENKER 2021, S. 12). Für die Beschäftigten dieser Berufe ging dies mit Sonderrechten (z. B. einer Notbetreuung für deren Kinder), aber auch Restriktionen (z. B. Urlaubssperren, fehlende Möglichkeiten zur Arbeit im Homeoffice) einher. Mit Dauer der Pandemie wurden die systemrelevanten Berufe der »ersten Stunde« (KOEBE u. a. 2020) angepasst und erweitert, etwa um Lehrkräfte und Berufe der Finanzbranche. Auch kam es zu regionalen Unterschieden zwischen einzelnen Bundesländern, etwa bei der Berücksichtigung landwirtschaftlicher Berufe.

In der öffentlichen Wahrnehmung wurden systemrelevante Berufe zumeist mit sozialen Berufen in der Gesundheit und Pflege (vgl. HERZOG/SOLD/ZIMMERMANN 2023) oder mit

Berufen im Einzelhandel und Transportwesen (vgl. etwa die Rede von Bundeskanzlerin ANGELA MERKEL am 18. März 2020¹) assoziiert. Auch daher konzentrierten sich begleitende Debatten und erste wissenschaftliche Analysen auf die Diskrepanz zwischen Relevanz und Wertschätzung der Berufe, die durch unterdurchschnittliche Entlohnung und ein eher geringes berufliches Ansehen bei zugleich hoher Arbeitsbelastung und widrigen Arbeitsbedingungen geprägt seien. Als Erklärungsfaktor hierfür wurde u. a. das niedrige durchschnittliche Qualifikationsniveau dieser Berufe genannt, wobei hier insbesondere Tätigkeiten in den Bereichen Reinigung, Daseinsvorsorge oder der Sicherstellung der Grundversorgung im Lebensmitteleinzelhandel und Transportwesen im Mittelpunkt stehen (vgl. ausführlich SCHRENKER/SAMTLEBEN/SCHRENKER 2021). Auch sektorale Unterschiede ließen sich durch das fachliche Anforderungsniveau erklären, insofern »mit einer längeren Qualifikationszeit häufiger auch komplexere Aufgaben einhergehen« (KOEBE u. a. 2020, S. 4) und entsprechend qualifizierte signifikant häufiger in systemrelevanten Sektoren arbeiten (vgl. LÜBKER/ZUCCO 2020, S. 478).

Unser Beitrag möchte hier ansetzen, um eine Beschreibung der Wertigkeit oder Wertschätzung systemrelevanter Berufe mit der Frage nach der Verteilung der Anforderungs- und

¹ Transkript: www.bundesregierung.de/resource/blob/975232/1732182/d4af29ba76f62f61f1320c32d39a7383/fernsehansprache-von-bundeskanzlerin-angela-merkel-data.pdf

Qualifikationsniveaus zu verbinden. Von besonderem Interesse und über den Fokus bisheriger Studien hinausgehend erscheint uns dabei die Betrachtung einer kategorialen Dynamik, die sich durch die Hinzunahme und Anpassung weiterer Berufe als systemrelevanter Berufe ergibt. Mithilfe der Klassifizierung der Berufe (KldB 2010) differenzieren wir daher zwischen zwei Listen: einer engeren Liste von Berufen (im Folgenden: »Berliner Liste«), die im Zuge der Coronapandemie ad hoc als systemrelevant diskutiert wurden (n = 20 Berufe) und einer »erweiterten Liste« (n = 62 Berufe), die sowohl nachträgliche Ergänzungen von politischer Seite als auch Erkenntnisse wissenschaftlicher Studien berücksichtigt (vgl. electronic supplement Tab. 1 u. 2).

Auf Grundlage der Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (vgl. Infokasten) führen wir für jede Liste eine logistische Regressionsanalyse durch. Die aus dem Modell errechneten Wahrscheinlichkeiten für die Arbeit in einem systemrelevanten Beruf vollziehen anhand der Merkmale, die wir mit den Daten abbilden können, rechnerisch nach, ob eine Person in einem systemrelevanten Beruf arbeitet. Damit einher geht der Versuch, die Arbeit in einem dieser Berufe anhand der Merkmale zu schätzen bzw. zu erklären. Trotz der Einschränkung, dass wir nur über Daten aus der Zeit vor der Pandemie verfügen, können wir mit unseren Analysen aufzeigen, welche Unterschiede auch ohne Einfluss der Pandemie gegeben sind, und diese indirekt analytisch kontrollieren.

Unser Fokus gilt den Merkmalen, die sich mit (Gleich-)Wertigkeitsfragen verknüpfen lassen: Entlohnung, Berufsprestige, Arbeitsbelastung sowie Anforderungs- und Qualifikationsniveau. Auch möchten wir prüfen, ob ein Mismatch zwischen dem Anforderungsniveau der Tätigkeiten und den Qualifikationsniveaus der Beschäftigten besteht, woraus negative Effekte auf die Löhne resultieren könnten (vgl. etwa ROHRBACH-SCHMIDT/TIEMANN 2016).

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (ETB 2018)

Die ETB 2018 ist eine Repräsentativbefragung von 20.012 Erwerbstätigen in Deutschland zu Arbeit und Beruf im Wandel und Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. Die Daten (vgl. HALL/HÜNEFELD/ROHRBACH-SCHMIDT 2020a und 2020b) wurden über computergestützte telefonische Interviews (CATI) zwischen Oktober 2017 und April 2018 von Kantar Public München erhoben. Die Auswahl basierte auf einem Zufallsverfahren (Gabler-Häder-Verfahren), um die Repräsentativität der Stichprobe sicherzustellen. Zur Grundgesamtheit zählen Erwerbstätige ab 15 Jahren (ohne Auszubildende). Als Erwerbstätigkeit gilt eine bezahlte Tätigkeit von regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche (»Kernerwerbstätige«). Die Daten wurden durch Gewichtung nach zentralen Merkmalen auf Basis des Mikrozensus 2017 an die Strukturen der Grundgesamtheit angepasst.

Weitere Informationen: www.bibb.de/arbeit-im-wandel

Indikatoren für berufliche Wertigkeit

Unsere vergleichende Betrachtung der Entlohnung und des Berufsprestiges als Indikatoren für die Wertschätzung einzelner Berufe stützt zunächst im Wesentlichen die Befunde bisheriger Studien. In den systemrelevanten Berufen der »Berliner Liste« ist der durchschnittliche Stundenlohn mit 16,32 Euro signifikant niedriger als in nicht-systemrelevanten Berufen (19,22 €). Für die »erweiterte Liste« lässt sich diese Diskrepanz nicht zeigen; der durchschnittliche Stundenlohn in systemrelevanten Berufen (18,38 €) unterscheidet sich hier nicht signifikant von dem in nicht-systemrelevanten Berufen (18,37 €). Ein ähnliches Bild zeigt sich im Hinblick auf das Berufsprestige. Der durchschnittliche ISEI-Wert² für Berufe der »Berliner Liste« liegt mit 40,15 signifikant unter dem Wert der übrigen Berufe (47,88). Für die Berufe der »erweiterten Liste« liegt der Mittelwert allerdings leicht über dem Durchschnittswert aller übrigen Berufe (47,05 zu 44,96), jedoch nicht signifikant.

Erwähnenswert ist, dass Beschäftigte in Berufen beider Listen ihre Arbeit ähnlich häufig als wichtig einschätzen. Unterschiede zwischen den Berufen der beiden Listen zeigen sich hingegen bei der Betrachtung der Beschäftigtensituation. So schätzen Erwerbstätige in Berufen der »Berliner Liste« ihre Arbeitsbedingungen insgesamt eher schlechter ein und berichten von überdurchschnittlichen Belastungen. Sie sind zudem eher schlechter über Aufgaben informiert und berichten von weniger beruflicher Autonomie (vgl. ausführlich electronic supplement, Tab. 3).

Die Regressionsanalysen zeigen zudem, dass sie ihre Arbeit zwar als subjektiv relevant einschätzen, die Wertigkeit ihrer Tätigkeiten aber als weniger positiv wahrnehmen und sich weniger zufrieden zeigen, je länger sie in einem Beruf arbeiten. Bei den Beschäftigten in Berufen der »erweiterten Liste« werden Belastungen nur hinsichtlich körperlich anstrengender Tätigkeiten und hinsichtlich der Arbeitsplatzlautstärke in signifikanter Weise schlechter wahrgenommen (vgl. electronic supplement Tab. 6 und 7). Dafür wird die Vereinbarkeit von Familie und Privatem mit der beruflichen Tätigkeit als schlechter eingeschätzt.

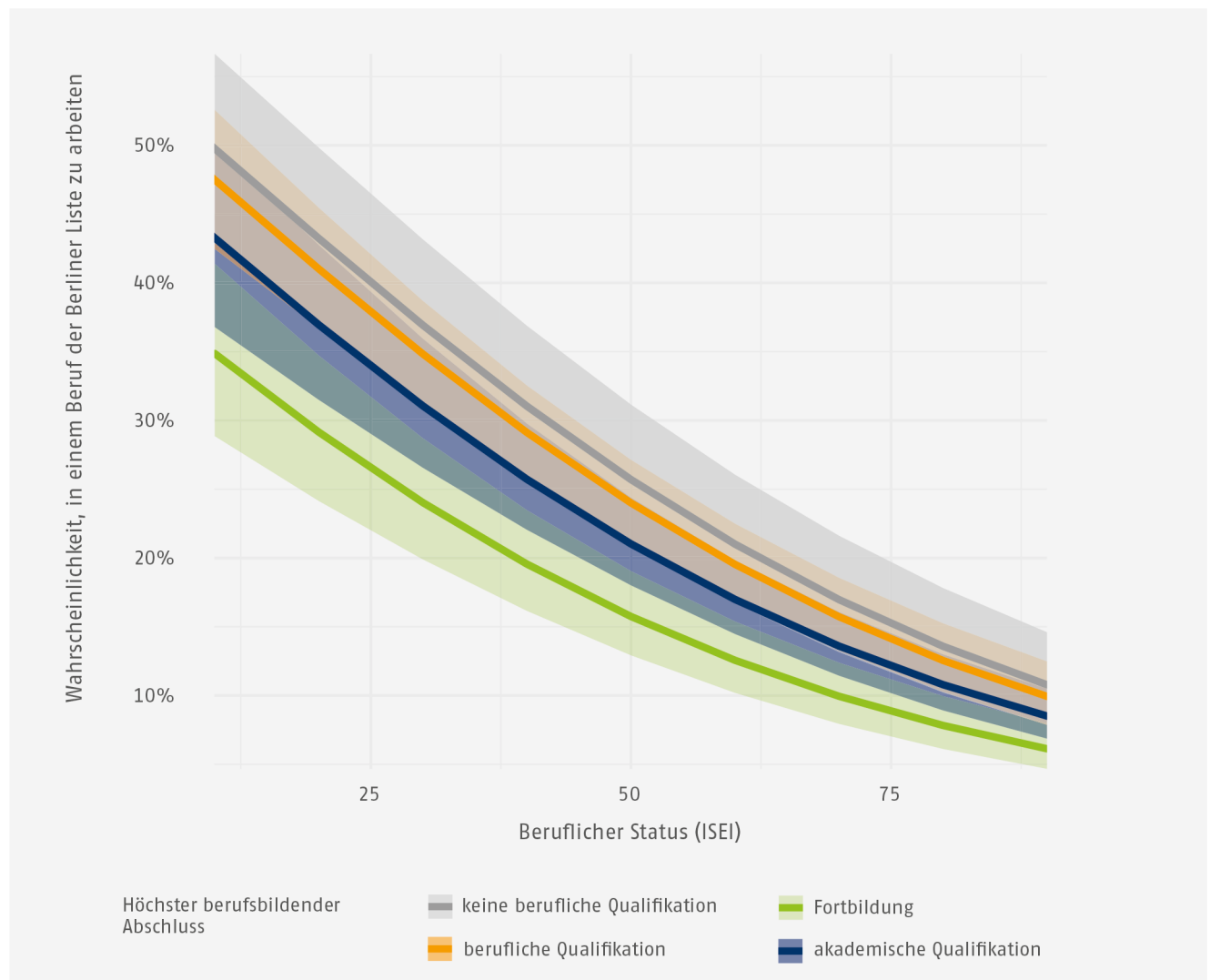
Akademisierung systemrelevanter Berufe?

Verbunden mit Fragen der Wertigkeit systemrelevanter Berufe sind Fragen ihrer Verteilung über unterschiedliche Qualifikationsniveaus. Unsere Betrachtung des Anforderungsniveaus der Tätigkeiten und des Qualifikationsniveaus der

² Der »Internationale sozioökonomische Index des beruflichen Status« (ISEI) bildet den gesellschaftlichen Status eines Berufs mit einem Wert zwischen 16 und 90 ab und bringt Berufe so in eine Rangfolge nach ihrem Status. Weitere Informationen: <https://metadaten.bibb.de/de/classification/detail/11>

Abbildung 1

Wahrscheinlichkeit, in einem Beruf der »Berliner Liste« zu arbeiten



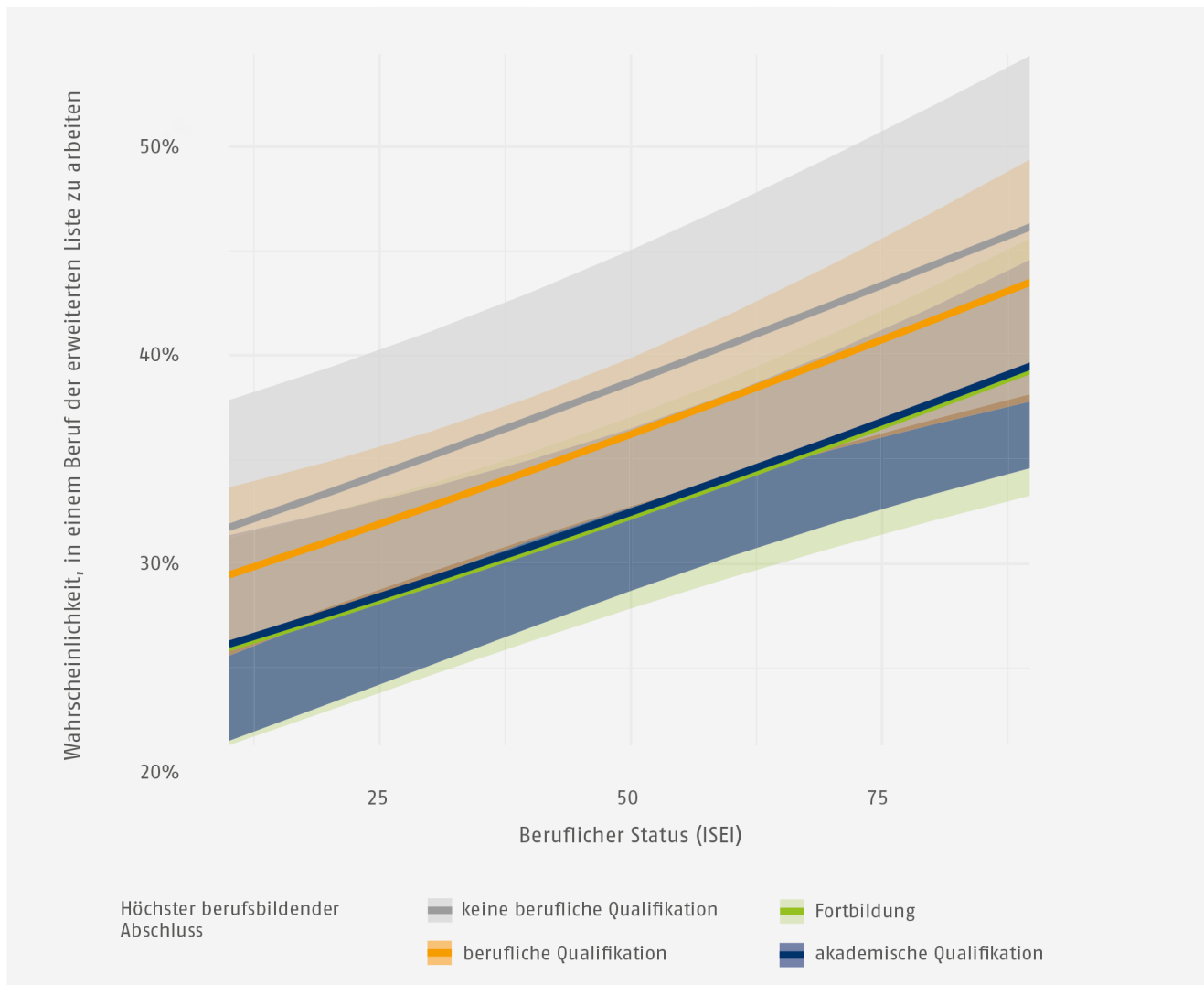
Beschäftigten in systemrelevanten Berufen unterstreicht die Bedeutung beruflicher Qualifikation (vgl. bereits HELMRICH/KALINOWSKI/BRAUN 2020), die praktisch eine Ungleichbehandlung akademisch qualifizierter Beschäftigter nahelegt. Nach Einschätzungen der Beschäftigten liegt das Anforderungsniveau »berufliche Qualifizierung« für die Berufe beider Listen mit 53,5 bzw. 52,4 Prozent über dem Anforderungsniveau aller Berufe mit 51,5 Prozent.

Auffälliger sind Abweichungen bei den Anteilen der Anforderungsniveaus »keine berufliche Qualifikation« und »akademische Qualifikation«, die ebenfalls Unterschiede zur Gesamtheit der Berufe zeigen. Beschäftigte in Berufen der »Berliner Liste« weisen einen vergleichsweise hohen Anteil von 21,4 Prozent an Tätigkeiten aus, die keine berufliche Qualifikation voraussetzen (alle Berufe: 17,5%). Der Anteil von Beschäftigten mit einem akademischen Anforderungsniveau liegt mit 17 Prozent hingegen unter dem aller Berufe (24,4%). Werden die Beschäftigten in Berufen der »erwei-

terten Liste« betrachtet, kehren sich diese Verhältnisse um: Das Anforderungsniveau »keine berufliche Qualifikation« fällt nun deutlich niedriger (14,5%), der Anteil »akademischer Qualifikation« hingegen höher aus (27,7%).

Vergleichbar gestaltet sich auch die Betrachtung des Qualifikationsniveaus. Hier ist zunächst ein deutliches Übergewicht beruflich Qualifizierter von 65,23 Prozent der Beschäftigten in Berufen der »Berliner Liste« zu konstatieren; in der »erweiterten Liste« liegt der Anteil bei 55,35 Prozent (alle Berufe: 55,67%). Beschäftigte mit keiner beruflichen Qualifikation liegen in den Berufen der »Berliner Liste« (mit 10,75%) über und in der »erweiterten Liste« (mit 7,3%) unter dem Wert aller Berufe (8,9%). Überspitzt könnte also eine »Akademisierung« systemrelevanter Berufe im Laufe der Pandemie unterstellt werden, durch die dann unter allen Erwerbstätigen vergleichbare Zugangschancen zu systemrelevanten Berufen erreicht wurden.

Abbildung 2
Wahrscheinlichkeit, in einem Beruf der »erweiterten Liste« zu arbeiten



Ein Vergleich der Passung von Anforderungs- und Qualifikationsniveau (vgl. electronic supplement, Tab 4 und 5) zeigt ebenfalls Unterschiede zwischen den beiden Listen. In der »Berliner Liste« sind die Beschäftigten objektiv³ eher nicht unterqualifiziert beschäftigt und sehen sich subjektiv⁴ eher nicht passend eingesetzt. Die Beschäftigten der »erweiterten Liste« sind objektiv hingegen eher passend statt unterqualifiziert eingesetzt, nehmen sich subjektiv allerdings als eher überqualifiziert denn passend eingesetzt wahr. Einen signifikanten Mismatch zwischen Anforderungs- und Qualifizierungsniveau konnten wir allerdings nicht feststellen.

³ »Objektiv« bezieht sich auf die Art der Messung: Es findet ein Vergleich zwischen höchster beruflicher Qualifikation und dem Anforderungsniveau laut Klassifizierung der Berufe (KldB2010) statt.

⁴ »Subjektiv« bezieht sich auf die Art der Messung: Es findet hier ein Vergleich zwischen höchster beruflicher Qualifikation und der Antwort auf die Frage, welche Qualifikation üblicherweise für die Ausübung des eigenen Berufs benötigt wird, statt.

Die Abbildungen 1 und 2 verdeutlichen, dass es eine Staffelung zwischen den höchsten beruflichen Abschlüssen gibt und für Personen mit Fortbildung oder akademischer Qualifikation eine geringere Wahrscheinlichkeit besteht, in einem systemrelevanten Beruf zu arbeiten. Man kann also sagen, sie werden an dieser Stelle nicht gleichwertig behandelt. Außerdem sehen wir, dass ein niedrigerer beruflicher Status die Wahrscheinlichkeit für die Arbeit in einem Beruf der »Berliner Liste« erhöht. Ganz anders sieht es für die unter den Eindrücken der Pandemie angepasste »erweiterte Liste« aus. Hier steigt bei einem höheren beruflichen Status die Wahrscheinlichkeit, in einem systemrelevanten Beruf tätig zu sein. Die Staffelung zwischen den Qualifikationen verändert sich nur wenig, lediglich Fortbildungs- und akademische Qualifikationen nähern sich einander an. Während also für die »Berliner Liste« gilt, je niedriger der berufliche Status, desto eher systemrelevant, gilt für die »erweiterte Liste« das Gegenteil. Für beide Listen sehen wir,

dass höhere berufliche Qualifikationen (Fortbildungen) eher davor »schützen«, in einem systemrelevanten Beruf zu arbeiten.

Fazit und künftiger Forschungsbedarf

Insgesamt weisen unsere Auswertungen ein differenzierteres Bild systemrelevanter Berufe aus, als dies bislang in gesellschaftlichen Diskursen oder in wissenschaftlichen Studien verhandelt wurde. Im Zeitverlauf, und abweichend zur öffentlichen Wahrnehmung systemrelevanter Berufe zu Beginn der Pandemie, kann eine Zunahme an Berufen mit akademischem Anforderungsniveau und von Beschäftigten mit akademischem Qualifizierungsniveau angenommen werden.

Hinsichtlich der einleitenden Frage nach der Verteilung der Lasten und Verantwortungen legen unsere Analysen nahe, dass eine zunächst fehlende Gleichwertigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung unter systemrelevanten Berufen nivelliert wurde – allerdings aus einer anderen Richtung kommend, als dies in Debatten um Gleichwertigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung zumeist der Fall ist. Auch negative Effekte – wie geringere Entlohnung und Berufsprestige – sind im Vergleich zu allen anderen Berufen nicht mehr länger erkennbar. Dies zeigt nicht zuletzt auch die insgesamt recht geringe Erklärungskraft (zwischen 11 und 17 Prozent) der von uns gerechneten Modelle. Vor dem Hintergrund der zwischenzeitlich intensiv geführten gesellschaftlichen Debatten um systemrelevante Berufe sind unsere Analysen somit eher ernüchternd. Keineswegs soll damit jedoch dem Umstand widersprochen werden, dass bestimmte, gesamtgesellschaftliche oder systemrelevante Berufe zu gering entlohnt werden und die Arbeitsbedingungen insbesondere in den sozialen Berufen oder im Einzelhandel verbessert werden müssten. Für die zukünftige Forschung sehen wir insbesondere zwei Fragekomplexe als relevant an: Einerseits wäre zu untersuchen, ob die Diskurse im Kontext der Coronapandemie einen Effekt auf die Wahrnehmung, Akzeptanz und Anerkennung systemrelevanter Berufe der »Berliner Liste« zeitigen konnten. Dies müssen zukünftige Analysen zeigen, die auf aktuellere Daten als die von uns verwendeten zurückgreifen können. Eine stärkere Berücksichtigung historischer Daten könnte wiederum ein detailreicheres Bild über die Wertigkeit und Gleichwertigkeit systemrelevanter Berufe im Zeitverlauf produzieren. Denn schließlich gab es systemrelevante Berufe schon, bevor diese überhaupt als solche bezeichnet wurden. Andererseits erscheint uns die Frage der Interpretationsmacht und Deutungshoheit über die Wertigkeit von Berufen von zentraler Relevanz. Dass mit dem Voranschreiten der Coronapandemie zunehmend Berufe mit höheren Anforderungs- und Qualifikationsniveaus als systemrelevant eingestuft wurden, kann damit

begründet werden, dass unter Berücksichtigung einer hochkomplexen Arbeitsteilung und international verflochtener Wirtschaftsketten langfristig »fast alle Berufe« (INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT 2020, S. 7) systemrelevant würden. Doch auch die Vermutung, »dass einige neu hinzugekommene Berufsgruppen gut funktionierende Interessenvertretungen hatten, die Druck ausübten, um auf die Liste der systemrelevanten Berufe aufgenommen zu werden« (SCHRENKER/SAMTLEBEN/SCHRENKER 2021, S. 12), kann mit unseren Ergebnissen gestützt werden – und erscheint uns als weitergehende Forschungsfrage auch von immanent (arbeitsmarkt-)politischer Bedeutung. ◀



Die im Text erwähnten Analysen finden Sie als electronic supplement unter www.bwp-zeitschrift.de/e676

Abbildungen von S. 24 und 25 zum Download
Abb. 1 www.bwp-zeitschrift.de/g670;
Abb. 2 www.bwp-zeitschrift.de/g673

LITERATUR

- HALL, A.; HÜNEFELD, L.; ROHRBACH-SCHMIDT, D.: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. SUF_1.0. Bonn 2020a. URL: DOI:10.7803/501.18.1.1.10
- HALL, A.; HÜNEFELD, L.; ROHRBACH-SCHMIDT, D.: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. SV_1.0. Bonn 2020b. URL: DOI:10.7803/501.18.1.5.10
- HELMRICH, R.; KALINOWSKI, M.; BRAUN, U.: Bedeutung und Beitrag der Berufsbildung in der Krise. Nicht nur in der Krise brauchen wir Berufe, die helfen und Strukturen erhalten. Bonn 2020
- HERZOG, L.; SOLD, K.; ZIMMERMANN, B.: Essential Work: A Category in the Making? Unsettling the Ways We Think about Jobs, Labor, and Activities. In: HERZOG, L.; ZIMMERMANN, B. (Hrsg.): Shifting Categories of Work. Unsettling the Ways We Think about Jobs, Labor, and Activities. New York und Abingdon 2023, S. 252–264
- INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT (Hrsg.): »Versorgungsrelevante« Berufe in der Corona Krise. Fachkräftesituation und Fachkräftepotenziale in kritischen Infrastrukturen. Köln 2020
- KOEBE, J.; SAMTLEBEN, C.; SCHRENKER, A.; ZUCCO, A.: Systemrelevant, aber dennoch kaum anerkannt: Entlohnung unverzichtbarer Berufe in der Corona-Krise unterdurchschnittlich. Berlin 2020
- LÜBKER, M.; ZUCCO, A.: Was ist wichtig? Die Corona-Pandemie als Impuls zur Neubewertung systemrelevanter Sektoren. In: WSI-Mitteilungen 19 (2020) 6, S. 472–484. URL: www.wsi.de/data/wsimit_2020_06_luebker.pdf
- ROHRBACH-SCHMIDT, D.; TIEMANN, M.: Educational (Mis)match and skill utilization in Germany: Assessing the role of worker and job characteristics. In: Journal of Labour Market Research 49 (2016) 1, S. 99–119
- SCHRENKER, A.; SAMTLEBEN, C.; SCHRENKER, M.: Applaus ist nicht genug. Gesellschaftliche Anerkennung systemrelevanter Berufe. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 71 (2021), S. 13–15
- (Alle Links: Stand 18.1.2023)

Der materielle und symbolische Wert von Berufen unterschiedlicher Anforderungsniveaus

Eine empirische Analyse für Deutschland



CHRISTIAN EBNER
Prof. Dr., Technische Universität Braunschweig
c.ebner@tu-braunschweig.de



SABINE KRÜGER
Doktorandin im BIBB
sabine.krueger@bibb.de



DANIELA ROHRBACH-SCHMIDT
Dr., wiss. Mitarbeiterin im BIBB
rohrbach@bibb.de

Im langfristigen Trend kann in Deutschland eine beträchtliche Zunahme von Studienanfängerinnen und -anfängern beobachtet werden. Der vorliegende Beitrag analysiert den Wert von Berufen, die ein Studium erfordern, im Vergleich zu Berufen, die typischerweise den Abschluss einer Berufsausbildung, eine Aufstiegsfortbildung oder gar keine formale Berufsqualifikation verlangen. Die (Un-)Gleichwertigkeit dieser Berufe wird auf Basis von Lohn und Ansehen untersucht. Beide Dimensionen spielen bei der individuellen Berufswahl und Arbeitsmotivation, aber auch bei betriebsseitigen Stellenbesetzungen eine Rolle.

Die (Un-)Gleichwertigkeit beruflicher Qualifikationen

Die Arbeitsmarktchancen der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter sind in Deutschland nach wie vor eng an Qualifikationen gekoppelt: Während etwa die Risiken der Arbeitslosigkeit mit höherem formalem Bildungsniveau im Durchschnitt geringer ausfallen (vgl. BA 2022), steigen die Erwerbseinkommen mit höherem Bildungsniveau (vgl. SCHMILLEN/STÜBER 2014). Beschäftigte verdienen mit abgeschlossener Berufsausbildung über das Erwerbsleben hinweg im Mittel deutlich mehr als Personen ohne Ausbildung; besonders hohe Erträge auf dem Arbeitsmarkt erzielen Personen mit abgeschlossenem Hochschulstudium. Diese empirisch zu beobachtende Ungleichwertigkeit formaler Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt bildet jedoch nicht ab, dass der Ertrag von Bildung zwischen einzelnen Berufen deutlich variieren kann (vgl. z. B. FRIEDRICH/HIRTZ 2021). Der Wert von Qualifikationen und Berufen lässt sich zudem nicht ausschließlich anhand der materiellen Dimension (Lohn) festmachen. Berufe haben auch einen symbolischen Wert (vgl. GOLDTHORPE/HOPE 1972), der sich im gesellschaftlichen Ansehen der Berufsgruppen manifestiert und Individuen Vorteile im alltäglichen Leben sowie auf Märkten jenseits des Arbeitsmarkts verschaffen kann (z. B. auf dem Wohnungsmarkt, Partnerschaftsmarkt, Gütermarkt etc.) (vgl. z. B. DIEKMANN u. a. 2014). Ziel des

Beitrags ist es, vor diesem Hintergrund die Wertigkeit von Berufen unterschiedlicher qualifikationsspezifischer Anforderungsniveaus sowohl hinsichtlich der monetären Dimension (Bruttostundenlohn) als auch der symbolischen Dimension (gesellschaftliches Ansehen) zu untersuchen.

Zentrale Fragestellungen und Methodik

Für junge Menschen sind der gezahlte Lohn (materielle Dimension) und das zu erzielende gesellschaftliche Ansehen (symbolische Dimension) bedeutsame Kriterien bei der Wahl ihres Berufs (vgl. z. B. MATTHES 2019). Auch im späteren Erwerbsleben haben beide Ungleichheitsdimensionen Einfluss auf die Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten (vgl. z. B. WEAVER 1977).

Obwohl Entlohnung und Ansehen von Ausbildungsberufen durchschnittlich geringer ausfallen als bei akademischen Berufen, weisen Studien auch auf hohe Erträge bei manchen Ausbildungsberufen hin. Beispiele hierfür sind etwa das klar überdurchschnittliche gesellschaftliche Ansehen der Berufe Fachinformatiker/-in oder Industriekaufmann/-frau (vgl. EBNER/ROHRBACH-SCHMIDT 2019). Der Fokus auf einzelne Berufe anstelle grober formaler Qualifikationsniveaus hat den Vorteil, dass damit die Ausbildungs- und Erwerbsrealität deutlich präziser abgebildet wird (vgl. EBNER/HAUPT/MATTHES 2020). Phänomene wie Fachkräftemangel oder Fachkräfteengpässe zeigen sich nicht für ein

gesamtes Qualifikationsniveau (z. B. die berufliche Bildung im Allgemeinen), sondern hoch berufsspezifisch (vgl. ZIKA u. a. 2020).

Der Beitrag behandelt in diesem Zusammenhang die folgenden Fragestellungen:

1. Wie unterscheiden sich Entlohnung und Ansehen im Allgemeinen zwischen Berufen mit unterschiedlichen Anforderungsniveaus (z. B. Helfer- und Anlernberufe vs. Akademikerberufe)?
2. Hängen beide Dimensionen – Lohn und Ansehen – miteinander zusammen, sind hoch entlohnte Berufe also auch systematisch höher angesehene Berufe?
3. Lassen sich typische Muster der Entlohnung und des Ansehens von Berufen der vier unterschiedlichen Anforderungsniveaus erkennen?

Dazu werden 244 Berufe analysiert, die gemäß der Klassifikation der Berufe von 2010 (KldB 2010) vier Anforderungsniveaus (AN) zugeordnet werden können (vgl. BA 2011):

- AN 1: Helfer- und Anlernberufe = Berufe, die i. d. R. keine formale Ausbildung voraussetzen (21 untersuchte Berufe)
- AN 2: Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten = Berufe, die i. d. R. den Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung voraussetzen (115 untersuchte Berufe)
- AN 3: Komplexe Spezialistentätigkeiten = Berufe, die i. d. R. einen beruflichen Fort- oder Weiterbildungsabschluss voraussetzen (42 untersuchte Berufe)
- AN 4: Hoch komplexe Tätigkeiten = Berufe, die i. d. R. einen akademischen Abschluss voraussetzen (66 untersuchte Berufe)

Die Berechnung des durchschnittlichen Bruttostundenlohns in Euro (gewichtete Werte) für die 244 untersuchten Berufe basiert auf den gepoolten Erwerbstätigenbefragungen (ETB) von 2012 und 2018, die vom BIBB und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) wissenschaftlich konzipiert wurden (vgl. ROHRBACH-SCHMIDT/HALL 2013, 2020).^{*} Die Berechnung des durchschnittlichen gesellschaftlichen Ansehens der Berufe erfolgt auf einer Datengrundlage, die im Rahmen des Forschungsprojekts »Berufe in Deutschland: Gesellschaftliche Wahrnehmung und Persönlichkeitseigenschaften« des BIBB erhoben wurde. 9.011 Befragte sollten in den Jahren 2017/18 das gesellschaftliche Ansehen unterschiedlicher Berufe auf einer Skala von 0 (sehr geringes Ansehen) bis 10 (sehr hohes Ansehen) beurteilen (vgl. EBNER/ROHRBACH-SCHMIDT 2021). Berufliche Entlohnung und berufliches Ansehen wurden schließlich in einem Berufsdatensatz (n = 244) zusammengeführt.

^{*} Die Berufe beschränken sich auf solche, für die in den ETB mindestens 30 Einkommensangaben vorliegen.

Entlohnung und gesellschaftliches Ansehen nach Berufen und Anforderungsniveaus

Die Ergebnisse zu den Lohnunterschieden (materielle Dimension) nach beruflichem Anforderungsniveau machen deutlich, dass Erwerbstätige in Helfer- und Anlernberufen (AN 1) mit durchschnittlich 12,74 Euro pro Stunde am wenigsten verdienen und Erwerbstätige in Akademikerberufen (AN 4) mit 25,32 Euro am meisten – Akademikerberufe weisen jedoch auch eine sehr hohe Streuung auf, wie die Standardabweichung verdeutlicht (vgl. Abb. 1). Dazwischen liegen die Mittelwerte von Erwerbstätigen mit fachlich ausgerichteten Tätigkeiten (AN 2; 15,15 Euro) und komplexen Spezialistentätigkeiten (AN 3; 21,55 Euro).

Mit Blick auf das Ansehen als symbolische Dimension (vgl. Abb. 2) ist ebenfalls festzustellen, dass Erwerbstätige in Helfer- und Anlernberufen (AN 1) den geringsten Wert erzielen (4,63 Ansehenspunkte) und jene in Akademikerberufen (AN 4) den höchsten Wert (6,44 Ansehenspunkte). Dazwischen sind wiederum die fachlich ausgerichteten Tätigkeiten (AN 2; 5,56 Ansehenspunkte) sowie die komplexen Spezialistentätigkeiten (AN 3; 6,19 Ansehenspunkte) angesiedelt.

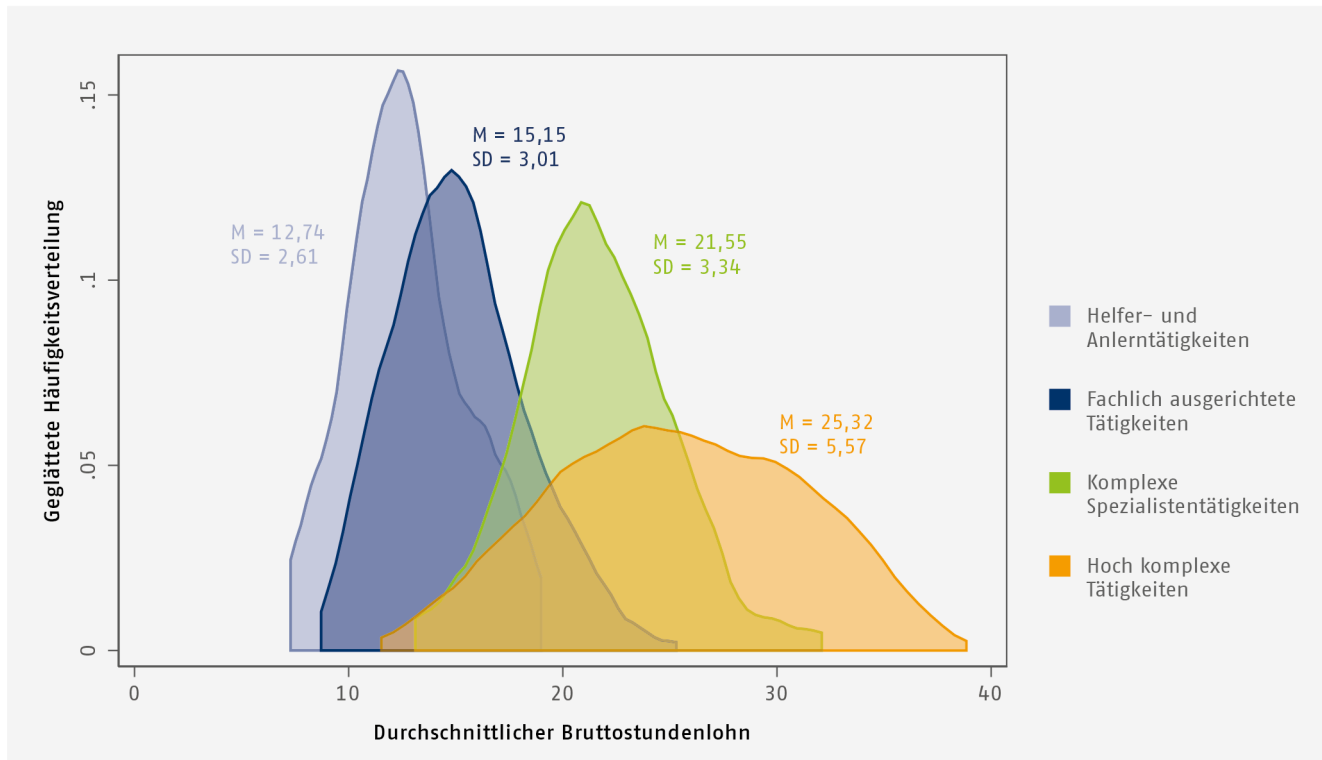
Wie die Verteilungskurven in den beiden Abbildungen verdeutlichen, gibt es offensichtliche Überschneidungen zwischen den Anforderungsniveaus sowohl bezüglich der materiellen als auch der symbolischen Ungleichheitsdimension. Diese Überschneidungen können aufgelöst werden, wenn eine berufsspezifische Analyse vorgenommen wird.

Abbildung 3 (S. 30) spannt ein Feld beruflicher Ungleichheit entlang der beiden Dimensionen Lohn (materielle Dimension) und Ansehen (symbolische Dimension) auf. Auf diesem materiell-symbolischen Feld sind die untersuchten Berufe einzeln als Punkte abgetragen. Ausgewählte Berufe wurden exemplarisch anhand ihrer 5-stelligen Berufscodes gemäß der deutschen Klassifikation der Berufe von 2010 hervorgehoben und werden auch nachfolgend im Text beschrieben. Die x-Achse quantifiziert den mittleren Bruttostundenlohn der Berufe; der Durchschnittswert über alle untersuchten Berufe liegt hier bei 18,79 (vertikale Linie). Die y-Achse spiegelt die Höhe des Ansehens der unterschiedlichen Berufe wider; der durchschnittliche Ansehenswert über alle Berufe liegt bei 5,83 (horizontale Linie). Auf Basis der horizontalen und vertikalen Mittelwertlinien lassen sich vier Felder abgrenzen:

- Feld 1, das Berufe mit überdurchschnittlichem Ansehen, aber unterdurchschnittlichem Lohn enthält;
- Feld 2, das in beiden Dimensionen (Ansehen und Lohn) privilegierte Berufe beinhaltet;
- Feld 3, in dem sich benachteiligte Berufe mit geringerer Entlohnung sowie unterdurchschnittlichem Lohn finden;
- Feld 4, das durch überdurchschnittlichen Lohn, aber geringeres Ansehen gekennzeichnet ist.

Abbildung 1

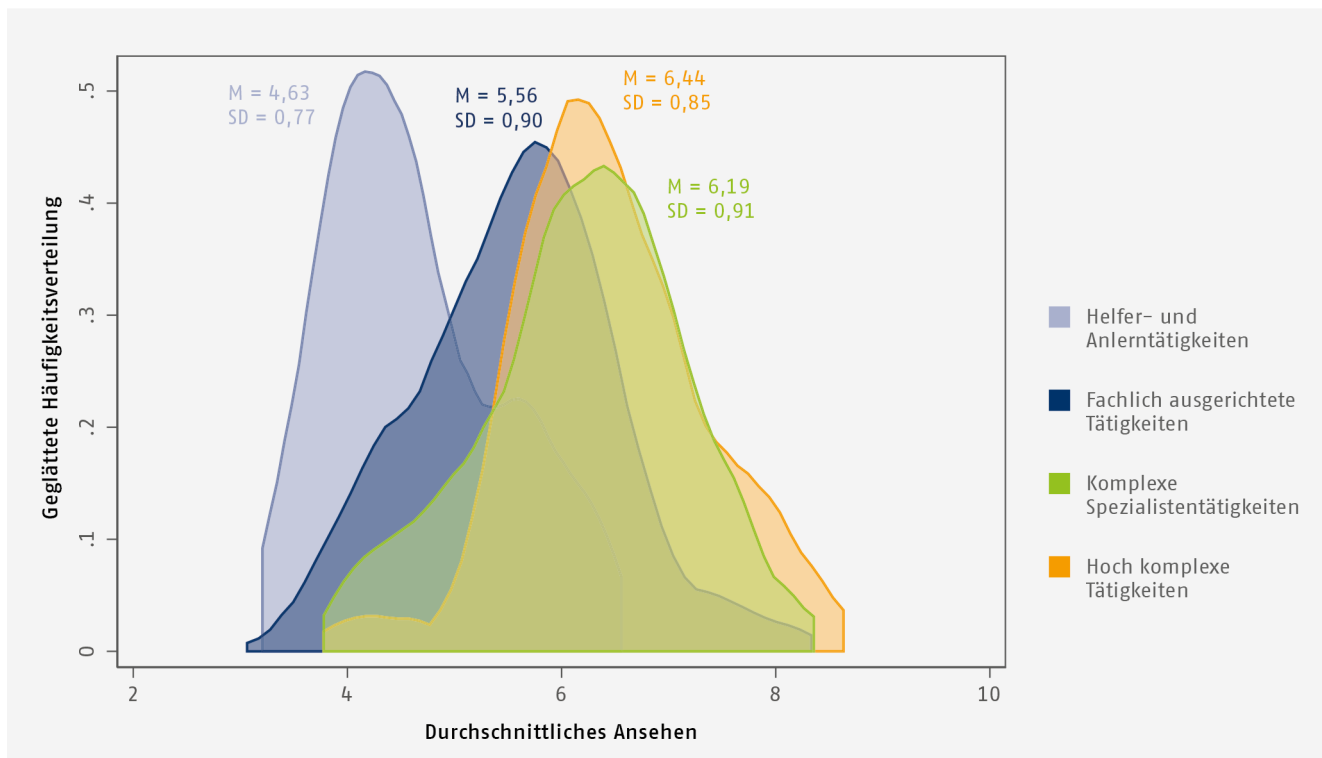
Lohnunterschiede (materielle Dimension) nach Anforderungsniveaus der Berufe



Anmerkung: M (Mittelwert); SD (Standardabweichung), n = 244 Berufe

Abbildung 2

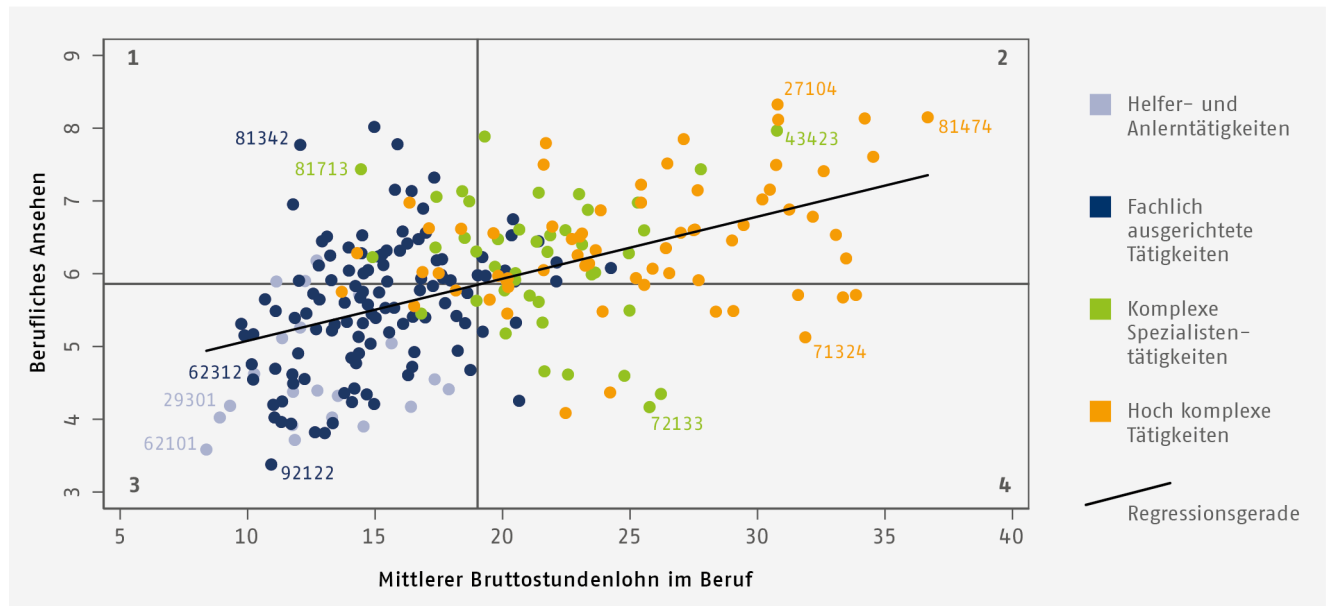
Unterschiede im gesellschaftlichen Ansehen (symbolische Dimension) nach Anforderungsniveaus der Berufe



Anmerkung: M (Mittelwert); SD (Standardabweichung), n = 244 Berufe

Abbildung 3

Materiell-symbolisches Feld beruflicher Ungleichheit – Löhne und gesellschaftliches Ansehen nach Berufen und Anforderungsniveaus



Anmerkung: n = 244, einzelne Berufe wurden exemplarisch anhand ihrer 5-stelligen Berufscodes hervorgehoben (gemäß KldB von 2010).

Bei genauerer Betrachtung der Abbildung fallen mehrere Punkte auf: Erstens wird Berufen, die mit einem höheren durchschnittlichen Lohn einhergehen, erwartungsgemäß auch tendenziell ein höherer Ansehenswert zugeschrieben. Dies zeigt sich auch anhand der Regressionsgerade. Der positive Zusammenhang zwischen Entlohnung und Ansehen der Berufe ist relativ hoch ($r = 0,51$) und außerdem höchst signifikant (Irrtumswahrscheinlichkeit $p < 0,000$).

Zweitens weichen einige Berufe trotzdem erkennbar von diesem Muster (höherer Lohn gleich höheres Ansehen) ab. Als Berufe, die trotz überdurchschnittlichem Ansehen unterdurchschnittlich entlohnt werden (Feld 1), können beispielsweise Rettungssanitäter/-in (Berufscodes: 81342) oder Physiotherapeut/-in (81713) genannt werden. Weitere Beispiele für Statusinkonsistenz zeigen sich in Feld 4, das Berufe mit überdurchschnittlichem Lohn, aber unterdurchschnittlichem Ansehen enthält. Als Berufe können hier Versicherungsmakler/-in (72133) oder Unternehmensberater/-in (71324) beobachtet werden. Statuskonsistenz zeigt sich dagegen in Feld 2, das privilegierte Berufe mit überdurchschnittlicher Entlohnung wie auch überdurchschnittlichem Ansehen enthält; exemplarisch sind hier Ingenieur/-in in Forschung und Entwicklung (27104), Zahnarzt/Zahnärztin (81474) oder Programmierer/-in (43423) zu nennen. Schließlich Feld 3, das sowohl einen unterdurchschnittlichen Bruttostundenlohn als auch unterdurchschnittliches gesellschaftliches Ansehen impliziert. Beispiele für in dieser Form zweifach benachteiligte Berufe sind etwa Verkaufshilfe (62101), Küchenhilfe (29301), Call-Center-Agent/-in (92122) oder Bäckereifachverkäufer/-in (62312).

Drittens wird die Streuung der Berufe mit unterschiedlichen Anforderungsniveaus über die Felder in Abbildung 3 noch besser sichtbar als in den Abbildungen 1 und 2. Akademikerberufe (AN 4) sind vornehmlich im privilegierten Feld 2 anzutreffen. Manche finden sich auch in den Feldern mit schlechterer Entlohnung und/oder geringerem Ansehen; verstärkt vor allem in Feld 4, das Berufe mit überdurchschnittlichem materiellen, aber eher geringerem symbolischen Wert enthält. Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (AN 2) sind vermehrt in den Feldern 1 und 3 vorzufinden. Obwohl die Entlohnung also – mit wenigen Ausnahmen – unterdurchschnittlich ausfällt, lässt sich durchaus häufiger ein überdurchschnittliches Ansehen erzielen. Dass sich eine Aufstiegsfortbildung für beruflich qualifizierte lohnen kann, macht der Blick auf die komplexen Spezialistentätigkeiten deutlich (AN 3): Die Entlohnung ist bei diesen Berufen höher als bei den fachlich ausgerichteten Tätigkeiten, genauso wie die Chance, im privilegierten Feld 4 (hoher Lohn und hohes Ansehen) positioniert zu sein. Eher gering ist schließlich die Streuung der Helfer- und Anlernberufe (AN 1) über die vier Felder. Sie konzentrieren sich größtenteils auf das am stärksten benachteiligte Feld 3 (geringer Lohn und zugleich geringes Ansehen).

Viertens zeigt Abbildung 3, dass in der Mitte des materiell-symbolischen Felds einige Berufe versammelt sind, die sowohl im Hinblick auf Gehalt als auch Ansehen ein mittleres Niveau aufweisen. Interessant ist dabei die Beobachtung, dass darunter sowohl Berufe zu finden sind, die eine berufliche Erst- oder Höherqualifikation erfordern (etwa Medizinisch-technische/-r Radiologieassistent/-in (81232) und

Sozialversicherungsfachwirt/-in (73213) als auch akademische Berufe (etwa Sozialarbeiter/-in, 83124) (Ziffern in Abb. 3 nicht ausgewiesen).

Diskussion der Ergebnisse und Implikationen

Auf den ersten Blick bestätigt die Datenauswertung das Bild eines höheren Ertrags bei Akademikerberufen im Vergleich zu Berufen mit anderen beruflichen Anforderungsniveaus. Trotz einer starken Berufsausbildung in Deutschland sind Gehalt und Ansehen bei Berufen, die typischerweise eine berufliche Ausbildung erfordern, im Durchschnitt geringer ausgeprägt.

Der Blick auf die mittleren Unterschiede verdeckt jedoch teils deutliche Differenzen innerhalb der einzelnen beruflichen Anforderungsniveaus. Bei genauerem Hinsehen wird klar, dass einige Akademikerberufe gesellschaftlich unterdurchschnittlich angesehen sind. Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten, die in der Regel eine Berufsausbildung erfordern, sind zwar fast durchgängig schlechter entlohnt als Akademikerberufe, weisen aber teilweise ein relativ hohes Ansehen auf. Komplexe Spezialistentätigkeiten, die eine Aufstiegsfortbildung verlangen, sind dagegen nicht nur in größerer Zahl hoch angesehen, sondern insbesondere auch meist deutlich besser entlohnt als Berufe mit fachlich ausgerichteten Tätigkeiten. Relativ eindeutig ist zudem der geringe materielle wie auch symbolische Wert (Lohn und Ansehen) von Helfer- und Anlernberufen in Deutschland. Die Ergebnisse haben mehrere Implikationen. Das Ausüben

einer fachlich ausgerichteten Tätigkeit erhöht grundsätzlich die Chancen auf höhere Erträge (materiell und symbolisch) für Beschäftigte im Vergleich zu Anlern- und Helferberufen. Der Abschluss einer beruflichen Ausbildung ist damit aus individueller Perspektive meist lohnenswert. Gleichwohl ist insbesondere die Entlohnung bei vielen fachlich ausgerichteten Tätigkeiten immer noch unterdurchschnittlich. Hier liegt gewiss eine Stellschraube, um die berufliche Bildung attraktiver zu machen und mögliche Fachkräfteengpässe, die betriebsseitig auftreten, anzugehen. Insbesondere mit Blick auf die Entlohnung (aber auch auf das gesellschaftliche Ansehen) erscheint zudem aus individueller Sicht der Abschluss einer Aufstiegsfortbildung förderlich: Viele der komplexen Spezialistentätigkeiten, die einen beruflichen Fort- oder Weiterbildungsabschluss voraussetzen, können es materiell wie auch symbolisch mit manchen Akademikerberufen aufnehmen. Gleichwertigkeit mit der akademischen Bildung wird in Deutschland aus dieser Perspektive insbesondere über berufliche Fort- und Weiterbildung hergestellt. Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse die Relevanz einer berufsspezifischen Perspektive bei der Analyse materieller und symbolischer Ungleichheiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt, etwa in Bezug auf Fragen der Berufswahl und Stellenbesetzungen. ◀



Abbildungen zum Download:

Abb. 1 www.bwp-zeitschrift.de/g679;

Abb. 2 www.bwp-zeitschrift.de/g682;

Abb. 3 www.bwp-zeitschrift.de/g685.

LITERATUR

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT – BA: Klassifikation der Berufe 2010, Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg 2011

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT – BA: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten – Berichtsjahre 2015 bis 2021. Nürnberg 2022.
URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iiiia4/alo-qualiquote/alo-qualiquote-dlkrdaa-0-xlsm.xlsm>

DIEKMANN, A.; JANN, B.; PRZEPIORKA, W.; WEHRLI, S.: Reputation Formation and the Evolution of Cooperation in Anonymous Online Markets. In: *American Sociological Review* 79 (2014) 1, S. 65–85

EBNER, C.; HAUPT, A.; MATTHES, B.: Berufe und soziale Ungleichheit – Thematische Einführung und Inhalte des Sonderhefts. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 72 (2020) 1, S. 1–17

EBNER, C.; ROHRBACH-SCHMIDT, D.: Deutliche Unterschiede im Ansehen dualer Ausbildungsberufe in Deutschland. In: *BWP* 48 (2019) 4, S. 4–5.
URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/veroeffentlichungen/de/bwp.php/de/bwp/show/10191

EBNER, C.; ROHRBACH-SCHMIDT, D.: Das gesellschaftliche Ansehen von Berufen – Konstruktion einer neuen beruflichen Ansehensskala und empirische Befunde für Deutschland. In: *Zeitschrift für Soziologie* 50 (2021) 6, S. 349–372

FRIEDRICH, A.; HIRTZ, S.: Occupation-specific wage returns: shedding light on differentials between employees with a VET degree either with or

without an Abitur. In: *Empirical Research in Vocational Education and Training* 13 (2021) 6. URL: doi.org/10.1186/s40461-021-00111-5

GOLDTHORPE, J.; HOPE, K.: Occupational Grading and Occupational Prestige. In: HOPE, K. (Hrsg.): *The Analysis of Social Mobility: Methods and Approaches*. Oxford 1972, S. 17–73

MATTHES, S.: *Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufswahl*. Bonn 2019

ROHRBACH-SCHMIDT, D.; HALL, A.: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 (BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht 1/2013). Bonn 2013

ROHRBACH-SCHMIDT, D.; HALL, A.: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht 1/2020). Bonn 2020

SCHMILLEN, A.; STÜBER, H.: *Lebensverdienste nach Qualifikation. Bildung lohnt sich ein Leben lang* (IAB Kurzbericht 1/2014). Nürnberg 2014

WEAVER, C. N.: Occupational Prestige as a Factor in the Net Relationship between Occupation and Job Satisfaction. In: *Personnel Psychology* 30 (1977) 4, S. 607–612

ZIKA, G.; SCHNEEMANN, C.; HUMMEL, M.; MAIER, T.; KALINOWSKI, M.; BERNARDT, F.; MÖNNIG, A.; PARTON, F.; SONNENBURG, A.; ULRICH, P.; WOLTER, M. I.: *Langfristige Folgen von Demografie und Strukturwandel für die Bundesländer: Detaillierte Bundeslands-Ergebnisse der 5. Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen (IAB-Forschungsbericht 2/2020)*. Nürnberg 2020

(Alle Links: Stand 18.1.2023)

Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung am Beispiel technischer Fachschulen

Der Beitrag nimmt die Fachschule als einen möglichen Ort der Verzahnung von akademischer und beruflicher Bildung in den Blick. Die Durchlässigkeit zwischen der beruflichen und der akademischen Bildung gilt dabei in beide Richtungen. Ein Modellprojekt in Sachsen-Anhalt fokussiert die Durchlässigkeit aus der akademischen in die berufliche Bildung: Zwei Fachschulen für Technik erproben die Aufnahme von Studienaussteigenden. Die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg begleitet und berät alle Projektbeteiligten.

Die Fachschule als Ort der Weiterbildung betrieblicher Fachkräfte

Nach einer erfolgreich absolvierten Berufsausbildung sammeln viele Arbeitnehmer/-innen zunächst Erfahrungen im Berufsleben. Eine Möglichkeit, sich dann auf dieser Grundlage weiterzubilden, bieten die über 1.500 staatlichen und privaten Fachschulen in Deutschland. Im Jahr 2022 nahmen ca. 116.000 Lernende ein solches Bildungsangebot wahr (vgl. DESTATIS 2022 a). Die berufliche Weiterbildung an Fachschulen soll den Lernenden Kompetenzen vermitteln, die auf Führungsaufgaben in Betrieben oder eine selbstständige Tätigkeit vorbereiten. Vergleichbare Positionen sind außerhalb Deutschlands nur über ein Studium an einer Hochschule bzw. Universität erreichbar (vgl. HALL 2020). Der Weg in höherwertige Positionen ist somit in Deutschland sowohl über die akademische als auch die berufliche Bildung möglich. Bei Betrieben sind die Absolventinnen und Absolventen der Fachschulen aufgrund

ihrer betrieblichen Praxiserfahrung sehr gefragt (vgl. FRENZ u. a. 2022).

Die Fachschulen sind bundeseinheitlich in fünf Fachrichtungen gegliedert: Agrarwirtschaft, Gestaltung, Technik, Wirtschaft und Sozialwesen (vgl. KMK 2021). Im Fachbereich Technik können Interessierte bundesweit an über 350 Standorten ihre Fortbildung beginnen (vgl. FRENZ u. a. 2022). Nach zwei Jahren in Voll- oder vier Jahren in Teilzeit und bestandener Abschlussprüfung wird der Titel staatlich geprüfte/-r Techniker/-in verliehen. Zugleich wird mit Abschlussprüfungen in allgemeinbildenden Fächern auch die Fachhochschulreife erreicht.

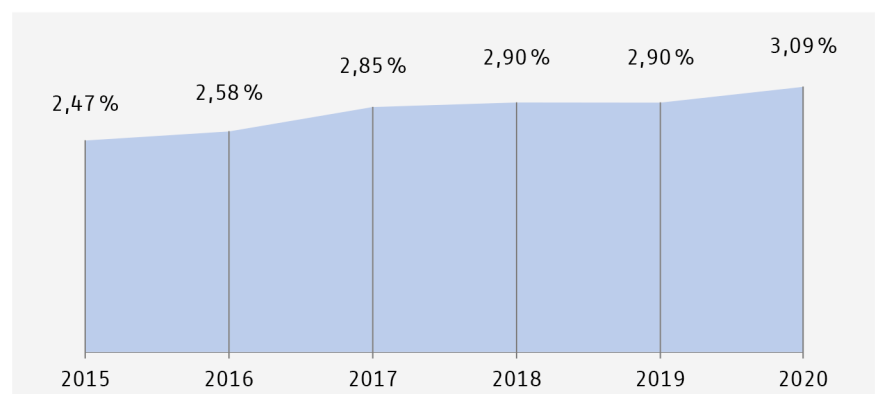
Reziproke Durchlässigkeit für wissenschaftsinteressierte Berufspraktiker/-innen und praxisaffine Studienaussteigende

Viele Fachschulen entwickeln sich zu hochschulähnlichen Instituten weiter. Die neue Möglichkeit, an den Fachschulen den Abschluss »Bachelor professional« auf DQR-Niveau 6 zu erreichen, befördert diese Entwicklung ebenso wie die Praxis einiger Fachschulen, die Lernenden bewusst als Studierende anzusprechen oder einige Fachschulen in Bayern Fachakademien zu nennen. Die Fachschulen werden so zu einem immer wichtigeren Teil der tertiären Bildung in Deutschland. Neben einer Karriere im Betrieb ergibt sich für wissenschaftlich interessierte Fachschulabsolventinnen und -absolventen die Möglichkeit, z. B. ein Studium der Elektrotechnik aufzunehmen. In der Fachschule erworbene Kompetenzen können für ein anschließendes Bachelorstudium angerechnet werden (vgl. KMK 2002).

Die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger ohne Abitur nimmt bundesweit seit 2015 stetig zu und dokumentiert die Bedeutung der Durchlässigkeit

Abbildung 1

Entwicklung der Studienanfänger/-innen ohne (Fach-)Abitur 2015 bis 2020



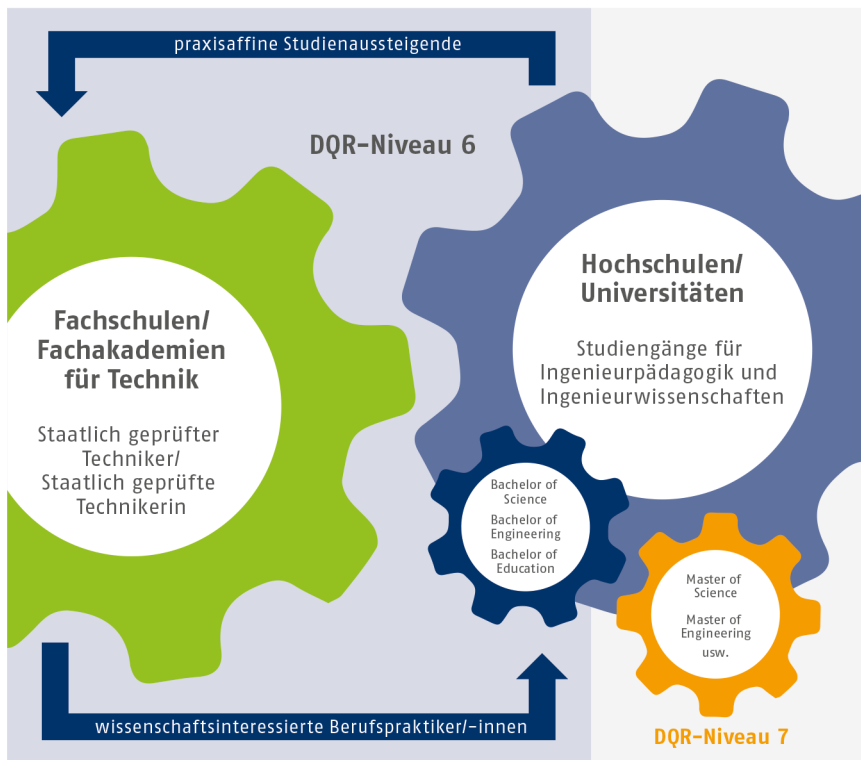
Quelle: CHE 2022



ANDREAS ZOPFF
Dr., Jun.-Prof. an der
Otto-von-Guericke-Universität
Magdeburg
andreas.zopff@ovgu.de

Abbildung 2

Reziproke Durchlässigkeit im tertiären Bildungsbereich



Quelle: In Anlehnung an FRENZ u. a. 2022

zwischen beruflicher und akademischer Bildung. Im Jahr 2022 überstieg ihr Anteil bundesweit erstmals drei Prozent (vgl. Abb. 1).

Durchlässigkeit muss jedoch nicht nur in eine Richtung (beruflich-akademisch) gedacht werden. Auch Durchlässigkeit aus der akademischen in die berufliche Bildung ist möglich und z. B. für praxisaffine Studiaussteigende durchaus attraktiv. Hier können Fachschulen eine wichtige Brückenfunktion übernehmen. Abbildung 2 verdeutlicht diese reziproke Durchlässigkeit.

Die Notwendigkeit, die Durchlässigkeit auch in Richtung »akademisch-beruflich« stärker in den Blick zu nehmen, wird durch die hohen Zahlen der Studiaussteigenden insbesondere in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern deutlich. Im Wintersemester 2020/21 haben in Deutschland 45 Prozent der Studierenden im Bauingenieurwesen ihr Studium abgebrochen. In der Elektrotechnik waren es 46 Prozent und im Maschinenbau 35 Prozent (vgl.

DESTATIS 2022 b). Der Verbleib dieser Personen wird nur selten systematisch erhoben. Können diese Studiaussteigenden dafür motiviert werden, im technischen Berufsfeld zu bleiben, aber den Wechsel von der akademischen in die berufliche Bildung zu vollziehen?

Modellprojekt für praxisaffine Studiaussteigende

In Sachsen-Anhalt wird bis Ende 2024 von zwei berufsbildenden Schulen, dem Ministerium für Bildung und der Juniorprofessur für Berufspädagogik an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg das Modellprojekt »Neue Übergänge auf DQR-Niveau 6 – Handlungsansätze mit der Durchlässigkeit zwischen Hochschul- und Fachschulsystem« durchgeführt. Seit August 2021 wird praktisch erprobt, wie Studiaussteigende aus ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen für eine Fortbildung an den Fachschulen für Technik motiviert werden können und wie der

Übergang für die Studierenden erfolgreich gestaltet werden kann. Zwei Ziele werden mit dem Modellprojekt verfolgt:

- Zum einen soll Studiaussteigenden *mit* Berufsausbildung und entsprechenden Studienleistungen aus den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen ein verkürzter Bildungsweg ermöglicht werden. Dies erscheint sehr gut möglich, da mit der Berufsausbildung vor dem Hochschulstudium bereits ein wesentlicher Aspekt der Zugangsvoraussetzung für die Fachschule erfüllt ist. Die eventuell fehlende mindestens einjährige berufspraktische Erfahrung (ebenfalls Zugangsvoraussetzung) kann problemlos durch gelenkte Praktika nachgeholt werden (vgl. KMK 2021).
- Zum anderen sollen für Studiaussteigende *ohne* Berufsausbildung Konzepte entwickelt werden, die eine kombinierte und dennoch verkürzte fachschulische und berufliche Ausbildung ermöglichen. Durch die noch nicht vorhandenen beruflichen Erfahrungen sind hier innovative Ideen für studienbegleitende Praxisphasen gefragt, die im Modellprojekt entwickelt und erprobt werden.

Die Zahl der Studiaussteigenden, die eine Qualifizierung in der Fachschule für Technik beginnen, ist im Jahr 2022 in Sachsen-Anhalt noch sehr gering. Im Modellprojekt ist es daher von zentraler Bedeutung, die Frage der Zielgruppenansprache zu klären: Wie können die Studiaussteigenden über ihre mögliche Aufnahme an einer Fachschule für Technik informiert und motiviert werden? Hier bewähren sich die traditionell guten Kontakte zwischen der Universität und den Fachschulen. Die Ansprache von Studienzweifeln wird derzeit über die Studienfachberater/-innen und die Mitarbeiter/-innen der Prüfungsämter der Universität erprobt.

Ein weiteres Handlungsfeld im Modellprojekt betrifft die Zusammensetzung

der Lerngruppen an Fachschulen für Technik. Durch die Integration von Studienaussteigenden wird die ohnehin vorhandene Heterogenität der Lerngruppen weiter erhöht. Es stellt sich somit die Frage, wie Lehrende und Lernende mit den heterogenen Bedürfnissen produktiv umgehen können. Hier sind die Lehrkräfte mit ihrer Erfahrung und die Erkenntnisse aus der Forschung zur Didaktik gefragt.

Im Rahmen des Modellprojekts werden Ergebnisse erwartet, die die zielführende Ausgestaltung der reziproken Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung unterstützen. So werden die heterogenen Bedürfnisse der Lernenden ins Zentrum der Bemühungen gestellt und gleichzeitig ein Beitrag für die Qualifizierung dringend benötigter Fachkräfte geleistet. ◀

LITERATUR

CHE GEMEINNÜTZIGES CENTRUM FÜR HOCHSCHULENTWICKLUNG: Studieren ohne Abitur: Quantitative Entwicklung in Deutschland insgesamt. Gütersloh 2022 – URL: www.studieren-ohne-abitur.de/web/information/daten-monitoring/quantitative-entwicklung-in-deutschland-insgesamt/#para_0

FRENZ, M.; JENEWEIN, K.; PASCOE, C.; ZECHIEL, O.: Reziproke Durchlässigkeit zwischen Bildungsgängen auf DQR-Niveau 6. Entwicklungsstand, Erfahrungen und Einschätzungen der Fachschulen für Technik in Deutschland (Working Paper 251 der Hans-Böckler-Stiftung). Düsseldorf 2022. URL: www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008381

HALL, A.: Lohnt sich höherqualifizierende Berufsbildung? (BIBB Report 2/2020). Bonn 2020. URL: www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/16574

KULTUSMINISTERKONFERENZ – KMK: Rahmenvereinbarung über Fachschulen. Berlin 2021. URL: www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2002/2002_11_07-RV-Fachschulen.pdf

KULTUSMINISTERKONFERENZ – KMK: Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium. Berlin 2002. URL: www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2002/2002_06_28-Anrechnung-Faehigkeiten-Studium-1.pdf

STATISTISCHES BUNDESAMT – DESTATIS: Statistischer Bericht. Schulstatistik – Berufliche Schulen (2021/22). Wiesbaden 2022 a. URL: www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/Publikationen/Downloads-Schulen/statistischer-bericht-berufliche-schulen-211020027005.html

STATISTISCHES BUNDESAMT – DESTATIS: Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen, Wintersemester 2020/2021 (Fachserie 11, Reihe 4.1). Wiesbaden 2022 b. URL: www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/studierende-hochschulen-endg-2110410227004.pdf

(Alle Links: Stand 18.1.2023)

Anzeige

Messe Stuttgart
Mitten im Markt

**Wissen vernetzen –
Kompetenzen trainieren!**

Nehmen Sie teil am bedeutendsten Bildungsevent des Jahres!
Entdecken Sie zukunftsweisende Lösungen und neueste Technologien rund um die Themen **berufliche Bildung und Weiterbildung: myQ-Qualifizierung!** Freuen Sie sich auf inspirierende Kontakte innerhalb der Community und auf ein spannendes Veranstaltungsprogramm mit einer beeindruckenden Themenbreite!

7. – 11. März 2023
Messe Stuttgart

didacta
die Bildungsmesse

www.didacta-messe.de | #didactamesse

Berufliche Fortbildung – gleichwertige Alternativen zum Hochschulabschluss

Erste Erkenntnisse aus dem Innovationswettbewerb InnoVET



SIGRID BEDNARZ
Wiss. Mitarbeiterin im BIBB
bednarz@bibb.de



STEPHANIE MARTENS
Wiss. Mitarbeiterin im BIBB
martens@bibb.de



NINA-MADELEINE PEITZ
Dr., Postdoktorandin
Forschungsbegleitung
InnoVET im BIBB
nina.peitz@bibb.de

InnoVET-Projekte entwickeln und erproben berufliche Fortbildungen mit dem Anspruch, zu akademischen Abschlüssen gleichwertige Angebote zu schaffen. Der Beitrag skizziert anhand von Kriterien, wie Gleichwertigkeit in diesem Kontext verstanden wird, und verdeutlicht dies am Beispiel von zwei ausgewählten Projekten. Analysiert wird, welche Kriterien aus dem wissenschaftlichen Diskurs sich in der Projektpraxis widerspiegeln und wie sie aus der Sicht der Projekthandelnden gewichtet sind.

Kriterien zur Beschreibung von Gleichwertigkeit

Um Gleichwertigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung zu beschreiben, finden sich in der wissenschaftlichen Literatur verschiedene Kriterien bzw. Dimensionen (vgl. NEU/ELSHOLZ 2022). Ohne hier eine vollständige Darstellung der Kriterien leisten und damit den Diskurs zur Gleichwertigkeit in Gänze abbilden zu können, werden im Folgenden zentrale Kriterien benannt.

Durchlässigkeit im Bildungssystem ermöglicht Lernenden individuell flexible Lernwege und ist ein Hauptkriterium (vgl. HEMLES/WILBERS 2019). Hiermit wird insbesondere die formale Anrechnung und Anerkennung von Bildungsleistungen sowie der Zugang zu verschiedenen Bildungsgängen verbunden (vgl. WEBER 2012). Der Ausbau und die Nutzung von *Berufslaufbahnkonzepten*, die die Gleichwertigkeit von Qualifikationen verankern, sind ebenso wie transparente *Informationen über diese Laufbahnen* weitere notwendige Treiber zur Herstellung von Gleichwertigkeit (vgl. ERTL 2022, S. 14). Lernenden kann verdeutlicht werden, wie sie ihre vorhandene oder angestrebte berufliche Ausbildung mit darauf aufbauenden Fortbildungen, hochschulischen oder auch non-formalen Angeboten kombinieren können. Damit Individuen diese Wege gehen können, bedarf es laut PÄTZOLD (2011) auf struktureller Ebene einer *Kooperation der Bildungsinstitutionen* und *Vernetzung der Bildungsbereiche*. So können hybride (Studien-)Formen er-

möglicht oder Übergänge zwischen den Bildungsbereichen erleichtert werden (ebd.).

BOHLINGER (2013) verweist auf die Bedeutung von gleichen *Bildungsrenditen* als Kriterium für Gleichwertigkeit. Der Wert einer Qualifikation steigt, je höher der durch diese Qualifikation erzeugte oder erwartete finanzielle Ertrag für das Individuum ist. Eng damit verbunden ist auch die gleichwertige *Verwertbarkeit von Qualifikationen* und zwar sowohl mit Blick auf den Zugang zu beruflichen Tätigkeiten als auch zu weiterführenden Bildungsgängen.

Projektbeispiele aus InnoVET

Der InnoVET-Wettbewerb des Bundesministeriums für Bildung und Forschung greift Gleichwertigkeit in einem von insgesamt sechs Themenclustern praxisorientiert auf. Die zwölf Projekte des Clusters »Gleichwertigkeit schaffen« entwickeln berufliche Fort- und Weiterbildungen auf den DQR-Stufen 5 bis 7, die gleichwertig mit Hochschulabschlüssen sind. Die Projekte streben eine Bestätigung der neu entwickelten Fortbildungsprüfungsregelungen nach § 54 BBiG an, um die Abschlussbezeichnung gemäß der jeweiligen Fortbildungsstufe vergeben zu können.

In den hier ausgewählten Projekten *BIRD* und *UpTrain* spielen Bildungsabschlüsse auf DQR-Stufe 5 bei der Schaffung von Gleichwertigkeit eine Rolle. Sie sollen eine Brücke zwischen beruflichen und hochschulischen Bildungsgängen

bilden. Beide Projekte befinden sich bereits in der Erprobungsphase ihrer beruflichen Fort- und Weiterbildungen und spiegeln die o. g. Kriterien wider. Sie weisen Inhalte und Ziele auf, die durch die theoretischen Kriterien abgedeckt und im Folgenden skizziert werden.

Das Projekt *BIRD* entwickelt und erprobt bereichsübergreifende Weiterbildungsangebote zur Industrie 4.0. Exemplarisch setzt es an den zwei gewerblich-technischen Ausbildungsberufen Industriemechaniker/-in und Mechatroniker/-in sowie dem kaufmännischen Beruf Industriekaufmann/-frau an. Das Projekt konzentriert sich auf Angebote der DQR-Stufe 5 und prüft im Sinne eines Berufslaufbahnkonzepts Anrechnungsmöglichkeiten auf die folgende DQR-Stufe. Bereits während der Berufsausbildung kann mit der Weiterbildung gestartet werden. Berufs- und Fachschulen, die IHK-Fortbildungsakademie und die Hochschule arbeiten zusammen. Alle Bildungsakteure unterliegen verschiedenen Handlungsregimen und Bildungsverständnissen, die es für ein anerkanntes Bildungsangebot zusammenzubringen gilt. Als Zielgruppen werden leistungsstarke Auszubildende, Teilnehmende aus Fachschulen, bereits ausgebildete Fachkräfte und Studienzweifelnde adressiert. Für sie werden Informations- und Beratungskonzepte entworfen. Im Sinne eines reziproken Durchlässigkeitsverständnisses können ECTS-Punkte für die Fortbildung bei Aufnahme eines Studiums anerkannt werden. Studienabbrechende können mit einem Nachweis von drei Semestern eines einschlägigen Studiums, 60 ECTS-Punkten und zweieinhalbjähriger Berufspraxis ebenfalls zur Prüfung zugelassen werden.

Das Projekt *UpTrain* begegnet mit einer digitalen Aufstiegsfortbildung den Herausforderungen des öffentlichen Verkehrs. Es richtet sich vorrangig an Fachkräfte, die einen anerkannten Ausbildungsberuf in den Bereichen Elektrotechnik, Elektronik oder Mechatronik abgeschlossen haben. Unter bestimmten Zulassungsvoraussetzungen können auch Studienabbrechende diesen Fortbildungsabschluss erwerben. Im Projekt wird u. a. ein Berufsspezialistenprofil (DQR-Niveau 5) für Elektronik/Mobilität entwickelt. Themen wie Zukunft des ÖPNV oder vernetzte Mobilität werden projektbezogen in institutionenübergreifenden Teams an Hochschulen, der verbandseigenen Akademie und Industrie- und Verkehrsunternehmen behandelt. Mit der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit wird das Ziel verfolgt, in den Teams eine wertschätzende Haltung gegenüber Teilnehmenden des jeweils anderen Bildungsbereichs aufzubauen. Ebenso wird ein Informations- und Beratungsangebot entwickelt, das Bildungsinteressierte institutionenübergreifend über Karrierewege beraten soll. Es wird geprüft, ob die berufliche Fortbildung als Teilleistung im Hochschulbereich anerkannt werden soll.

Der Infokasten bündelt die Ziele von *BIRD* und *UpTrain*, die einen Bezug zu den o. g. Gleichwertigkeitskriterien erkennen lassen.

Fragestellung und methodische Vorgehensweise

Entlang der o. g. Kriterien wurde das Gleichwertigkeitsverständnis der Projekte untersucht. Dies erfolgte mittels Dokumentenanalyse u. a. der Projektanträge sowie in zwei vertiefenden leitfadengestützten einstündigen Onlineinterviews (I_{1,2}) mit jeweils zwei Projektakteuren (B_{A,B}) im Oktober 2022. Die Befragten gehören jeweils der Projektleitung und -koordination an, in I₁ innerhalb einer von Industrie, Wissenschaft und Politik getragenen Akademie, sowie in I₂ einer Hochschule. Sie wurden u. a. anhand der folgenden Leitfragen interviewt:

1. Welches Verständnis von Gleichwertigkeit herrscht zwischen den Projektakteuren und wie wird die Schaffung von Gleichwertigkeit im Projekt vorangetrieben?
2. Welchen Kriterien für Gleichwertigkeit wird im Projekt die höchste Relevanz zugeschrieben?
3. Welche Gelingensbedingungen und Herausforderungen sehen die Projektakteure, um Gleichwertigkeit zu erlangen?

Die erhobenen Daten wurden im Rahmen einer qualitativen Inhaltsanalyse zuerst deduktiv anhand der zuvor aus der Theorie abgeleiteten Kriterien und anschließend inhaltlich aus dem erhobenen Material heraus analysiert (vgl. MAYRING 2014).

Übersicht der Ziele der InnoVET-Projekte *BIRD* und *UpTrain*

***BIRD* – Bereichsübergreifende Bildungsangebote für Industrie 4.0 auf der Plattform der DQR-Stufe 5 als Katalysator der Durchlässigkeit**

- Modulares Bildungsangebot zu Industrie 4.0 auf der Fortbildungsstufe »Berufsspezialist/-in« (DQR-Stufe 5)
- Flexible Qualifizierung durch zwei unterschiedliche Profile in einem Bildungsangebot (inkl. gemeinsamem hybridem Profil)
- Qualifikation im Blended Learning-Design
- Umfassendes Orientierungskonzept (Information, Beratung, Reflexion)
- Ordnungspolitische Strukturbildung

Weiterführende Informationen: www.bird-weiterbildung.de

***UpTrain*: Triale Weiterbildung – durchlässig, digital**

- Entwicklung zweier neuer gewerblich-technischer Aufstiegsfortbildungen für die Branche des Öffentlichen Verkehrs (DQR-Stufen 5 und 7)
- Erprobung des trialen Weiterbildungsmodells im Rahmen von Lehr- und Lernortkooperationen zwischen Verkehrsunternehmen, Hochschulen und Industrieunternehmen
- Begleitung der Qualifizierungen durch ein Blended Learning-Konzept und Weiterentwicklung einer bestehenden Branchenlernplattform
- Konzeption und Erprobung einer trialen Bildungs- und Karriereberatung
- Konzeption eines Bildungspunktesystems

Weiterführende Informationen: <https://up-train.de/projekt/>

Gleichwertigkeit aus Sicht von Projektakteuren

Durchlässigkeit

Aus Perspektive der Praxis wird Gleichwertigkeit häufig im Sinne von Durchlässigkeit verstanden und damit einseitig durch Anrechnungs- und Anerkennungsfragen in Bezug auf ein Hochschulstudium thematisiert. Hochschulen eröffnen Zugänge für beruflich Qualifizierte zu ihrer Bildungsinstitution, verändern jedoch ihre Struktur nicht: »Wir überlegen uns zwar einen Prozess der Anerkennung, aber unsere Struktur, so wie wir Bildung denken und Bildung machen, ist völlig unverändert« (B_A, I₂). Das bedeutet, dass man weit über das enge Verständnis von Durchlässigkeit und über die Klärung von Detailfragen wie Prüfungsberechtigungen hinausgehen muss. Im Fokus stehen nicht nur Anrechnung und Anerkennung, sondern auch die Gestaltung kooperativ-integrativer Bildungsangebote verschiedener Lernorte. Zur Erreichung von Gleichwertigkeit bedarf es laut I₂ (B_A) nach dem integrativen Verständnis von Durchlässigkeit einer engen Kooperation der Berufsbildungsakteure.

Kooperation der Bildungsakteure

Die Kooperation von Bildungsakteuren wird bei der Gestaltung hybrider Bildungsmodelle als bedeutendes Kriterium von Gleichwertigkeit gesehen: »[...] sonst wäre es gar nicht gegangen oder sonst geht es nicht, wenn man nicht die verschiedenen Ebenen und Positionen da mit einbezieht« (B_B, I₂). Im Projekt *UpTrain* erarbeiten Verkehrs- und Industrieunternehmen sowie Hochschulen die Bildungsmaßnahme in einer trialen Lehr- und Lernortkooperation. In dem so geschaffenen dritten Raum – neben dem beruflichen und dem akademischen – werden die unterschiedlichen Perspektiven gleichermaßen genutzt, was die Legitimität beider Systeme stärkt. Im Projekt *BIRD* wurde z. B. das Curriculum für die neue Fortbildung durch die Einbindung verschiedener Akteure aus Unternehmen, Berufsschulen, der Hochschule sowie der Kammern entwickelt.

Eine gelungene Kooperation ist nicht nur bei den unmittelbar tätigen Projektakteuren notwendig, sondern braucht insbesondere für Fragestellungen, die nicht durch die Projektteams bearbeitet werden können, weitere Partner wie z. B. Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften, die Landespolitik sowie die Wissenschaft.

Informations- und Beratungsangebote zu Berufslaufbahnkonzepten

Die Interviewten empfehlen, Informations- und Beratungsangebote zu entwickeln, die durch neutrale Beratungsinstanzen angeboten werden und in denen über mögliche berufliche wie akademische Bildungswege oder deren

Kombinationen beraten werden soll. Wie in I₁ betont wurde, sollten auch akademisch Gebildete ihr Berufsprofil über Fortbildungen weiterführen und schärfen können. Die Beratungsangebote über die teilweise noch unbekanntes Fortbildungen sollten niederschwellig sein, um die Zielgruppen zu erreichen. Dies wurde in den Projekten durch aufsuchende Beratungsteams realisiert (I₂) bzw. eine unabhängige Beratung ist bereits integraler Bestandteil des Konzepts (I₁).

Bildungsrenditen und Verwertung der Qualifikationen im Betrieb

Eine Einflussnahme auf die im Berufsleben zu erzielenden Bildungsrenditen kann im Projekt selbst kaum erreicht werden und steht daher auch nicht im Fokus der Aktivitäten zur Gleichwertigkeit. Gleichwohl besteht nach Ansicht der interviewten Person B_A (I₂) das Ziel, bei den Unternehmen die neu entstandenen Berufsprofile fest in die Personalstrukturen zu integrieren und für Anpassungen der Entgelte zu sorgen, ähnlich wie sich dies im Kfz-Handwerk mit der Fortbildung Kfz-Service-Techniker/-in durchgesetzt hat.

Die neu entstandenen Fortbildungsabschlüsse auf der DQR-Stufe 5 müssen sich zunächst am Markt etablieren und im sozialpartnerschaftlichen Konsens tariflich eingruppiert werden. Eine Bereitschaft der Unternehmen, die neu erworbenen Qualifikationen anzuerkennen, ist durchaus erkennbar, weitere Absprachen sind geplant.

Verwertbarkeit hat mit der Fähigkeit und Bereitschaft (der Unternehmen) zu tun, sich potenzielle Nutzenzuwächse von aktuellen oder künftigen Beschäftigten überlegen zu können, d. h. laut Aussage von B_B (I₁) die langfristige Perspektive ihres Personals im Blick zu haben. Die Besetzung von (Führungs-)Positionen und die Förderung von betrieblichen Karrieren ist an die unternehmerische Personalpolitik, an Traditionen und an Wertverständnisse der beteiligten Entscheidenden gebunden, die nur bedingt durch die Projekte verändert werden können.

Wertigkeit der beruflichen Bildung

Die Wertschätzung gegenüber der beruflichen Bildung wird von den Praxisakteuren im Interview häufig thematisiert und als äußerst relevant für eine gleichwertige Sicht auf die Bildungsbereiche angesehen. Sie bildet ein zusätzliches Kriterium ab, das im theoretischen Diskurs (s. o.) nicht identifiziert werden konnte. Mehr noch als um formale Anerkennung gehe es bei der im Verbund entwickelten Fortbildung zum Berufsspezialisten darum, »Gleichwertigkeit zu produzieren« (B_A, I₂), indem bereichsübergreifende Bedarfsanalysen zu Kompetenzen gemeinsam mit Hoch- und Berufsschulen sowie der IHK durchgeführt werden. Wichtig sei das Bewusstsein, dass nicht der eine dem anderen Bildungsbereich überlegen sei, dies auch mit Blick auf die

»Perspektiven, die die Teilnehmenden in den beiden Schienen [beruflicher und akademischer Bildung] haben.« (B_A, I₁). Dies werde in den Projekten offen kommuniziert und habe für die Projektakteure einen »ganz starken Wert« (B_B, I₁). Der Stellenwert des Bezugsrahmens DQR wird deutlich, und damit auch die Verbindung zum Kriterium der Durchlässigkeit. Die Kooperation zwischen möglichst vielen verschiedenen Akteuren der Bildungsbereiche führt zur Auseinandersetzung mit Unterschieden und folglich zu einer gesteigerten Wertschätzung gegenüber den Bereichen.

Gleichwertigkeit in der Projektpraxis – ein langer Prozess mit unterschiedlichen Perspektiven

Gelingensbedingungen

Das Bewusstsein für die Notwendigkeit und Relevanz gleichwertiger Abschlüsse in der beruflichen Bildung ist laut der befragten Akteure bei allen Beteiligten im Projekt vorhanden. Als allgemein förderlich werden folgende Faktoren genannt:

- Vermittlung zwischen den Akteuren,
- Kommunikation untereinander und
- Hilfestellung, die eine transparente Informationsverteilung über die neuen Angebote beinhaltet.

Ob Kooperation tatsächlich hinreichend für Gleichwertigkeit ist, hängt von der Art und vom Ergebnis dieser Kooperation ab. Sie kann partnerschaftlich sein oder auch unter dem Gesichtspunkt sehr differierender Rollen stattfinden. Wie in Interview I₁ durch B_A deutlich wird, lässt sich die frühe Einbindung eines möglichst breit aufgestellten Pools von Stakeholdern aus Wissenschaft, Praxis und Politik mit Entscheidungsmacht als ein entscheidendes Kriterium konstatieren. Neben transparenten Informationsprozessen sei vor allem auch die Einbindung in Gestaltungsprozesse wichtig.

Herausforderungen

Eine große Herausforderung ist die Vielzahl verschiedener Perspektiven, Wertvorstellungen und Interessen, die an die Kooperation der Verbundpartner gekoppelt ist. Die Bedeutung einer konkreten Maßnahme muss einer Vielzahl von Beteiligten erklärt und vermittelt werden. Trotz eines großen Engagements ist die Vorstellung, dass für bestimmte Stellenprofile im Unternehmen akademische Abschlüsse gefordert werden müssen, nur schwer zu überwinden. Hier muss über verschiedene Kanäle Informations- und Überzeugungsarbeit geleistet werden – dies gelingt nach Aussagen der Projektakteure nur mithilfe des Einflusses der Politik, bspw. indem bestehende und sich aktuell neu entwickelnde Qualifizierungsmöglichkeiten vor allem im Bereich der beruflichen Orientierung breiter in die Fläche

getragen werden und der öffentliche Diskurs über Gleichwertigkeit forciert wird.

Ausblick

Die DQR-Stufe 5 bietet Chancen, um innerhalb des Berufsbildungssystems Brücken zu den Niveaustufen 6 und 7 zu bauen. Dazu sind umsetzungsfähige Konzepte erforderlich, die in den InnoVET-Projekten derzeit erprobt und weiterentwickelt werden. Nach einem Umdenken sowohl der Verantwortlichen aus Wissenschaft, Politik und Praxis als auch der Adressaten der neuen Qualifizierungsangebote bedarf es jedoch auch Zeit, die Strukturen zu etablieren.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Entwicklung und Erprobung von alternativen Karrierepfaden zur akademischen Bildung derzeit aktiv laufen. Die kriteriengeleitete Analyse der beiden InnoVET-Projekte deutet darauf hin, dass das Kriterium der Durchlässigkeit im Vordergrund steht, jedoch auch die Kooperation der Bildungsakteure und die Vernetzung der Bildungsbereiche eine hohe Relevanz aufweisen. Als weiteres Kriterium, das sich erst aus den Interviews ergab, ist gegenseitige Wertschätzung gleichermaßen Voraussetzung wie Folge im Bestreben, Gleichwertigkeit zu erreichen. Dies setzt eine kontinuierliche Gesprächsbereitschaft aller Beteiligten und darüber hinaus auch in der Gesellschaft voraus. ◀

LITERATUR

- BOHLINGER, S.: Wertigkeit von (beruflicher) Bildung und Qualifikationen. Bielefeld 2013
- ERTL, H.: Systemische Innovation in der beruflichen Bildung: Der Ansatz der Initiative InnoVET. In: WILBERS, K. (Hrsg.): Durchlässigkeit und industrielle Transformation auf dem DQR-Niveau 5 gestalten. Konzeption einer beruflichen Fortbildung zum/zur Geprüften Berufsspezialisten/in im InnoVET-Projekt BIRD. Berlin 2022, S. 11–19
- HEMKES, B.; WILBERS, K.: Einführung: Herausforderung Durchlässigkeit – Versuch einer Näherung. In: HEMKES, B.; WILBERS, K.; HEISTER, M. (Hrsg.): Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung. Bonn 2019, S. 11–35
- MAYRING, P.: Qualitative content analysis: theoretical foundation, basic procedures and software solution. Klagenfurt 2014
- NEU, A.; ELSHOLZ, U.: Dimensionen der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung. In: ANNEN, S.; MAIER, T.: Akademisierung, Hybridqualifikationen und Fachkräftebedarf. Ist die Konkurrenz zwischen akademisch und beruflich Qualifizierten Mythos oder Realität? Bonn 2022, S. 72–89
- PÄTZOLD, G.: Berufliche und hochschulische Bildung im Wandel – Statt institutioneller Differenzierung Kooperation, Vernetzung und Durchlässigkeit. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 107 (2011) 4, S. 481–498
- WEBER, S.: Mehr Durchlässigkeit im Bildungssystem durch Anrechnung. In: LOEBE, H.; SEVERING, E. (Hrsg.): Kompetenzorientierung und Leistungspunkte in der Berufsbildung. Bielefeld 2012, S. 179–190
- (Alle Links: Stand 18.1.2023)

Von der beruflichen Grundbildung in die Hochschulbildung

Der Beitrag der Berufsmaturität zur Durchlässigkeit in der Schweiz



MIRIAM HÄNNI
Dr., Senior Researcher an der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung (EHB) in Zollikofen
miriam.haenni@ehb.swiss



JÖRG NEUMANN
Wiss. Mitarbeiter an der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung (EHB) in Zollikofen
joerg.neumann@ehb.swiss



INES TREDE
Prof. Dr., Fachverantwortliche Bildungspolitik bei H+ in Bern. Bis 2022 Leiterin Schweizerisches Observatorium für die Berufsbildung an der EHB
ines.trede@hplus.ch

Seit 1993 können drei- und vierjährige berufliche Grundbildungen, die zum Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) führen, mit einer Berufsmaturität (BM) kombiniert werden. Die BM soll unter anderem die Durchlässigkeit zwischen beruflicher Grundbildung und Hochschulbildung erhöhen, die Studierfähigkeit an einer Fachhochschule sicherstellen und zur Bekämpfung des Fachkräftemangels beitragen. Der Beitrag geht der Frage nach, inwiefern die BM diese Ziele erreicht und welche Hürden sich in der Praxis stellen.

Durchlässigkeit im Schweizer Bildungssystem und die Rolle der BM

Das Schweizer Bildungssystem ist stratifiziert. Spätestens beim Übergang in die Sekundarstufe II trennen sich der berufs- und allgemeinbildende Weg. Am Ende der obligatorischen Schulzeit beginnen rund zwei Drittel der Jugendlichen eine Berufsausbildung, davon 90 Prozent eine duale Ausbildung in einem Betrieb. Ein Viertel der Berufslernenden ergänzt das EFZ mit einer BM, die entweder während der beruflichen Grundbildung (BM1) oder im Anschluss daran (BM2) erworben werden kann (vgl. TREDE u. a. 2020). Bei der BM1 verbringen Lernende mehr Zeit in der Schule und damit weniger Zeit im Betrieb. Bei der BM2 verlängert sich die Ausbildung auf Sekundarstufe II um ein Jahr (Vollzeit) respektive zwei Jahre (Teilzeit).

In Ländern mit früher schulischer Selektion wie der Schweiz und Deutschland ist die Durchlässigkeit des Bildungssystems zentral, um die Chancengerechtigkeit zu gewährleisten. Durchlässige Bildungssysteme ermöglichen (hürdenfreie) Wechsel in höhere Bildungsstufen (vertikale Mobilität) und/oder zwischen Bildungsfeldern und Schulformen (horizontale Mobilität) (vgl. WINKLER 2020). Die horizontale Durchlässigkeit ist in der Schweiz gering. Die vertikale Durchlässigkeit von der beruflichen Grundbildung in die Hochschulen wird durch die BM und die Ergänzungs-

prüfung »Passerelle Berufsmaturität/Fachmaturität – universitäre Hochschulen« gewährleistet. Die BM ermöglicht Jugendlichen mit einer beruflichen Grundbildung den Zugang zu den Fachhochschulen (FH), die Passerelle den Weg an die pädagogischen und universitären Hochschulen (vgl. weitere Hinweise zur Durchlässigkeit in Deutschland und der Schweiz im electronic supplement).

Der Beitrag der BM zur Durchlässigkeit – Forschungsstand

Mit der Einführung der Berufsmaturität waren verschiedene Ansprüche verknüpft. Die BM sollte die Studierfähigkeit an einer FH sicherstellen, die Durchlässigkeit von der Berufsbildung an die (Fach)Hochschulen erhöhen und somit zur Bekämpfung des drohenden Fachkräftemangels beitragen. Weiter wurde erwartet, dass die BM mögliche Fehlentscheidungen der früheren schulischen Selektion korrigieren und die soziale Ungleichheit bei den Bildungsabschlüssen reduzieren könnte (vgl. KOST 2018).

Die BM ist in vielerlei Hinsicht ein Erfolg. Seit 1995 hat sich die Maturitätsquote in der Schweiz von 17,6 Prozent auf 41,4 Prozent erhöht (vgl. BUNDESAMT FÜR STATISTIK 2021). Den größten Zuwachs verzeichnet die Berufsmaturität (+15,3 Prozentpunkte). Im gleichen Zeitraum hat

die gymnasiale Maturität nur um fünf Prozentpunkte zugenommen, was vor allem damit zusammenhängt, dass die gymnasiale Maturitätsquote in einigen Kantonen gezielt niedrig gehalten wird (vgl. HAFNER/ESPOSITO/LEEMANN 2022). Studien zeigen weiter, dass die BM aus Sicht fast aller Studiengangleitungen (96%) (eher) gut auf ein Fachhochschulstudium vorbereitet. Die Studierenden beurteilten ihre fachlichen (90%) und sprachlichen (94%) Kompetenzen ebenfalls als (eher) ausreichend für ein Fachhochschulstudium (vgl. ECONCEPT 2022).

Allerdings hat die BM Ungleichheiten der frühen schulischen Selektion nur beschränkt kompensiert. BM-Lernende haben häufiger mindestens einen Elternteil mit einem Tertiärabschluss und häufiger einen Schweizer Pass als EFZ-Lernende, die die BM nicht absolvieren. Jugendliche, die nicht das Sek-I-Niveau mit den höchsten Anforderungen abschließen, haben ebenfalls schlechtere Chancen, eine BM zu erwerben. Dies gilt selbst unter Kontrolle der schulischen Leistungen (vgl. KOST 2018). BM-Absolventinnen und -Absolventen ähneln somit in ihrer sozio-ökonomischen Zusammensetzung denen der gymnasialen Maturität, wenn auch etwas weniger ausgeprägt. Kompensatorisch wirkt die BM aber bezüglich des Geschlechts. Für männliche Jugendliche mit hohem sozio-ökonomischem Status, die im Gym-

nasium untervertreten sind, hat sich die BM als Alternative zur gymnasialen Maturität etabliert (vgl. KRISIE/LEEMANN 2020).

Im Folgenden gehen wir auf zwei spezifische Aspekte der Durchlässigkeit genauer ein:

- In welchen Berufen absolvieren Lernende eine BM?
- Welche Rolle spielt die BM für die Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschule?

Dazu verwenden wir die Längsschnittdaten der modernisierten Bildungsstatistik des BUNDESAMTS FÜR STATISTIK (BFS). Die Ergebnisse basieren auf deskriptiven Auswertungen (vgl. Infokasten).

Die Option BM wird genutzt – mit Einschränkungen

Abbildung 1 zeigt den Anteil der BM-Abschlüsse in den häufigsten EFZ-Berufen und den BM-stärksten Berufen. Insgesamt erwerben 23 Prozent der EFZ-Absolventinnen und -Absolventen eine BM. Die BM-Abschlüsse konzentrieren sich jedoch auf wenige der rund 190 EFZ-Berufe: Bei der lehrbegleitenden BM1 entfallen drei Viertel der Abschlüsse auf nur acht EFZ-Berufe. Bei der BM2 stammen drei Viertel der Abschlüsse aus 15 Berufen (nicht dargestellt). Die Abschlussquoten variieren außerdem stark zwischen Lehrberufen und teilweise zwischen BM1 und BM2, wie Abbildung 1 verdeutlicht. In schulisch eher anspruchsvollen Lehrberufen wie Elektroniker/-in oder Informatiker/-in EFZ absolvieren überdurchschnittlich viele Lernende eine BM. Umgekehrt absolvieren Lernende in schulisch weniger anspruchsvollen Berufen wie Koch/Köchin oder Logistiker/-in EFZ selten eine BM, und wenn, dann eher die BM2 (für einen Vergleich von Lehrberufen in der Schweiz und in Deutschland vgl. electronic supplement).

Die Gründe für die Konzentration der BM-Abschlüsse auf wenige Berufe sind bisher kaum untersucht. Bekannt ist, dass die Wahrscheinlichkeit auf eine Berufsmaturität in schulisch anspruchsvolleren Berufen höher ist (vgl. TREDE u. a. 2020). Auch die Zusammensetzung der Lernenden in den Lehrberufen könnte eine Rolle spielen. Diese variiert je nach bisheriger schulischer Laufbahn, Leistungsfähigkeit, sozialer Herkunft, Geschlecht oder Wohnkanton. Jugendlichen, die ein Schulniveau mit geringeren Anforderungen besucht haben, einen familiären Hintergrund mit niedrigerem sozialem Status oder einen Migrationshintergrund haben, stehen beim Übergang in die Sekundarstufe II weniger Optionen offen (vgl. STALDER 2012). Auch die jeweilige Fachkräftesituation, die Lehrdauer und die Unterstützung der Betriebe (bei der BM1 und BM2) dürften die Entscheidung für oder gegen eine BM beeinflussen.

Datengrundlage und Methode

Längsschnittdaten der modernisierten Bildungsstatistik des BFS (LABB-Daten): Die LABB-Daten enthalten detaillierte Informationen zum Bildungsverlauf aller Personen, die sich in der Schweiz in Ausbildung befinden. Im Zentrum der Untersuchung stehen Lernende, die im Sommer 2012 die Sekundarstufe II mit einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder einer gymnasialen Maturität als Erstausbildung abgeschlossen haben (n = 72.038). Diese Personen verfolgen wir für unsere Analysen bis Ende 2017.

Methode:

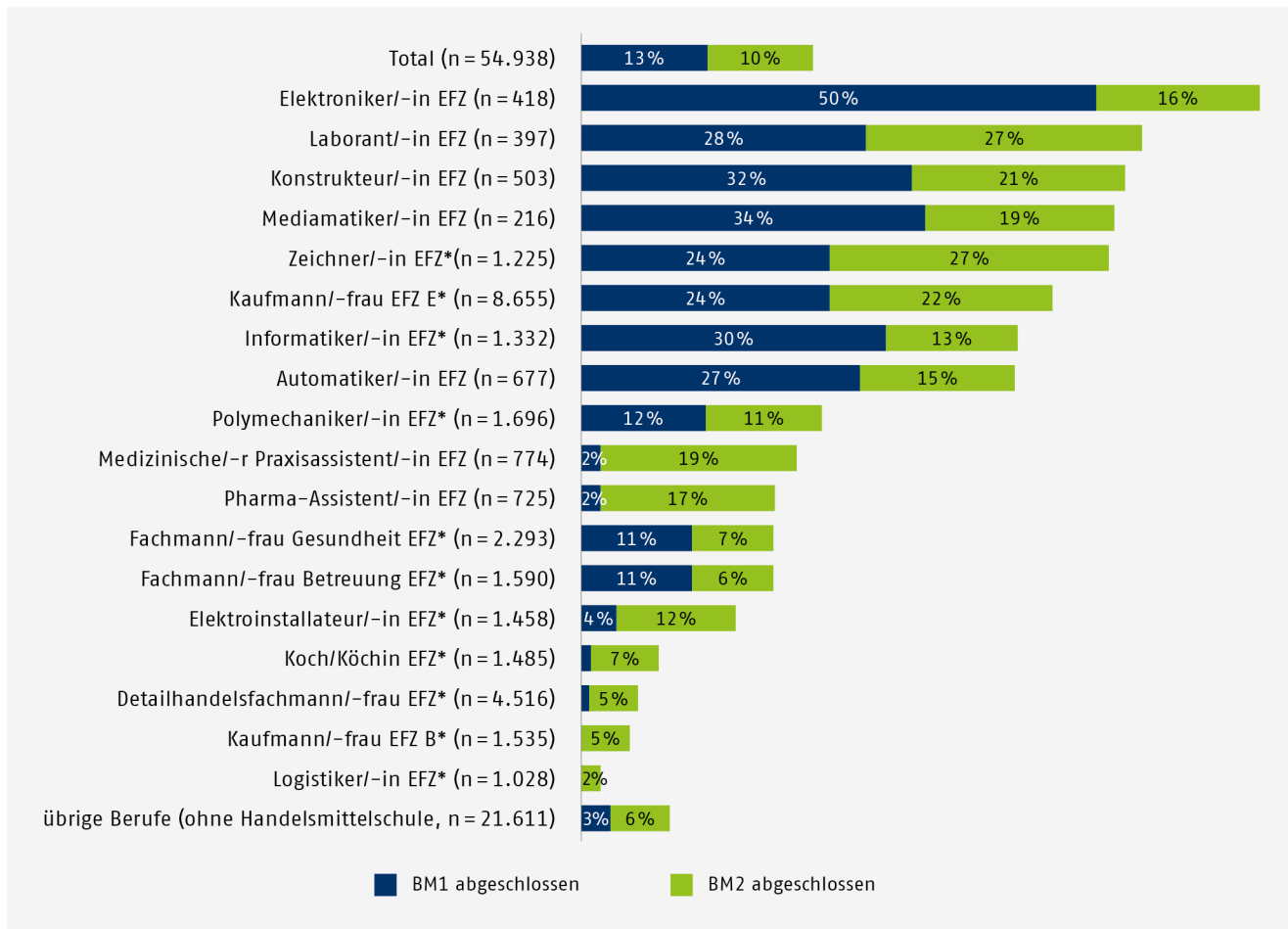
Die Ergebnisse basieren auf deskriptiven Analysen, die teils in ähnlicher Form im Trendbericht des Schweizerischen Observatoriums für die Berufsbildung abgebildet sind (vgl. TREDE u. a. 2020).

Der erste zentrale Indikator ist der prozentuale Anteil der BM-Absolventinnen und -Absolventen an allen EFZ-Absolventinnen und -Absolventen respektive im jeweiligen EFZ-Lehrberuf. Bei den Berufsunterschieden konzentrieren wir uns zum einen auf die zehn meistgewählten EFZ-Berufe von 2008–2017 (vgl. SBF 2010–2019) und zum anderen auf die zehn größten BM-Berufe, in denen (in absoluten Zahlen) am meisten Lernende der Kohorte eine BM absolvierten (Überschneidungen möglich).

Der zweite zentrale Indikator ist die Übergangsquote, d. h. der prozentuale Anteil an BM-Absolventinnen und -Absolventen mit einem Übergang in die Tertiärstufe. Wir unterscheiden zwischen Eintritten in universitäre, pädagogische oder Fachhochschulen (Tertiär A) und Eintritten in die Höhere Berufsbildung (Tertiär B). Wir berücksichtigen nur den ersten Übergang.

Abbildung 1

Berufsunterschiede bei BM1- und BM2-Absolventinnen und -Absolventen



Anmerkungen: Anteil der BM-Abschlüsse in den häufigsten EFZ-Berufen (2008–2017) und den BM-stärksten Berufen (der EFZ-Abschlusskohorte von 2012). Die dargestellten Berufe umfassen 87 Prozent der BM1- respektive 77 Prozent der BM2-Abschlüsse (ohne Handelsmittelschule).

* kennzeichnet die zehn meistgewählten EFZ-Berufe von 2008–2017. Bei den Lehrberufen Kaufmann/-frau kennzeichnen die Buchstaben E bzw. B die schulischen Profile mit erweiterter (E) oder Basis-Grundbildung (B); nicht separat abgebildet sind die knapp 2.800 Kaufleute aus den Handelsmittelschulen, da diese fast alle die BM1 in einem eigenständigen vollschulischen Lehrberuf absolvieren.

Quelle: eigene Darstellung auf Basis der LABB-Daten

Gute Anschlussfähigkeit an die Fachhochschulen, aber hohe Hürden für Universitätszugang

Die Berufsmaturität sichert die Durchlässigkeit von der beruflichen Grundbildung in den Hochschulbereich. Rund zwei Drittel »verwerten« ihren BM-Abschluss in einem Hochschulstudium, vorwiegend an einer FH (57%). Damit beginnen sie deutlich seltener ein Hochschulstudium als Absolvierende einer gymnasialen Maturität, die zu 95 Prozent ein Studium aufnehmen – mehrheitlich an einer Universität oder Pädagogischen Hochschule (85 %) (vgl. Abb. 2., S. 42).

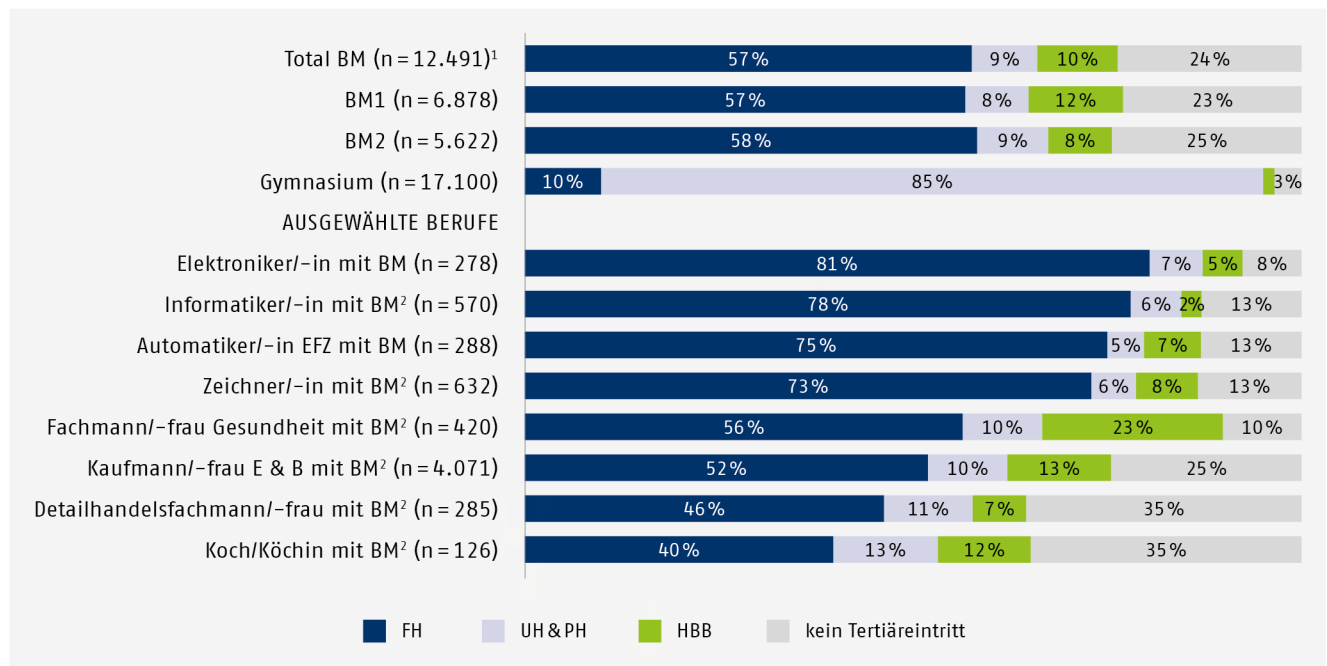
Bei den Fachhochschulübergängen der BM-Absolventinnen und -Absolventen spielt auch der Lehrberuf eine Rolle (vgl. Abb. 2, dunkelblaue Balken). Besonders häufig beginnen Personen aus technischen, schulisch anspruchsvollen Beru-

fen wie Elektroniker/-in, Informatiker/-in, Automatiker/-in oder Zeichner/-in EFZ (jeweils > 73 %) ein Fachhochschulstudium. Fachhochschulübergänge in schulisch weniger anspruchsvollen Lehrberufen wie z. B. Koch/Köchin oder Detailhandelsfachfrau/-mann EFZ sind seltener (40% resp. 46%). Ein möglicher Grund für ausbleibende Übergänge könnte die attraktive Arbeitsmarktsituation mit EFZ sowie teilweise ein fehlendes oder wenig interessantes Angebot auf Hochschulstufe sein.

Der Zugang an universitäre Hochschulen setzt für BM-Absolventinnen und -Absolventen die Passerelle voraus. Dafür entscheiden sich neun Prozent der BM-Absolventinnen und -Absolventen (vgl. Abb. 2, hellblau). Umgekehrt ist der Fachhochschuleintritt mit einer gymnasialen Maturität nur durch mindestens einjährige Arbeitswelterfahrung möglich.

Abbildung 2

Tertiärübergänge der Absolventinnen und Absolventen einer BM und eines Gymnasiums im Vergleich



Anmerkungen: Tertiäreintritte bis 2017 der Erst-Absolventinnen und -Absolventen der Sekundarstufe II aus 2012

¹ Das Total entspricht aufgrund von neun Doppelabschlüssen nicht der Summe von BM1- und BM2-Abschlüssen.

² kennzeichnet die zehn meistgewählten EFZ-Berufe der letzten zehn Jahre.

Quelle: eigene Darstellung auf Basis der LABB-Daten

Diesen Weg beschreiten zehn Prozent der Gymnasiastinnen und Gymnasiasten (vgl. Abb. 2, dunkelblau).

Rund zehn Prozent der BM-Absolventinnen und -Absolventen beginnen eine Ausbildung im Rahmen der höheren Berufsbildung (an höheren Fachschulen oder in Form von Berufs- und höheren Fachprüfungen analog der deutschen Qualifikationen Meister/-in, Fachwirt/-in oder Techniker/-in). Auch hier bestehen Berufsunterschiede: Am häufigsten beginnen Fachfrauen/-männer Gesundheit trotz BM eine Ausbildung in der höheren Berufsbildung (HBB) (23%), da die Tertiärqualifikationen zur Pflegefachperson in der Deutschschweiz vorwiegend in die höheren Fachschulen gelenkt werden. Dagegen treten Informatiker/-innen mit BM kaum in die HBB ein (2%). Gleiches gilt für Absolventinnen und Absolventen des Gymnasiums.

Mit Blick auf den Beitrag der BM zur Bekämpfung des Fachkräftemangels ist bemerkenswert, dass in den besonders stark vom Fachkräftemangel auf Tertiärstufe betroffenen technischen Branchen sowie der Gesundheitsbranche (inkl. Tertiär B) rund 90% der BM-Absolventinnen und -Absolventen in die Tertiärstufe eintreten. Bei den Kaufleuten, bei denen auf Tertiärstufe ebenfalls erheblicher Fachkräftebedarf besteht (vgl. BSS VOLKSWIRTSCHAFTLICHE BERATUNG 2017), gibt es ebenfalls überdurchschnittlich viele Tertiärübergänge (75%).

Ausblick

Die BM öffnet knapp einem Viertel der EFZ-Absolvierenden den Zugang zu den (Fach-)Hochschulen und trägt damit zur Durchlässigkeit des schweizerischen Bildungssystems bei. Es bestehen jedoch beträchtliche Unterschiede zwischen sozialen Gruppen. Zudem variiert der BM-Anteil zwischen den Lehrberufen, wie der vorliegende Beitrag verdeutlicht. Die BM-Absolventinnen und -Absolventen stammen aus sehr wenigen der rund 190 EFZ-Berufe. Somit dürfte noch Potenzial bestehen, den Bedarf an hochschulisch qualifiziertem Personal besser zu decken. Die BM1 wird besonders in schulisch anspruchsvollen Berufen besucht. Die BM2 ist integrativer, denn einige der Berufe mit vielen BM2-Lernenden haben ein eher geringes schulisches Anforderungsniveau. Im Gegensatz zur BM1, die berufsbegleitend absolviert wird, nehmen Betriebe bei der BM2 jedoch keine formale Funktion ein. Die zeitlichen Investitionen liegen vollumfänglich bei den Lernenden. Unterstützung durch die (ehemaligen) Lehrbetriebe ist formal nicht vorgesehen. Inwiefern Betriebe BM2-Lernende indirekt fördern und unterstützen, beispielsweise durch eine Teilzeitanstellung, ist bisher kaum bekannt.

Nach der BM treten rund zwei Drittel der Absolventinnen und Absolventen in eine Hochschule, mehrheitlich in eine FH, ein. Überdurchschnittlich viele sind es in besonders

stark vom Fachkräftemangel betroffenen Branchen. Übergänge an pädagogische und universitäre Hochschulen sind dagegen in allen Berufen selten. Dies dürfte in erster Linie mit den höheren Übergangshürden an die Universitäten zusammenhängen. Anders als in Deutschland setzt sich die institutionelle Trennung zwischen berufs- und allgemeinbildenden Wegen in der Schweiz also auch auf der Tertiärstufe fort. Exemplarisch dafür steht das politische Leitmotiv »gleichwertig, aber andersartig« – also der Anspruch, Fachhochschul- und Universitätsabschlüsse trotz andersartiger Ausbildungswege einander gleichzustellen. Zumindest in puncto Arbeitsmarktchancen scheint die Gleichwertigkeit mehrheitlich erfüllt zu sein: Insgesamt verdienen Universitätsabsolvierende zwar deutlich mehr als Fachhochschulabsolvierende (vgl. BAUMELER/KRIESI/BARABASCH 2017). Vergleicht man aber nur Fachbereiche, die an beiden Hochschultypen angeboten werden, zeigen sich für Graduierte der Fachhochschulen und Universitäten langfristig ähnliche Arbeitsergebnisse (vgl. BACKES-GELLNER/GEEL 2014; vgl. BUNDESAMT FÜR STATISTIK 2020).

Ein Drittel der Absolventinnen und Absolventen »verwertet« die BM in den ersten Jahren nach dem Abschluss nicht an einer (Fach)-Hochschule. Dies dürfte einerseits mit guten Aussichten auf dem Arbeitsmarkt und attraktiven Optionen in der höheren Berufsbildung zusammenhängen. Andererseits sind die Optionen auf Fachhochschulstufe nicht für alle Berufe gleich attraktiv (vgl. TREDE u. a. 2020). Im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel könnte daher diskutiert werden, ob der Zugang zu pädagogischen und universitären Hochschulen für BM-Absolventinnen und -Absolventen vereinfacht werden könnte. ◀



Eine vergleichende Darstellung (Schweiz vs. Deutschland) zu Berufsbezeichnungen und zur Durchlässigkeit von Sekundarstufe II an die Hochschulen finden Sie als electronic supplement unter www.bwp-zeitschrift.de/e688

LITERATUR

BSS VOLKSWIRTSCHAFTLICHE BERATUNG: Fachkräfteindex 2017. Basel 2017

BACKES-GELLNER, U.; GEEL, R.: A Comparison of Career Success Between Graduates of Vocational and Academic Tertiary Education. In: Oxford Review of Education 40 (2014) 2, S. 266–291

BAUMELER, C.; KRIESI, I.; BARABASCH, A.: Berufsbildungskarrieren jenseits der Akademisierung. Impulse zur Profilierung der Aufstiegsfortbildung aus schweizerischer Perspektive. In: BWP 46 (2017) 3, S. 32–36. URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/veroeffentlichungen/de/bwp.php/de/bwp/show/8342

BUNDESAMT FÜR STATISTIK: Von der Hochschule ins Berufsleben. Ergebnisse zur Schweizer Hochschulabsolventenbefragung der Abschlussjahrgänge 2014 und 2018. Neuchâtel 2020

BUNDESAMT FÜR STATISTIK: Maturitätsquote – Daten des Indikators. Neuchâtel 2021

ECONCEPT: Evaluation 2021 zur Studierfähigkeit der Berufsmaturitätsabsolventen/innen. Schlussbericht im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) und der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK). Zürich 2022

HAFNER, S.; ESPOSITO, R. S.; LEEMANN, R. J.: Transition to Long-Term Baccalaureate School in Switzerland: Governance, Tensions, and Justifications. In: Education Sciences 12 (2022) 2, S.1–20

KOST, J.: Wie durchlässig ist die Schweizer Berufsbildung wirklich? Von erreichten und verpassten Anschlüssen – ausgewählte Analysen zur Durchlässigkeit der Schweizer Berufsbildung. In: Transfer, Berufsbildung in Forschung und Praxis 3 (2018) 1, Online veröffentlicht. URL: <https://sgab-srfp.ch/wie-durchlaessig-ist-die-schweizer-berufsbildung-wirklich/>

KRIESI, I.; LEEMANN, R. J.: Tertiarisierungsdruck – Herausforderungen für das Bildungssystem, den Arbeitsmarkt und das einzelne Individuum. In: Swiss Academies Communications 15 (2020) 6, S. 1–53

SBFI. Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen. Bern 2010–2019

STALDER, B.: School-to-Work Transitions in Apprenticeship-Based VET Systems: The Swiss Approach. In: BILLET, S.; GREER, J.; THOMAS, S.; SIM, C.; HAY, S. (Hrsg.): Experience of School Transitions. Policies, Practice and Participants. Heidelberg, New York, London 2012, S. 123–139

TREDE, I.; HÄNNI, M.; LEUMANN, S.; NEUMANN, J.; GEHRET, A.; SCHWERI, J.; KRIESI, I.: Berufsmaturität. Bildungsverläufe, Herausforderungen und Potenziale (OBS EHB Trendbericht 4). Zollikofen 2020

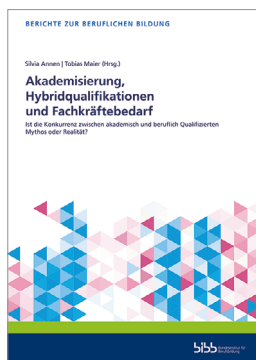
WINKLER, O.: Mehr Chancengleichheit durch mehr Durchlässigkeit? In: THIERSCH, S.; SILKENBEUMER, M.; LABEDE, J. (Hrsg.): Individualisierte Übergänge. Aufstiege, Abstiege und Umstiege im Bildungssystem. Wiesbaden 2020, S. 35–59

(Alle Links: Stand 18.1.2023)

Literaturauswahl zum Themenschwerpunkt: »Gleichwertigkeit«

MONOGRAFIEN

Akademisierung, Hybridqualifikationen und Fachkräftebedarf: Ist die Konkurrenz zwischen akademisch und beruflich Qualifizierten Mythos oder Realität?



S. ANNEN; T. MAIER. Bonn 2022, 340 S. (Berichte zur beruflichen Bildung), ISBN 978-3-96208-333-5. URL: <https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/358823a9-ddc4-4506-9128-7a6cbd5da8ff/retrieve>

Der Sammelband geht der Frage nach, ob eine Konkurrenz zwischen akademisch und beruflich Qualifizierten tatsächlich

besteht, da sowohl höherqualifizierende Berufsausbildung als auch Bachelorstudiengänge auf gleichwertige Tätigkeiten vorbereiten. Diese Frage wird aus vier Perspektiven beleuchtet. Nach einer systemischen Bestandsaufnahme im nationalen Kontext richtet sich der Fokus auf die Akteure. Zudem wird analysiert, wie hybride Qualifikationen eine Kongruenz zwischen beiden Bildungssystemen fördern können. Der Band schließt mit Beiträgen aus einer internationalen Perspektive und zeigt abschließend Herausforderungen sowie Handlungsoptionen für die (Berufs-) Bildungspolitik auf.

Kopf, Hand, Herz. Das neue Ringen um Status: warum Handwerks- und Pflegeberufe mehr Gewicht brauchen

D. GOODHART; J. NEUBER (Übersetzer). Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn 2021. 390 S. (Schriftenreihe, Band 10723), ISBN 978-3-7425-0723-5, 4,50 EUR

Der Autor analysiert in seiner Streitschrift Ursachen und Folgen einer Entwicklung, die das Sozialprestige von Menschen weithin an einen Hochschulabschluss bindet. Er thematisiert die daraus folgende Vergeudung von Ressourcen handwerklicher oder sozialer Begabungen und die Beschneidung der Entfaltungsmöglichkeiten junger Leute. Aus politischer Sicht sieht er die Wertschätzung von Handwerk, Versorgung und Care-Arbeit als unabdingbar für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und als gute Vorbeugung gegen Populismus an.

BEITRÄGE IN ZEITSCHRIFTEN UND SAMMELBÄNDEN

Fortbildungs- oder Bachelorabschluss? Ein Faktorielles Survey Experiment zu betrieblichen Rekrutierungspräferenzen

T. MAIER; A. MERGENER. In: L. BELLMANN; H. ERTL; C. GERHARDS; P. SLOANE (Hrsg.): Betriebliche Berufsbildungsforschung. Franz Steiner Verlag, Stuttgart 2022, S. 15–45

Ein Faktorielles Survey im Rahmen des BIBB-Qualifizierungspanels zeigt, dass Betriebe in unterschiedlichen Branchen und Berufen bei Rekrutierungsentscheidungen prinzipiell nicht wertend zwischen Fortgebildeten und Personen mit Bachelorabschluss unterscheiden. Anders sieht dies jedoch bei Betrieben aus, die bei ihrer Belegschaft selbst Aufstiegsfortbildungen oder ein Studium fördern. Um weiterhin Karrierechancen für beide Ausbildungswege zu ermöglichen, gilt es, die betriebliche Förderung von Aufstiegsfortbildungen zu unterstützen.

Ein Berufsbildungshintergrund ist in Bewerbungsprozessen oft von Vorteil: neue Studie der ETH Zürich zu Rekrutierungsverhalten

L. RAGETH; A. SRITHARAN. In: Transfer. Berufsbildung in Forschung und Praxis 7 (2022) 3, S. 1–6, URL: <https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/750edde0-c8b6-45f1-9aef-062c8f1ce1c2/retrieve>

Studien zeigen, dass in der Schweiz der Arbeitsmarkterfolg von Personen mit einer Berufsbildung und von jenen mit einem allgemeinbildenden oder akademischen Abschluss vergleichbar ist. Insbesondere für Einstiegspositionen wird eine Berufslehre gegenüber einer gymnasialen Maturität sogar bevorzugt. Für höhere Positionen hängt diese Präferenz von der in der Stellenausschreibung erwähnten Position ab.

Zum Wandel von Ausbildung und Studium in nicht-ärztlichen Gesundheitsberufen: eine berufsgruppenspezifische Analyse

M. RICHTER; V. BAETHGE-KINSKY; C. KERST; S. SEEBER. In: U. WEYLAND; K. REIBER, (Hrsg.): Professionalisierung der Gesundheitsberufe: berufliche und hochschulische Bildung im Spiegel aktueller Forschung. In: ZBW Beiheft 33 (2022), S. 117–150

Im Beitrag werden die wesentlichen berufs- und bildungsstrukturellen Entwicklungen in nicht-ärztlichen Gesundheitsberufen hinsichtlich ihrer rechtlichen Rahmenbe-

dingungen und ihrer quantitativen Entwicklungen und Verschiebungen zwischen beruflicher und akademischer Ausbildung anhand von Absolventenzahlen nachgezeichnet. Die sich ergebenden Implikationen für die individuellen Zugangswege, für die Qualitätssicherung von Bildungsprozessen und die Verwertbarkeit der verschiedenen Abschlüsse werden abschließend diskutiert.

»Gleichrangige« Bildungskonzeptionen der Sekundarstufe II: »Auch Griechisch gelernt zu haben, könnte auf diese Weise dem Tischler ebenso wenig unnützlich sein, als Tische zu machen dem Gelehrten« (Wilhelm von Humboldt)

M. MARWEDE; G. SPÖTTL. In: Bildung und Beruf: Zeitschrift des Bundesverbandes der Lehrkräfte für Berufsbildung 5 (2022) 9, S. 291–297

Der Beitrag beleuchtet die unterschiedlichen Schulsysteme und Lernkonzepte in der Sekundarstufe II »Gymnasiale Oberstufe« und »Berufsbildende Oberstufe« (Wissenschaftspropädeutik vs. Handlungsorientierung). Er stellt die jeweiligen Beiträge zur Persönlichkeitsentwicklung, zur Kompetenzentwicklung und zur Teilhabe in der Gesellschaft heraus und zeigt Entwicklungsbedarfe beider Systeme auf, um eine echte Gleichrangigkeit zu erreichen.

Gleichwertigkeit und Chancengleichheit von allgemeiner und beruflicher Bildung: bildungspolitische Prinzipien der 1970er Jahre auf dem Prüfstand

A. LIPSMEIER; D. MÜNK. In: Berufsbildung. Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog 76 (2022) 193, S. 12–15

Der Beitrag widmet sich der Gleichwertigkeit und Chancengleichheit von allgemeiner und beruflicher Bildung. Er resümiert die historische Debatte seit HUMBOLDT und dem Neuhumanismus, bilanziert die Entwicklung der bundesdeutschen Diskussion seit der bildungspolitischen Reformära der späten 1960er-Jahre und versucht, mit einem europapolitischen Ausblick die Eckpfeiler der aktuellen Debatte zu skizzieren.

Meisterstück für Gleichwertigkeit

K. GEHRING. In: denk-doch-mal.de: Online-Magazin für Arbeit – Bildung – Gesellschaft 3 (2020) 3, S. 1–3. URL: <https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/96f94e0f-55b0-4013-9922-024f0b737db6/retrieve>

Der Bundestagsabgeordnete Gehring plädiert in seinem Beitrag für die Herstellung einer tatsächlichen Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung, um insbesondere neue Chancen für beruflich Qualifizierte zu erreichen. Die von ihm geforderte Wahlfreiheit soll auch im späteren Erwerbsleben gegeben sein.

Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung als Demokratisierungsprojekt – Historische Kontinuität einer Forderung und ihre Grenzen

K. BÜCHTER. In: F. KAISER; M. GÖTZL (Hrsg.): Historische Berufsbildungsforschung: Perspektiven auf Wissenschaftsgenese und -dynamik. Eusl Verlag, Detmold 2020, S. 215–232

Der Beitrag thematisiert aus historischer Perspektive vom Mittelalter bis in die Neuzeit die Bedeutung des Verhältnisses von beruflicher und allgemeiner Bildung für die Demokratisierung einer Gesellschaft. Er zeichnet das düstere Bild, dass jede Annäherung beider Bildungsbereiche weitere Monopolisierungsstrategien in der allgemeinen höheren Bildung auslöst, die eine auch gesellschaftlich anerkannte Gleichwertigkeit verhindern wird.



Zahlt sich eine höhere Berufsbildung finanziell aus?

F. SANDER; I. KRIESI. In: skilled. Das Magazin des EHB 3 (2020) 2, S. 18–19.

URL: www.ehb.swiss/sites/default/files/skilled_2-20_de-doppelseiten.pdf

Steigt der Lohn von Erwerbstätigen, die nach einer beruflichen Grundbildung eine höhere Berufsbildung absolvieren?

Gibt es Unterschiede zwischen den Berufen? Und lohnt sich eine höhere Berufsbildung langfristig finanziell ebenso wie ein Hochschulstudium? Diesen Fragen ging eine neue Studie des EHB nach.

Integration von allgemeiner und beruflicher Bildung – Ziele und Reformversuche zwischen 1965 und 1982

A. KELL. In: Bildung und Erziehung 73 (2020) 4, S. 329–345

Der Beitrag beleuchtet die Reformen im Bildungssystem in der Zeit von 1965–1982, durch die sich politische, rechtliche und ökonomische Rahmenbedingungen änderten. Im Fokus stand hierbei die Integration allgemeiner und beruflicher Bildung.

Zum Verhältnis von allgemeiner und beruflicher Bildung – Rückblick aus berufsbildungstheoretischer Sicht und neue Herausforderungen

G. KUTSCHA. In: Bildung und Erziehung 73 (2020) 4, S. 312–328

Der Beitrag versucht, im groben Rückblick berufsbildungstheoretisch relevante Ansätze zum Diskurs über das Verhältnis von allgemeiner und beruflicher Bildung zu erfassen und paradigmatisch einzuordnen.

(Alle Links: Stand 18.1.2023)

Teilzeitausbildung in der Pflege – Zielgruppen und Organisationsfragen



JANIKA GRUNAU
Dr. phil., Professurvertreterin
an der Universität Osnabrück
janika.grunau@uos.de



LENA SACHSE
Wiss. Mitarbeiterin an der
Universität Osnabrück
lena.sachse@uos.de



LEA BARTSCH
Wiss. Mitarbeiterin an der
Universität Osnabrück
lea.bartsch@uos.de

Angesichts des Fachkräftebedarfs in der Pflege ist mit der Ausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann in Teilzeit die Hoffnung verbunden, weitere Zielgruppen für die Ausbildung zu gewinnen. Es fehlen jedoch systematische Erkenntnisse zur Zielgruppe, zur Angebotsstruktur und zur Organisation. Das Projekt *Teilzeit in der Pflegeausbildung (TiPa)* widmet sich dem Thema anhand eines methodenintegrativen Forschungszugangs. Dazu wurden neben systematischen Literatur- und Dokumentenrecherchen bundesweit Schulen, Praxiseinrichtungen und Auszubildende befragt. Die im Beitrag vorgestellten Projektergebnisse informieren über die Zielgruppen des Teilzeitangebots, benennen praktizierte Teilzeitmodelle und erörtern Rahmenbedingungen der Umsetzung.

Hintergründe und Ausgangssituation

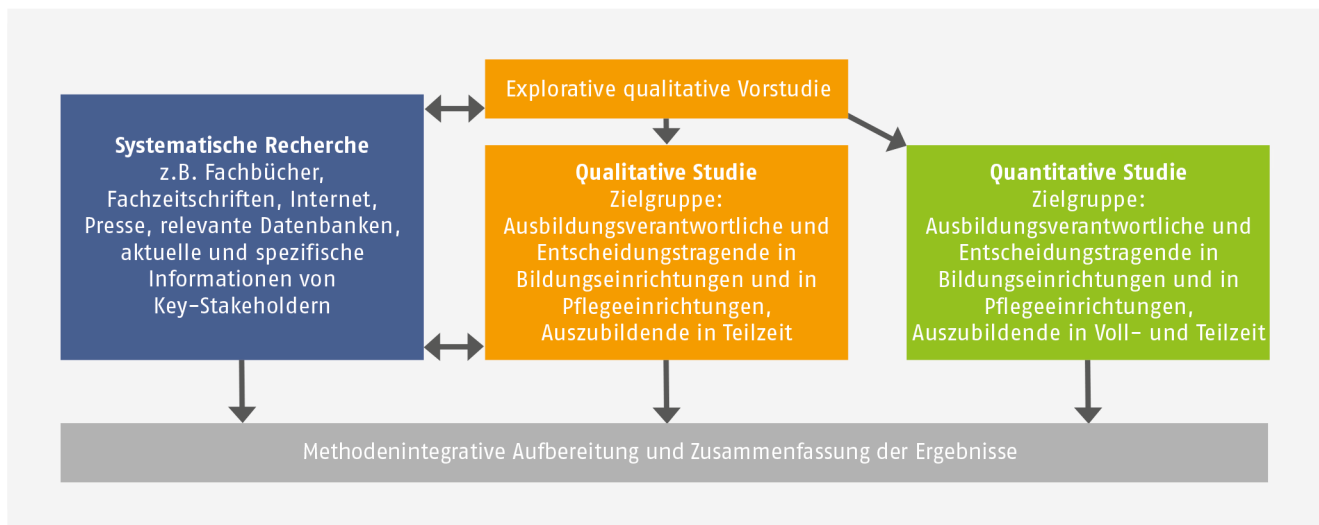
Vor dem Hintergrund des bestehenden und zukünftigen Fachkräftemangels in den Pflegeberufen besteht die Herausforderung, die Pflegeausbildung weiterzuentwickeln und attraktiv zu gestalten. Einen Ansatz, um dem Fachkräftemangel zu begegnen, stellt die Teilzeitausbildung dar. Wie schon in den früheren Verordnungen enthält auch das zum 1.1.2020 in Kraft getretene Pflegeberufegesetz (PflBG) diese Option mit Hinweis auf die maximale Ausbildungsdauer: »Die Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann dauert unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Abschlussprüfung in Vollzeitform drei Jahre, in Teilzeitform höchstens fünf Jahre. [...]« (PflBG, § 6 Abs. 1). Politisch wird die Reform der Pflegeausbildung mit festgelegten Zielen und konkreten Maßnahmen aus der Ausbildungs-offensive Pflege unterstützt und begleitet (vgl. BMFS-FJ 2019): In Handlungsfeld I »Die Reform der Pflegeberufe erfolgreich umsetzen« sind zwei Maßnahmen festgelegt, die konkret auf eine Ausbildung in Teilzeit zielen. Zum einen sollen die Bundesländer die Rahmenbedingungen für Teilzeitausbildungen ermöglichen und potenzielle Unterstützungsmöglichkeiten analysieren. Zum anderen sollen seitens der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen ausreichend Ausbildungsplätze bereitgestellt werden, die auch die Option einer Teilzeitausbildung berücksichtigen. Mittelfristig sollen beide Faktoren unterstützend dazu beitragen, die Zahl der Auszubildenden und die Zahl der ausbildenden

Einrichtungen bis zum Jahr 2023 um zehn Prozent im Vergleich zum Referenzjahr 2019 zu steigern (vgl. ebd., S. 7 ff.). Da das Pflegeberufegesetz zwar die Möglichkeit vorsieht, die Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren, außer der maximalen Ausbildungsdauer jedoch keine Bedingungen spezifiziert, bleiben viele Detailfragen offen. Der Beitrag widmet sich daher zum einen der Frage, für welche Zielgruppen die Teilzeitausbildung in der Pflege potenziell infrage kommt und von welchen Personengruppen das bestehende Angebot bisher in Anspruch genommen wird. Zum anderen richtet der Beitrag den Blick auf vorhandene Umsetzungsvarianten bzw. Organisationsmodelle der Teilzeitausbildung in der Pflege. Zur Einordnung der Ergebnisse werden zudem relevante Daten zur Angebotsstruktur und zur Nutzung der Teilzeitausbildung präsentiert.

Das Projekt *TiPa*: Forschungsdesign und Methodik

Das Projekt *TiPa* wurde von Juli 2021 bis Januar 2023 von der Universität Osnabrück im Auftrag des BIBB durchgeführt. Um einen projektbegleitenden Austausch von (Berufs-)Politik und Wissenschaft zu fördern, fungierten der Bundesverband Lehrende Gesundheits- und Sozialberufe (BLGS e.V.) und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di (Bereich Gesundheit und Soziales) als Netzwerk- und Kooperationspartner. Der Forschungszugang der Untersuchung zeichnete sich durch ein exploratives Mixed-Methods-Design aus (vgl. KUCKARTZ 2014, S. 65 ff.).

Abbildung 1

Methodisches Vorgehen im Projekt TiPa

Quelle: Eigene Darstellung

und besteht aus einer qualitativen Untersuchung sowie einer quantitativen Online-Fragebogenerhebung. Parallel zu den empirischen Zugängen wurde eine systematische Literatur- und Dokumentenrecherche durchgeführt. Die qualitative sowie die quantitative Studie wurden als parallele Teilstudien konzipiert. Eine explorative Interviewstudie mit vier Fällen wurde sequenziell vorgeschaltet, um die daraus gewonnenen Erkenntnisse in die Konzeption der quantitativen Studie einfließen lassen zu können. Ein iterativer Forschungsprozess ermöglichte, dass erste Untersuchungsergebnisse in dem jeweils anderen Studienstrang Berücksichtigung finden konnten (vgl. Abb. 1).

Ziel der systematischen Recherche war es zunächst, Informationen zur Teilzeitausbildung in den Pflegeberufen zu erfassen und systematisch aufzuarbeiten. Neben der Informationsbeschaffung aus Datenbanken (z.B. FIS Bildung und PubMed) und zusätzlichen freien Informationsquellen wurden auch Erfahrungen und Einschätzungen von Key-Stakeholdern im Rahmen von Expertengesprächen – z.B. mit Vertreterinnen und Vertretern aus Berufsverbänden und einschlägigen Netzwerken – erhoben. Für die qualitative und quantitative Studie wurden jeweils Ausbildungsverantwortliche und Entscheidungstragende aus Bildungs- und Pflegeeinrichtungen sowie Auszubildende befragt. Bei der qualitativen Studie lag der Fokus auf Erfahrungen und Interessen der Befragten im Hinblick auf die Teilzeitausbildung. Die Interviewfragen bezogen sich hierbei mitunter auf die Spezifika der Zielgruppe, auf organisatorische Aspekte und Herausforderungen bei der Umsetzung der Teilzeitausbildung. Die Erhebungen fanden in Form von leitfadengestützten Einzel- und Gruppeninterviews statt. Ein Teil der Interviews fand in Präsenz, ein Teil

digital per Videokonferenzsystem statt. Die Auswertung der Interviewdaten erfolgte nach dem Vorgehen der qualitativen Inhaltsanalyse nach MAYRING (2010). Die quantitative Studie wurde als Online-Befragung realisiert und verfolgte das Ziel, die Voraussetzungen und organisatorische Bedarfe der Teilzeitausbildung zu eruieren. Die Auswertung der Daten erfolgte anhand von uni-, bi- und multivariaten statistischen Verfahren.

Angebot und Nutzung der Teilzeitausbildung

Die Ergebnisse der systematischen Recherche offenbaren, dass es in Deutschland eine überschaubare Anzahl an Schulen gibt, die eine Ausbildung zur Pflegefachkraft in Teilzeit anbieten (vgl. BIBB 2021, S. 45): Von insgesamt 1.206 Schulen¹, die Pflegefachkräfte ausbilden, weisen 66 ein entsprechendes Angebot aus, was einem Anteil von ca. sechs Prozent entspricht. Die bundesweite Verteilung zeigt zudem, dass die Teilzeitausbildung noch nicht flächendeckend im gesamten Bundesgebiet verankert ist. So werden in Baden-Württemberg zwölf Schulen mit Teilzeitangebot ausgewiesen, während in anderen Bundesländern nur ein bis drei Angebote erfasst sind. Auch wenn die genaue Anzahl der Schulen mit Teilzeitangebot aufgrund der dynamischen Entwicklungen an den Schulen und z. T. auch aufgrund von mangelnder Transparenz abweichen mag, so spiegelt sie doch das grundlegende Ausbaupotenzial von Teilzeitausbildungsgängen wider.

¹ Die beiden Zahlen beziehen sich auf die beim BMFSFJ-Portal gemeldeten Schulen (Stand: November 2022). URL: www.pflegeausbildung.net/alles-zur-ausbildung/uebersicht-pflegeschulen.html

Auch die Inanspruchnahme der Teilzeitausbildung in der Pflege ist bisher sehr gering: Der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Teilzeit betrug im Jahr 2021 lediglich 1,05 Prozent der neuen Ausbildungsverträge insgesamt (vgl. DESTATIS 2022). Im Vergleich zum Vorjahr ist jedoch ein leichter Anstieg des prozentualen Anteils von 0,1 Prozent zu verzeichnen (vgl. ebd.). In absoluten Zahlen wurden im Jahr 2020 insgesamt 507 Ausbildungsverträge in Teilzeit abgeschlossen, 2021 waren es bereits 591 Neuabschlüsse.

Der insgesamt eher geringe Anteil an Auszubildenden in Teilzeit ist kein Spezifikum der Pflegeberufe. So zeigt sich für die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO, dass hier die Teilzeitausbildung noch seltener in Anspruch genommen wird (vgl. UHLY 2020, S. 3; BMBF 2022, S. 85): Im Jahr 2020 wurden der Berufsbildungsstatistik zufolge nur 2.016 neue Ausbildungsverträge in Teilzeit abgeschlossen, was einem Anteil von 0,4 Prozent aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge entspricht. Im Vergleich zur Pflegeausbildung ist der prozentuale Anteil der Berufsausbildungen in Teilzeit nach BBiG/HwO im Vergleich zum Vorjahr nicht gestiegen, sondern stagnierte (vgl. BMBF 2022, S. 85).

Zielgruppen der Teilzeitausbildung

Anhand der Literatur- und Dokumentenrecherche wurde ersichtlich, dass die Ausbildung in Teilzeit insbesondere als Chance für »junge Eltern« (BMBF 2022, S. 85) angesehen wird, da durch die flexibleren Ausbildungszeiten die Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung gefördert wird. Darüber hinaus zeigt sich, dass die Teilzeitausbildung auch für weitere Personengruppen ein interessantes Angebot darstellen kann, z. B. für

- Personen mit Erziehungsverantwortung im Allgemeinen, d. h. auch Eltern älterer Kinder,
- Personen mit pflegebedürftigen An- und Zugehörigen,
- Personen mit chronischen Erkrankungen,
- Personen mit Aufgaben in Politik und Ehrenamt,
- Leistungssportler/-innen,
- Personen, die bereits und z. T. langjährig auf einem geringeren Qualifikationsniveau in der Pflege beschäftigt sind, z. B. Hilfskräfte oder Ungelernte,
- Personen mit Lernbeeinträchtigung,
- Personen, die parallel Sprach- und Integrationskurse besuchen sowie
- Personen, die im Sinne der »work-life-balance« temporär oder dauerhaft in Teilzeit lernen bzw. arbeiten möchten.

Die Ergebnisse der quantitativen Studie bestätigen, dass die Teilzeitausbildung Pflegefachfrau/-mann gegenwärtig insbesondere von Personen mit Erziehungsverantwortung in Anspruch genommen wird: So nennen 37 von 44 befragten Teilzeitauszubildenden als Grund für die Aufnahme der

Teilzeitausbildung »Ich habe ein oder mehrere Kind(er)«. Der Altersdurchschnitt der Befragten liegt im Median bei 36 Jahren (SD: 6,9) und somit deutlich über dem Altersdurchschnitt von Auszubildenden in der regulären dreijährigen Ausbildung zur Pflegefachkraft (Median: 20 Jahre²). Eine mögliche Erklärung hierfür liefern u. a. Ergebnisse der qualitativen Interviews: Demnach ist die Teilzeitausbildung nicht nur für »junge« Mütter und Väter interessant. Sie wird auch im Rahmen von beruflicher Neu- bzw. Umorientierung nach teils langjähriger, erziehungsbedingter Pause in Anspruch genommen.

Teilzeitmodelle

Die Umsetzung und Organisation der Teilzeitausbildung erfolgt an den Schulen des Gesundheitswesens bzw. teils auch an öffentlichen berufsbildenden Schulen in Zusammenarbeit mit den Praxiseinrichtungen. Neben unterschiedlichen Zeitmodellen lassen sich standortspezifische Besonderheiten identifizieren. Auch wenn eine Vielzahl unterschiedlicher und teils individuell zugeschnittener Lösungen für die Umsetzung der Teilzeitausbildung existieren, so verweisen die Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Befragungen auf zwei typische Modelle der Ausbildung in Teilzeit (vgl. Abb. 2).

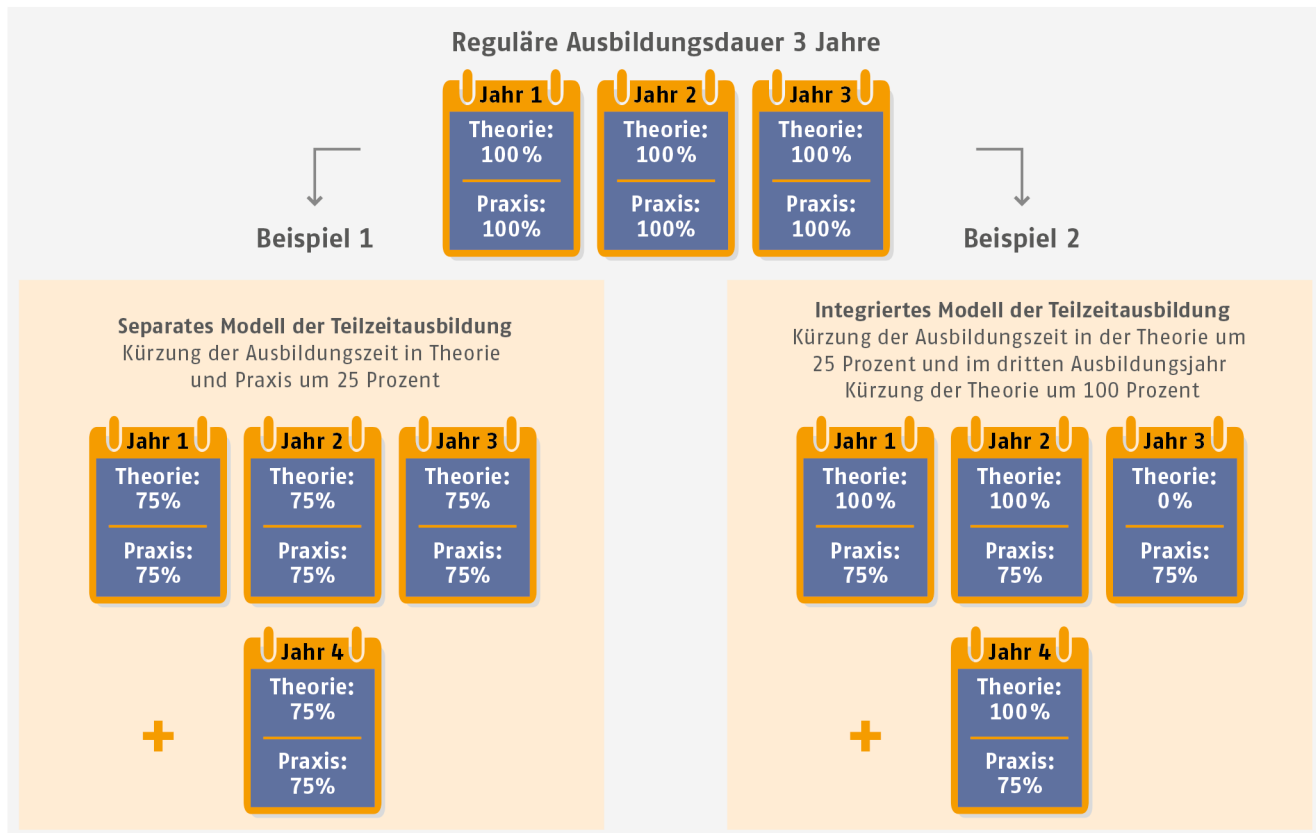
Bei dem *separaten Modell* der Teilzeitausbildung setzen sich die Lerngruppen ausschließlich aus Teilzeitauszubildenden zusammen. Die Ausbildung erfolgt sowohl in den schulischen als auch in den praktischen Einrichtungen mit reduzierter Arbeits- bzw. Lernzeit und dauert insgesamt länger als die reguläre Ausbildung (z. B. vier Jahre). Die Teilzeitauszubildenden sind zumeist nur vormittags in der Schule und haben in ihren Einrichtungen individuell angepasste Dienstzeiten, die sich mit ihren Erziehungs- oder sonstigen Aufgaben vereinbaren lassen. Spät- sowie Wochenenddienste erfolgen in enger Absprache zwischen den Auszubildenden und den jeweiligen Pflegedienstleitungen.

Bei der *integrierten Teilzeitausbildung* existieren keine gesonderten Teilzeitkurse in den Schulen, sondern die Teilzeitauszubildenden nehmen in der Regel im ersten, zweiten und vierten Ausbildungsjahr am regulären Unterricht in den Vollzeitkursen teil. Im dritten Ausbildungsjahr arbeiten die Teilzeitauszubildenden dann ausschließlich in den Einrichtungen und Kliniken, um Praxisstunden nachzuholen bzw. für das vierte Ausbildungsjahr anzusammeln. Die Arbeitszeit in den Praxiseinsätzen ist im Gegensatz zur Arbeits- und Lernzeit in der Schule durchgängig reduziert. Auch hier werden mit den Auszubildenden individuelle Dienstzeiten vereinbart.

² Vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT – DESTATIS: Neuer Beruf: 53.610 Auszubildende zur Pflegefachfrau und zum Pflegefachmann am Jahresende 2020. Wiesbaden 2021. URL: www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/07/PD21_356_212.html

Abbildung 2

Voll- und Teilzeitmodelle der Ausbildung zur Pflegefachkraft



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an BALDUS 2020, S. 51 f.

Die Ergebnisse der qualitativen Befragungen ($n = 15$ Ausbildungsverantwortliche/Entscheidungstragende an Schulen und 20 Teilzeitauszubildende) verweisen darauf, dass die individuelle Unterstützung der Auszubildenden einen von der Umsetzungsvariante unabhängigen Erfolgsfaktor darstellt. Neben der Unterstützung beim schulischen und praktischen Lernen ist auch die organisatorische Unterstützung im Alltag bedeutsam. Die Kooperation mit Beratungseinrichtungen und Vereinen, die Auszubildende mit Erziehungsverantwortung unterstützen (z. B. Vermittlung von Kitaplätzen, Vernetzung der Auszubildenden), kann hier als Beispiel guter Praxis angeführt werden. Auch bei der Rekrutierung von Teilzeitauszubildenden sind solche externen Partner bedeutsam. Sie können Informationen zum bestehenden Angebot streuen, Bewerber/-innen beraten und an die Schulen und Praxiseinrichtungen vermitteln. Neben der Unterstützung durch das regionale Netzwerk konnten auch flexible Arbeitszeitregelungen sowie Kompensationslösungen für Fehltag (z. B. bei Erkrankung des Kindes) als relevante Einflussgrößen für den Ausbildungserfolg identifiziert werden.

Diskussion und Ausblick

Die Teilzeitausbildung zur Pflegefachkraft stellt eine Option für Personen dar, die sich für den Pflegeberuf interessieren, für die eine Vollzeitausbildung jedoch nicht infrage kommt. Frauen mit Erziehungsverantwortung sind gegenwärtig die größte Gruppe der Teilzeitauszubildenden. Auch wenn das Ausbildungsangebot in Teilzeit per se die Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung fördern sollte, so sind letztlich organisatorische Details für den Ausbildungserfolg entscheidend.

Nicht nur für Frauen mit Erziehungsverantwortung, sondern auch für weitere Zielgruppen ist die Teilzeitausbildung potenziell eine attraktive Perspektive. Um weitere Zielgruppen zu erreichen und die Option der Teilzeitausbildung insgesamt bekannter zu machen, bedarf es eines umfassenden Informationsangebots für potenzielle Bewerber/-innen. Die Schulen und Praxiseinrichtungen nehmen hierbei, gegebenenfalls in Kooperation mit regionalen Netzwerken, eine Schlüsselfunktion ein.

Im Rahmen des Projekts *TiPa* wurden zwei Modellvarianten der Teilzeitausbildung identifiziert: Das *integrierte Modell* impliziert zunächst weniger Organisations- und Personalaufwand an den Schulen, da die Teilzeitauszubildenden

in bestehende Vollzeitklassen integriert werden. Beim *separaten Modell* hingegen werden Klassen ausschließlich für Teilzeitauszubildende eingerichtet. Im Vergleich zum *integrierten Modell* handelt es sich beim *separaten Modell* um ein lernortübergreifendes Teilzeitmodell, während bei der integrierten Variante die Lernzeit in der Schule nicht durchgängig reduziert ist.

Insgesamt zeigt sich, dass die Teilzeitausbildung in der Pflege trotz bestehender Beispiele guter Praxis Ausbau- und Gestaltungspotenzial hat. Die an den Schulen und in den Praxiseinrichtungen vorhandenen Erfahrungen der Beteiligten sind in diesem Zusammenhang wertvolle Ressourcen. Zudem sind politische Diskurse erforderlich, z. B. hinsichtlich einer angemessenen Anerkennung des höheren organisatorischen und finanziellen Aufwands für die beteiligten Schulen, Praxiseinrichtungen und Auszubildenden. Zur Debatte stehen in diesem Zusammenhang die Nutzung eines Ausbildungsfonds oder einer Anschubfinanzierung, um Anreize für einen flächendeckenden Ausbau zu setzen.

Auch die Perspektive der Auszubildenden in Teilzeit sollte in diesem Zuge mitgedacht werden: Neben der Unterstützung des Lernens und der Alltagsorganisation während der Ausbildung ist auch die finanzielle Aufwertung der Teilzeitausbildung diskussionswürdig, z. B. die (anteilige) Übernahme von Betreuungskosten oder die Anpassung des Ausbildungsgehalts.

Abschließend lässt sich resümieren, dass die Weiterentwicklung der Teilzeitausbildung in der Pflege ein anspruchsvolles, aber bedeutsames Vorhaben ist, das insbesondere durch die Vielzahl potenzieller Zielgruppen mittel- und langfristig als ein Baustein zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Pflege fungieren kann. Dieses Vorhaben ist – so wurde es auch im Projekt *TiPa* ersichtlich – auf einen engen Austausch zwischen Politik, Wissenschaft und Praxis angewiesen. ◀



Abbildung 2 von S. 49 zum Download:
www.bwp-zeitschrift.de/g691

LITERATUR

BALDUS, J.: Ausbildung in Teilzeit. Neue Impulse durch das Berufsbildungsmodernisierungsgesetz. In: BWP 49 (2020) 3, S. 50–52. URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/veroeffentlichungen/de/bwp.php/de/bwp/show/16604

BIBB: Aufbau und Erprobung eines Monitorings zur Umsetzung der Pflegeausbildungen. Bonn 2021. URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/Bericht_BIBB_Pflege_Panel_05.2021.pdf

BMBF: Berufsbildungsbericht 2022. Berlin 2022. URL: www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/berufsbildungsbericht-2022.pdf

BMFSFJ: Ausbildungsinitiative Pflege (2019–2023). Vereinbarungstext der Konzertierten Aktion Pflege/AG 1. 2. Aufl. Berlin 2019. URL: www.bmfsfj.de/resource/blob/135564/63509cfe1ba9a83a10e1cc456320c001/ausbildungsinitiative-pflege-2019-2023-data.pdf

KUCKARTZ, U.: Mixed Methods. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren. Wiesbaden 2014

MAYRING, P.: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim 2010

UHLY, A.: Duale Berufsausbildung in Teilzeit. Empirische Befunde zu Strukturen und Entwicklungen der Teilzeitberufsausbildung (BBiG/HwO) sowie zu Ausbildungsverläufen auf Basis der Berufsbildungsstatistik (BIBB-Preprint). Bonn 2020

STATISTISCHES BUNDESAMT – DESTATIS: Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung 2021. Wiesbaden 2022. URL: www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Publikationen/Downloads-Berufliche-Bildung/pflegeberufe-ausbildungsfinanzierung-vo-5212401217005.xlsx

(Alle Links: Stand 18.1.2023)

Kooperationsverträge in der beruflichen Pflegeausbildung

Fachworkshop-Empfehlungen zur Umsetzung in der Praxis

Die gesetzlichen Regelungen zur neuen Pflegeausbildung sehen einen engen Austausch zwischen den Lernorten vor. Hierunter fallen auch Vorgaben für den Abschluss von Kooperationsverträgen. Die Veröffentlichung basiert auf Empfehlungen, die im Rahmen eines Fachworkshops erarbeitet wurden, und enthält Empfehlungen für die Organisation der Ausbildung, die Sicherstellung der Ausbildungsqualität sowie die Abwicklung der Refinanzierung zwischen den Kooperationspartnern. Anhand eines „Baukasten-Prinzips“ können die Formulierungsvorschläge zur individuellen Erstellung eigener Kooperationsverträge durch die jeweiligen Vertragspartner genutzt werden. Ergänzt wurden diese Empfehlungen um Erläuterungen zur Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen von Kooperationsmodellen, zur umsatzsteuerbefreiten Leistungsbeziehung in Kooperationsverträgen und zur Rechtsform von Ausbildungsverbänden.

BIBB (Hrsg.). Kooperationsverträge in der beruflichen Pflegeausbildung. Fachworkshop-Empfehlungen zur Umsetzung in der Praxis (Pflegeausbildung gestalten). Bonn 2022. 83 S., ISBN 978-3-96208-328-1



Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17933

Fachkräftesicherung – zukunftsweisende Qualifizierung, gesellschaftliche Teilhabe und Integration durch berufliche Bildung

Interview mit Prof. Dr. SILVIA ANNEN und Prof. Dr. KARL-HEINZ GERHOLZ zu den 22. Hochschultagen Berufliche Bildung

Auf in die zweite Runde! Nach einer coronabedingten Virtual Edition im September 2021 werden die 22. Hochschultage vom 20. bis 22. März 2023 erneut in Bamberg stattfinden – dieses Mal jedoch wieder mit »echten« Teilnehmenden vor Ort. Im Interview gibt das mittlerweile eingespielte Bamberger Ausrichter-Team Einblicke in das Tagungsprogramm.

BWP Das Tagungsthema ist – wie der gewählte Titel verdeutlicht – äußerst komplex. Wie werdet ihr euch diesem großen Thema nähern?

ANNEN Das Thema Fachkräftesicherung stellt aus unserer Sicht eine der größten Herausforderungen für die Sicherung des Wohlstands und des sozialen Zusammenhalts in unserem Land dar. Besonders wichtig ist in diesem Zusammenhang die Ausschöpfung des bestehenden Fachkräftepotenzials sowie die Integration von Fachkräften aus dem Ausland mittels geeigneter Qualifizierungsangebote. Hier zeigt die Tagung eine Bandbreite aktueller Ansätze auf. Der Fachkräftemangel ist zudem besonders in den Pflege- und Gesundheitsberufen virulent. Auch dieses Thema ist im Programm gut abgebildet.

»Das Thema Fachkräftesicherung stellt aus unserer Sicht eine der größten Herausforderungen für die Sicherung des Wohlstands und des sozialen Zusammenhalts in unserem Land dar.«

Prof. Dr. SILVIA ANNEN



BWP Ihr verweist darauf, dass infolge der gesellschaftlichen Transformation auf allen Ebenen neue Wege der Rekrutierung und Qualifizierung von Fachkräften gefragt sind. Wird dies auch Leitthema der 17 Fachtagungen sein?

GERHOLZ Sowohl die Fachtagungen als auch die Workshops nehmen die gesellschaftlichen Transformationen aus dem Blickwinkel der Fachkräftesicherung auf. Das Thema spiegelt sich in allen beruflichen Fachrichtungen wider.

Dabei werden unterschiedliche Transformationsaspekte wie Nachhaltigkeit, Digitalisierung, Fachkräfteintegration, Inklusion, Akademisierung, Migration, Wertevermittlung u. v. m. aufgenommen. Bei den Workshops ist das Thema Gesundheit und Pflege von hoher Relevanz. Wir haben ein Programmheft erstellt, über das sich die Teilnehmer/-innen umfassend informieren können.

BWP Silvia, du hast das Thema Fachkräftezuwanderung eingangs bereits erwähnt. Wo siehst du für Deutschland die größten Herausforderungen und wie wird dieses Thema bei den Hochschultagen aufgegriffen?

ANNEN Aus meiner Sicht stellen die Probleme bei der Anerkennung ausländischer Qualifikationen sowie die langwierigen bürokratischen Prozesse, die von Migrantinnen und Migranten oft immer noch durchlaufen werden müssen, ein großes Hindernis dar. Deutschland ist ein attraktives Einwanderungsland und wir vergeben hier Chancen. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz stellt in jedem Fall einen Schritt in die richtige Richtung dar, um eine rechtliche Grundlage zu schaffen. Im Rahmen der Hochschultage werden innovative pädagogische Ansätze präsentiert, um die vorhandenen Potenziale auszuschöpfen. Damit sie ihre volle Wirkung entfalten können, muss jedoch ein verlässlicher ordnungspolitischer Rahmen geschaffen werden.

BWP Das Thema »Fachkräfte als Bürger/-innen der Zivilgesellschaft« richtet den Blick über die arbeitsmarktbezogene Qualifizierung hinaus. Welche Botschaft ist damit verbunden?

GERHOLZ Die gesellschaftlichen Transformationen können mit den drei großen D umschrieben werden: Digitalisierung, Demografie und Dekarbonisierung. Alle drei Transformationen betreffen nicht nur das Beschäftigungssystem, sondern wirken unmittelbar im gesellschaftlichen und privaten Bereich. Unser Handeln ist immer stärker digital strukturiert. Diskussionen um den Schutz unserer natürlichen Ressourcen auf der Welt und welche Konsequenzen wir für unser Leben ziehen muss(t)en, finden nicht nur in Politik und Wirtschaft statt. Sie sind genauso Thema bei Familienfeiern und privaten Ausflügen. Mit anderen Worten geht es darum, wie wir als Zivilgesellschaft unser zukünftiges Miteinander

organisieren wollen. Dass dies bei den Hochschultagen thematisiert wird, ist selbstverständlich, da berufliche Bildung Persönlichkeitsentwicklung und zivilgesellschaftliche Teilhabe einschließt.

BWP Auch die Anforderungen an das Bildungspersonal wachsen infolge der Transformation. Gefragt sind zukunftsweisende Qualifizierungsansätze. Welchen Rahmen bieten die Hochschultage, hierzu Ideen auszutauschen?

ANNEN Die Qualifizierung des Bildungspersonals wird sowohl inhaltlich als auch methodisch in Fachtagungen und Workshops aufgegriffen. Hier möchten wir den Akteuren eine Plattform bieten, dieses Thema miteinander zu diskutieren und damit wichtige bildungspolitische Impulse für die zukunftsweisende Gestaltung u. a. der AEVO zu leisten. Zudem sollen bereits bestehende innovative branchenspezifische Lösungen mit einem breiteren Publikum diskutiert werden. Aus unserer Sicht sind die Hochschultage besonders geeignet, um die unterschiedlichen branchenspezifischen Anforderungen herauszuarbeiten.

BWP Zudem versammeln die Hochschultage Fachvertreter/-innen aus Wirtschaft, Schule, Wissenschaft und Politik. Das spiegelt übrigens auch das hochrangig besetzte Panel bei der Eröffnungsveranstaltung wider. Warum habt ihr euch für dieses Format zum Einstieg entschieden?

GERHOLZ Ein Markenkern der Hochschultage ist es, die Stakeholder beruflicher Bildung an einem Ort zusammenzubringen und gemeinsam Lösungen für aktuelle Herausforderungen zu entwickeln. Dieser Philosophie verpflichten wir uns u. a. bei der Auftaktveranstaltung. Es freut uns außerordentlich, als Keynote Speaker BERTRAM BROSSARDT, Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V., und Prof. Dr. MICHAEL PIAZOLO, den bayerischen Staatsminister für Unterricht und Kultus, gewonnen zu haben. Beide werden aus ihrer Perspektive ein Grundsatzerferat zur beruflichen Bildung halten. Dieses wird dann durch weitere Statements aus der Wissenschaft, den Verbänden und der Berufspraxis ergänzt. Um einen möglichst lebhaften und konstruktiven Austausch auf dem Podium zu haben, haben wir uns für eine moderierte Livediskussion unter Einbindung des Publikums entschieden.

BWP Beim Interview zur Virtual Edition vor anderthalb Jahren haben wir gemutmaß, welche mediengestützten Formate sich wohl bewähren und auch 2023 zum Einsatz kommen. Neu ist nun eure kleine Preview auf YouTube. Wie schaut es mit weiteren digitalen Innovationen aus?

ANNEN Ich stelle bei den Vorbereitungen fest, dass wir uns alle sehr auf die persönlichen Gespräche und Begegnungen hier in Bamberg freuen. Für die Hochschultage Virtual Edition haben wir ein sehr gutes Feedback von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern erhalten. Trotzdem ist es aus unserer Sicht für den Austausch zu bildungspolitischen Herausforderungen wichtig, die zentralen Akteure an einem Ort zu versammeln, um gemeinsam Lösungsansätze zu diskutieren und den Grundstein für wichtige Netzwerke zu legen. Dennoch werden wir die Hochschultage auch diesmal mit digitalen Tools wie z. B. einer Konferenz-App begleiten und digitale Medien – wie z. B. Podcasts oder Miroboards – für die Dokumentation nutzen.

»Ein Markenkern der Hochschultage ist es, die Stakeholder beruflicher Bildung an einen Ort zusammenzubringen und gemeinsam Lösungen für aktuelle Herausforderungen zu entwickeln.«

Prof. Dr. KARL-HEINZ GERHOLZ



BWP Die Hochschultage finden in verschiedenen Gebäuden der Universität Bamberg statt. Das gibt den Teilnehmenden die Gelegenheit, bei hoffentlich frühlingshaftem Sonnenschein durch die schöne Altstadt zu schlendern. Welche Highlights jenseits des attraktiven Tagungsprogramms sprechen noch dafür, sich im März auf den Weg nach Bamberg zu machen?

GERHOLZ Auf den frühlingshaften Sonnenschein hoffen wir auch! Die Stadt Bamberg ist Weltkulturerbe. Berühmt ist die Region für die kulinarische Vielfalt und die höchste Braureichweite weltweit. Gerade beim Brauhandwerk sieht man in Bamberg, wie Tradition und Moderne fruchtbar zusammengeführt werden können. Dies haben wir als Motto für unser Konferenz-Dinner aufgenommen, bei dem zu Beginn eine zünftige fränkische Blaskapelle spielt. Für die Gäste gibt es ein reichhaltiges fränkisches Buffet, damit sie dann gestärkt für die Tanzfläche sind.

(Interview: Christiane Jäger)



Weitere Infos

Website zu den 22. Hochschultagen:
www.uni-bamberg.de/wipaed-htbb2023/

Programmheft:
<https://cutt.ly/S2PpAS0>

Preview: Virtuelle Einstimmung auf die HTBB 2023:
<https://youtu.be/--S-WhZQ1is>

(Alle Links: Stand 18.1.2023)



Hören Sie das Interview
als Podcast unter
[www.bwp-zeitschrift.de/
p169787](http://www.bwp-zeitschrift.de/p169787)



Höherqualifizierende Berufsbildung: attraktiv und anschlussfähig?

Mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) von 2020 wurden auf drei Fortbildungsstufen der höherqualifizierenden Berufsbildung die einheitlichen und international anschlussfähigen Abschlussbezeichnungen Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in, Bachelor Professional und Master Professional rechtlich verankert. Der Beitrag beleuchtet die Hintergründe der Neuregelung, stellt die bisherigen Maßnahmen zur Umsetzung vor und verweist auf offene Fragen.

Genese

Inspiziert durch den »Bologna-Prozess« wurde im Jahr 2002 das IT-Weiterbildungssystem als Laufbahnkonzept mit drei aufeinander aufbauenden Ebenen geschaffen. Im Zuge der Erarbeitung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR), der im Jahr 2013 mit einer gemeinsamen Erklärung aller Beteiligten bildungsbereichsübergreifend Geltung erlangte, erfolgte eine intensive Diskussion über die Einordnung der beruflichen Aufstiegsfortbildungen im Verhältnis zur Hochschulbildung. Im Ergebnis wurden die Abschlüsse der beruflichen Aufstiegsfortbildung gleichwertig zu den Hochschulabschlüssen auf den Niveaustufen 5 bis 7 des DQR eingeordnet. Das IT-Weiterbildungssystem wurde dem DQR entsprechend zugeordnet. Eine erste Formalisierung der drei Weiterbildungsstufen erfolgte durch die Empfehlung 159 des Hauptausschusses des BIBB, die die Anforderungen auf den drei Fortbildungsniveaus – auch im Hinblick auf die Zuordnung von

Fortbildungsabschlüssen zum DQR – konkretisiert (vgl. HAUPTAUSSCHUSS 2014).

Die 2020 in Kraft getretenen Regelungen des Berufsbildungsgesetzes in § 53 bzw. der Handwerksordnung in § 42 zu Fortbildungsabschlüssen auf drei Stufen – Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in, Bachelor Professional, Master Professional – beruhen im Kern auf dieser Empfehlung des Hauptausschusses. Mit der BBiG-Novelle von 2020 wurden die Fortbildungsstufen rechtlich verankert und für jede Stufe eigene, einheitliche Abschlussbezeichnungen sowie ein Mindestlernumfang geregelt (vgl. Abb.). Außerdem wurde die bisherige Bezeichnung »Aufstiegsfortbildung« durch »Höherqualifizierende Berufsbildung« ersetzt. Mit den einheitlichen und international anschlussfähigen Abschlussbezeichnungen soll die höherqualifizierende Berufsbildung als Marke gestärkt und in der Öffentlichkeit als attraktives Angebot wahrgenommen werden. Damit soll »ein deutliches politisches und gesellschaftliches Zeichen

für die Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung gesetzt« werden (BMBF 2019, S. 48). Die drei Fortbildungsstufen sind an die Niveaustufen 5 bis 7 des DQR angelehnt.

Höherqualifizierende Berufsbildung in Deutschland

BBiG und HwO sehen in Deutschland im Bereich der höherqualifizierenden Berufsbildung drei verschiedene Regelungsmöglichkeiten vor:

- die bundesweiten Fortbildungsordnungen (§ 53 BBiG und § 42 HwO),
- die Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen (§ 54 BBiG und § 42 f HwO) sowie
- die Meisterprüfungsregelungen als Rechtsverordnungen nach § 45 Abs. 1 sowie § 51 a Abs. 2 HwO über die Anforderungen in der Meisterprüfung in einem Gewerbe der Anlage A bzw. B zur Handwerksordnung.



VERENA SCHNEIDER
Wiss. Mitarbeiterin im BIBB
verena.schneider@bibb.de



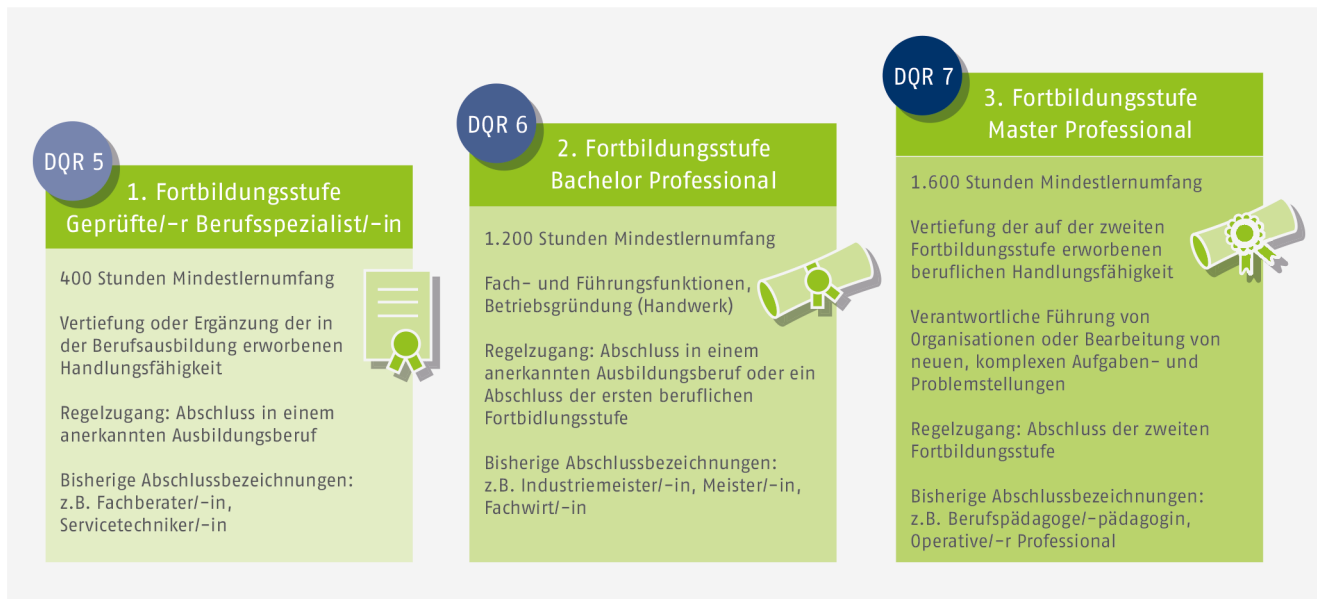
GUNTHER SPILLNER
Arbeitsbereichsleiter im BIBB
spillner@bibb.de



HENRIK SCHWARZ
Arbeitsbereichsleiter im BIBB
schwarz@bibb.de

Abbildung

Fortbildungsstufen der höherqualifizierenden Berufsbildung nach BBiG und HwO



Je nach rechtlicher Grundlage unterscheidet sich die Anwendung der neuen Abschlussbezeichnungen: Bei den Fortbildungsordnungen des Bundes müssen die neuen Abschlussbezeichnungen neu verordnet werden, wohingegen sie von den Meisterinnen und Meistern im Handwerk automatisch – und auch rückwirkend – mit Bestehen der Meisterprüfung genutzt werden können. Bei

den Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen bedarf es der Bestätigung der obersten Landesbehörde, dass die Voraussetzungen für eine der neuen Abschlussbezeichnungen erfüllt sind, um diese zu vergeben. Außerdem werden auch die Fachschulabschlüsse nach Länderrecht wie z. B. Techniker/-innen und Erzieher/-innen der höherqualifizierenden Berufsbil-

dung zugeordnet. Die Länder haben die Möglichkeit, die neuen Abschlussbezeichnungen für ihre Abschlüsse zu nutzen.

Maßnahmen zur Umsetzung

Die neuen Abschlussbezeichnungen konnten bisher bei 14 bestehenden bundesweiten Fortbildungsordnungen im Rahmen einer »minimalinvasiven« Überarbeitung übertragen werden (vgl. Infokasten). »Minimalinvasiv« bedeutet, dass fachliche Inhalte der Verordnungen weitestgehend unangetastet blieben und dass diese Fortbildungsabschlüsse nur an Neuregelungen des BBiG angepasst wurden.

Im weiteren Verlauf wurden sowohl ein »Strukturentwurf Fortbildung« zu Musterregelungen für Verordnungen der zweiten Fortbildungsstufe erarbeitet als auch zwei Fortbildungsberufe der ersten Fortbildungsstufe des BBiG in ordentlichen Sachverständigenverfahren neu geordnet (vgl. Infokasten). In naher Zukunft werden weitere Fortbildungsberufe auf der Grundlage des noch nicht abschließend abgestimmten Strukturentwurfs überarbeitet werden.

Überarbeitete und neu geordnete bundesweite Fortbildungsordnungen

Überarbeitet:

- Bachelor Professional in Bilanzbuchhaltung
- Bachelor Professional in Procurement
- Master Professional in Business Management nach BBiG
- Bachelor Professional für Kaufmännisches Management nach HwO
- Bachelor Professional in Print
- Bachelor Professional in Media
- Master Professional für Restaurierung im Handwerk
- Bachelor Professional für Veranstaltungstechnik
- Bachelor Professional in Foreign Trade
- Bachelor Professional für Energiewirtschaft
- Bachelor Professional in Transport Management and Logistics
- Bachelor Professional für Logistiksysteme
- Bachelor Professional in Marketing
- Bachelor Professional für Medienproduktion Bild und Ton

Neu geordnet:

- Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in für fremdsprachige Kommunikation
- Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in für Vertrieb

Diskussion und Ausblick

Welche Wirkung die gesetzliche Verankerung der Fortbildungsstufen und deren Abschlussbezeichnungen in der Praxis entfalten wird, muss sich noch erweisen. Einige Punkte und Fragen sollen in diesem Zusammenhang kurz aufgezeigt werden:

- Wie wird sich die erste Fortbildungsstufe quantitativ und qualitativ entwickeln?
- Wie wirken sich die neuen Fortbildungsstufen auf Anzahl und Qualität der Regelungen der zuständigen Stellen nach § 54 BBiG bzw. § 42 f HwO aus?
- Wie werden sich die neuen Abschlüsse auf das Rekrutierungsverhalten der Betriebe und die Berufsbildungsentscheidungen der Fachkräfte auswirken?
- Wird es einen Attraktivitätszuwachs gegenüber akademischen Abschlüssen geben?

Dass bei der Implementierung der Regelungen zur höherqualifizierenden Berufsbildung noch einige Punkte zu klären sind, zeigt beispielhaft die Frage nach der Verzahnung der einzelnen Fortbildungsstufen. Die drei Fortbildungsstufen der höherqualifizierenden Berufsbildung bauen zwar aufeinander auf, sie sind aber unterschiedlich miteinander verschränkt. Während für die dritte Fortbildungsstufe mit dem Abschluss »Master Professional« ein Abschluss auf der zweiten Fortbildungsstufe den Regelzugang darstellt, ist der Regelzugang für die zweite Fortbildungsstufe der Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf *oder* ein Abschluss der ersten Fortbildungsstufe. Die Abschlüsse der ersten Stufe

sollen zwar auf einen Abschluss der zweiten Stufe hinführen (§ 53 a Abs. 2 BBiG), sind aber für eine Zulassung auf der zweiten Stufe nicht zwingend erforderlich. Damit verliert die erste Fortbildungsstufe, die nicht nur der »Vertiefung und Ergänzung der Berufsausbildung« dient, sondern für ihre Absolventinnen und Absolventen auch eine berufliche Orientierungs- und Erprobungsphase darstellt, die auch von den Betrieben als Teil ihrer PE-Maßnahmen genutzt werden kann, entscheidend an Attraktivität. Dies könnte vermieden werden, wenn der Abschluss der ersten Stufe durch Anrechnung von Inhalten mit der zweiten Stufe verzahnt werden würde. Zwar gibt es einen Ermessensspielraum der zuständigen Stellen, den Prüfling nach § 56 Abs. 2 BBiG von der Ablegung einzelner Prüfungsbestandteile (der ersten Stufe) auf Antrag zu befreien, wenn diese vergleichbar sind mit Prüfungsanforderungen der zweiten Stufe. Abgesehen von dieser Möglichkeit der Befreiung wäre eine grundsätzliche Anrechnung von Inhalten der ersten auf der zweiten Stufe sinnvoll und notwendig, um die Abschlüsse der höherqualifizierenden Berufsbildung im Rahmen von integrierten Laufbahnkonzepten attraktiv gestalten zu können. Derzeit gibt es entsprechende Überlegungen bei der Neuordnung des IT-Weiterbildungssystems (vgl. SCHNEIDER/SCHWARZ 2020) und bei den Vorarbeiten zur Neugestaltung der Fortbildungen im Metall- und Elektrobereich sowie zu den industrienahen kaufmännischen Fortbildungsordnungen. Ob eine Verzahnung rechtlich und inhaltlich umsetzbar ist, ist derzeit noch nicht abschließend geklärt.

Darüber hinaus ist die Frage von Interesse, ob das Ziel der Bundesregierung

erreicht wird, die berufliche Aufstiegsfortbildung zu einer attraktiven und transparenten höherqualifizierenden Berufsbildung mit einheitlichen Abschlussbezeichnungen weiterzuentwickeln. In dem Zusammenhang wäre zu klären, ob die neuen Abschlussbezeichnungen einerseits die Eigenständigkeit der beruflichen Bildung ausdrücken, andererseits aber auch die Gleichwertigkeit mit Abschlüssen auf anderen Qualifizierungswegen unmittelbar zum Ausdruck bringen (vgl. BMBF 2019, S. 45). Diese Fragen sind Teil einer in § 105 BBiG geregelten Evaluierung, mit der das BIBB beauftragt worden ist.* ◀

* www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/at_78226.pdf



Abbildung von S. 55 zum Download unter www.bwp-zeitschrift.de/g694

LITERATUR

HAUPTAUSSCHUSS DES BIBB: Eckpunkte zur Struktur und Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO). Empfehlung 159 vom 12. März 2014. URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA159.pdf

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF): Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung. o.O. 2019. URL: www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/gesetzentwurf_bundesregierung_bbig_novelle_final.pdf

SCHNEIDER, V.; SCHWARZ, H.: Neuordnung des IT-Weiterbildungssystems: Optionen auf unterschiedlichen Ebenen. In: BWP 49 (2020) 1, S. 52–53. URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/veroeffentlichungen/de/bwp.php/de/bwp/show/16185

(Alle Links: Stand 18.1.2023)

Zuordnung der Abschlüsse in den Pflegeberufen zum DQR

Infolge der Neuordnung der Pflegeberufe und der Einführung von erstqualifizierenden Pflege-Studiengängen ergeben sich für die Zuordnung der Abschlüsse im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) neue Herausforderungen. Dies betrifft einerseits Aus-, Fort- und Weiterbildungsabschlüsse innerhalb des Berufsfelds Pflege und andererseits die Kongruenz zu Aus- und Fortbildungsabschlüssen nach BBiG/HwO. Der Beitrag beschreibt, warum eine strukturelle Weiterentwicklung des Berufsfelds Pflege in dieser Hinsicht erforderlich ist, und skizziert Lösungsmöglichkeiten für ein Laufbahnkonzept in der Pflege.

Ist-Situation der Zuordnung der Pflegeberufe

Mit dem Pflegeberufegesetz (PflBG) von 2020 löste das generalistische dreijährige Berufsbild Pflegefachmann/Pflegefachfrau die bisherigen Berufe in der Pflege ab. Außerdem gibt es seitdem die Möglichkeit einer generalistischen hochschulischen Pflegeausbildung in Form eines primärqualifizierenden Studiums. Absolventinnen und Absolventen erhalten die Berufsbezeichnung »Pflegefachfrau/Pflegefachmann« mit der zusätzlichen Angabe des akademischen Grades (Bachelor). Auf Länderebene besteht weiterhin die Möglichkeit zu ein- und zweijährigen Helfer- und Assistenzbildungen. Die Qualifizierungen auf Assistenz- und Helferniveau sind in den meisten Bundesländern noch nicht als generalistische Berufe angelegt. Ebenso besteht eine Vielzahl an Fort- und Weiterbildungen im Berufsfeld Pflege, von denen jedoch keine bundesweit einheitlich geregelt ist

und die hauptsächlich auf der Basis von landesrechtlichen, fachgesellschaftlichen und/oder hochschulrechtlichen Standards festgelegt wurden (vgl. HUNDENBORN 2017).

Fehlende Kongruenz zu anderen Berufsfeldern

Die meisten Berufsfelder folgen einer Zuordnungslogik, die aufeinander aufbauende Qualifikationen in einem Laufbahnkonzept verortet und somit Anschlussfähigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung herstellt. So werden Abschlüsse von dualen Berufsausbildungen nach BBiG und HwO anhand der Ausbildungsdauer dem DQR-Niveau 3 bzw. 4 zugeordnet. In der Pflege wurden – unabhängig von ihrer Ausbildungsdauer sowie den zu erreichenden Kompetenzniveaus – sowohl die Abschlüsse der Assistenzbildungen (»Helfer/-innen«) als auch die der Fachkräfteausbildung (Pflegefachpersonen) pauschal dem DQR-

Niveau 4 und die der hochschulischen Pflegeausbildung (Pflegefachpersonen mit akademischem Grad) pauschal dem DQR-Niveau 6 zugeordnet. Auf diesem Niveau wurden auch die Abschlüsse dreijähriger fachschulischer Berufsausbildungen wie beispielsweise Heilerziehungspfleger/-in zugeordnet. Mit Abschluss einer Ausbildung nach BBiG und HwO ist der Zugang zu Fortbildungen im Sinne des lebenslangen Lernens gegeben, der sich beispielweise in Form eines Berufslaufbahnkonzepts wiederfindet. So werden im novellierten BBiG drei aufeinander aufbauende Fortbildungsstufen unterschieden: »Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in« (DQR 5), »Bachelor Professional« (DQR 6) und »Master Professional« (DQR 7).

Für die Pflege hingegen gibt es eine Vielzahl an Fort- und Weiterbildungen, die keiner entsprechenden strukturellen Logik folgen. Dazu gehören beispielsweise berufspädagogische Weiterbildungen wie die für Praxisanleitende (nach PflAPrV § 4 Abs. 3). Weiterhin gibt es eine Vielzahl an fachlichen Weiterbildungen wie die der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG). Einzelne davon sind Voraussetzung, um in den entsprechenden pflegerischen Handlungsfeldern tätig zu sein. Dazu zählen unter anderem Pflege in der Endoskopie, Intensiv- und Anästhesiepflege, Pflege im Operationsdienst,



MIRIAM PETERS
Prof. Dr., Professorin an der
FH Frankfurt UAS
miriam.peters@fb4.fra-uas.de



JOHANNA TELIEPS
Dr., wiss. Mitarbeiterin
im BIBB
telieps@bibb.de

Abbildung

Verortung ausgewählter Qualifikationen aus dem Gesundheits- und Pflegebereich im DQR



Quelle: Forschungsprojekt »Qualifizierungsanforderungen von Weiterbildungen«
 Ausführliche Version der Abbildung zum Download: siehe Link am Ende des Beitrags

Pädiatrische Intensiv- und Anästhesiepflege und Pflege in der Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie. Andere Weiterbildungsangebote zielen auf eine Führungsposition ab. So weist die Pflegekammer Rheinland-Pfalz die Weiterbildung »Führen und Leiten einer Pflege- und Funktionseinheit der Akut- und Langzeitpflege« aus. Die Abschlüsse der einzelnen Fort- und Weiterbildungsangebote wurden bislang noch keinem DQR-Niveau zugeordnet. Bereits 2010 hat das Deutsche Rote Kreuz (DRK) ein durchlässiges Berufsbildungssystem sowie ein systematisches Berufslaufbahnkonzept mit Zuordnung der einzelnen Stufen zu einem DQR-Niveau gefordert (vgl. VERBAND DER SCHWESTERSCHAFTEN DES ROTEN KREUZES 2010).

Herausforderungen für die Anschlussfähigkeit und Durchlässigkeit innerhalb der Pflege

Eine gestufte Fort- und Weiterbildungslandschaft, wie sie im BBiG beschrieben wird, ist für die Pflegeberufe nur schwer

umsetzbar. Gründe hierfür sind in den Zuständigkeiten (bei den Ländern oder bei den Fachgesellschaften) und den divergierenden Grundlagen zu finden. Erschwerend kommen insbesondere bei Regelungen aus der Zeit vor Inkrafttreten des Pflegeberufgesetzes die noch unklaren Zielgruppen nach dieser gesetzlichen Grundlage (beruflich und/oder akademisch qualifiziert) sowie die noch nicht erfolgten Zuordnungen zu den infrage kommenden DQR-Niveaus hinzu.

Sowohl beruflich als auch hochschulisch qualifizierte Pflegefachkräfte nach dem Pflegeberufgesetz handeln in komplexen Pflegesituationen selbstständig und eigenverantwortlich. Um sich weiterzuentwickeln, bieten sich diesen Fachkräften eine Vielzahl von Weiterbildungen an, die beide Zielgruppen gleichberechtigt ansprechen (vgl. EIBEN/HAMPEL/HASSELER 2019; RÖMER u.a. 2020; HUNDENBORN 2022). Einige davon können aufgrund der Kompetenzerweiterung und des erweiterten Einsatzgebiets als Aufstiegsfortbildung verstanden werden. Durch

die unterschiedlichen Zuordnungen der berufsbildenden und der akademischen Abschlüsse ist die Zuordnung der Weiterbildungen im Berufsfeld Pflege nicht ohne Weiteres im Sinne eines Laufbahnkonzepts möglich. Ein Fort- oder Weiterbildungsabschluss auf dem ersten oder zweiten Fortbildungsniveau wäre dann für akademisch qualifizierte nicht mit dem Erreichen eines höheren DQR-Niveaus verbunden. Hemmend wirkt hierbei auch, dass die Einsatz- und Tätigkeitsfelder von beruflich und akademisch qualifizierten sich derzeit nur schwer voneinander abgrenzen lassen, sodass noch zu klären ist, wie ein Aufstieg vom Abschluss einer Pflegeausbildung (DQR 4) zu einem Studienabschluss (DQR 6) nicht nur anhand der Kompetenzen, sondern auch anhand der Aufgaben- und Tätigkeitsprofile beschrieben werden kann. HUNDENBORN (2022, S. 208) betont in diesem Zusammenhang, dass »pflegerische Weiterbildungsangebote eine Revision oder eine grundlegende Neuausrichtung erfordern, wenn sie konsequent an die Erstausbildung anschließen und den

vielfältigen und komplexen Pflege- und Versorgungsbedarfen der Bevölkerung entsprechen sollen«. Der Ausbau des Angebots akademischer Weiterbildungen für beruflich Qualifizierte könnte auch der Einschätzung von HELMRICH u. a. (2016) entgegenkommen, dass die Schaffung anforderungsgerechter Berufslaufbahnkonzepte der Akademisierung von Berufen entgegenwirken könnte, indem die beiden Bildungssysteme an dieser Schnittstelle systematisch miteinander verzahnt werden.

Erste Lösungsansätze

Ein erster absehbarer Schritt besteht darin, die Abschlüsse von den Assistenzbildungen bis zum zweiten beziehungsweise dritten Fortbildungsniveau so zuzuordnen, dass einerseits ein Kompetenzunterschied durch die Zuordnung deutlich wird und andererseits attraktive und logisch aufgebaute Berufslaufbahnkonzepte für das Berufsfeld Pflege entstehen. Herausfordernd wird hier die Zuordnung von Fort- und Weiterbildungen. Das BIBB hat hierzu Forschungsprojekte in Auftrag gegeben. So untersuchen die Projekte »Qualifizierungsanforderungen von Weiterbildungen« und »Durchlässigkeit und Bildungspfade in der Pflege« bestehende Qualifizierungsangebote und Weiterbildungen für Pflegefachkräfte in den einzelnen Bundesländern (vgl. PETERS u. a. 2021). Darauf aufbauend werden auch zukünftige Weiterbildungsbedarfe identifiziert.

Das Forschungsprojekt »Qualifizierungsanforderungen von Weiterbildungen«¹ zielt darauf ab, eine Informationsgrundlage dafür zu schaffen, dass das Bildungssystem in der Pflege durchlässig und zukunftsfähig gestaltet wird und künftig Weiterbildungen an die primärqualifizierenden Ausbildungen auf den verschiedenen Niveaustufen des DQR angepasst werden können. Im Rahmen dieses Projekts wurde ein

erster Vorschlag zur Einordnung der derzeit bestehenden Weiterbildungen erarbeitet (vgl. Abb.).

Im Forschungsprojekt »Durchlässigkeit und Bildungspfade in der Pflege«² wird das Bildungssystem in der Pflege hinsichtlich seiner Durchlässigkeit analysiert. Unterschieden wird zwischen theoretisch möglichen und tatsächlich erfolgten Übergängen auf relevanten Bildungspfaden. Dabei geht es insbesondere um Übergänge von der allgemeinbildenden Schule in eine Helfer- oder Fachkraftausbildung beziehungsweise in ein primärqualifizierendes Hochschulstudium sowie um Übergänge zwischen Helfer- und Fachkraftausbildung, zwischen Fachkraftausbildung und Hochschulstudium sowie zwischen Weiterbildung und Hochschulstudium.



Ausführliche Version der Abbildung von Seite 58 zum Download unter www.bwp-zeitschrift.de/g697

LITERATUR

BERGMANN, D.; MÜLLER, J.; SELTRECHT, A.: Abschlussbericht des Projektes Qualifizierungsanforderungen von Weiterbildungen (QUAWE). Bonn i. E.

EIBEN, A.; HAMPEL, S.; HASSELER, M.: Die Gestaltung wissenschaftlicher Weiterbildung in den Bereichen Gesundheit und Pflege aus Arbeitgebendenperspektive. Ergebnisse einer Zielgruppenanalyse. In: Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung 7 (2019) 2, S. 47–54. DOI: 10.4119/zhwb-1501

HELMRICH, R.; GÜNTÜRK-KUHL, B.; HALL, A.; KOSCHECK, S.; LEPPELMEIER, I.; MAIER, T.; TIEMANN, M.: Attraktivität und Zukunftsaussichten in den Berufsfeldern Pflege und Erziehung (Working Paper Forschungsförderung 011 der Hans-Böckler-Stiftung). Düsseldorf 2016

HUNDENBORN, G.: Fallorientierte Didaktik in der Pflege: Grundlagen und Beispiele für Ausbildung und Prüfung. München 2016

HUNDENBORN, G.: Systematik von Fort- und Weiterbildungen der professionellen Pflege in Deutschland. Köln 2017

HUNDENBORN, G.: Pflegebedürftige mit speziellen Versorgungsbedarfen: Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung. In: JACOBS, K.; KUHLMEY, A.; GREB, S.; KLAUBER,

Ausblick

Die bestehenden Fort- und Weiterbildungsangebote sind noch an die neuen generalistischen Ausbildungen sowie an das primärqualifizierende Studium anzupassen. Korrespondierend dazu sollten abgegrenzte Aufgaben- und Tätigkeitsprofile für daraus resultierende qualifikationsgemischte Teams in der Versorgungspraxis entwickelt werden, die den neuen Qualifikationsprofilen entsprechen. Im Anschluss daran kann eine Orientierung an den Fortbildungsstufen des novellierten Berufsbildungsgesetzes zur strukturellen Weiterentwicklung von Laufbahnkonzepten im Berufsfeld Pflege genutzt werden, auch wenn die Logiken aus den beschriebenen Gründen nicht übertragen werden können. ◀

J.; SCHWINGER, A. (Hrsg.): Pflege-Report 2022. Spezielle Versorgungslagen in der Langzeitpflege. Berlin, Heidelberg 2022, S. 209–217

PETERS, M.; FALKENSTERN, M.; MENG, M.; SCHEELE, M.; DORIN, L.: Forschungsprogramm zur Pflegebildung und zum Pflegeberuf. Für den Zeitraum 06/2020–12/2021 (Pflegeausbildungen nach dem Pflegeberufgesetz (PflBG)). Bonn 2021

RÖMER, C.; GOLD, A. W.; DÜRRSCHMIDT, D.; DALLMANN, H.-U.: Wissenschaftliche Weiterbildung als Unterstützung der Akademisierung in der Pflege. In: SCHMIDT, H.-J.; DALLMANN, H.-U.; ROHS, M. (Hrsg.): Aufstieg durch Bildung? Regionale Bedarfe als Grundlage wissenschaftlicher Weiterbildung. Bielefeld 2020

VERBAND DER SCHWESTERSCHAFTEN DES ROTEN KREUZES: Neue (Aus-)Bildung in der Pflege – Das Berufslaufbahnkonzept für Pflegeberufe des Verbandes der Schwesternschaften vom Deutschen Roten Kreuz e.V. Online veröffentlicht 2010. URL: <http://www.rotkreuzschwestern.de/content/6-politik-position/2-pflege-und-gesundheitspolitik/1-pflege-und-gesundheitspolitik/berufslaufbahnkonzept.pdf>

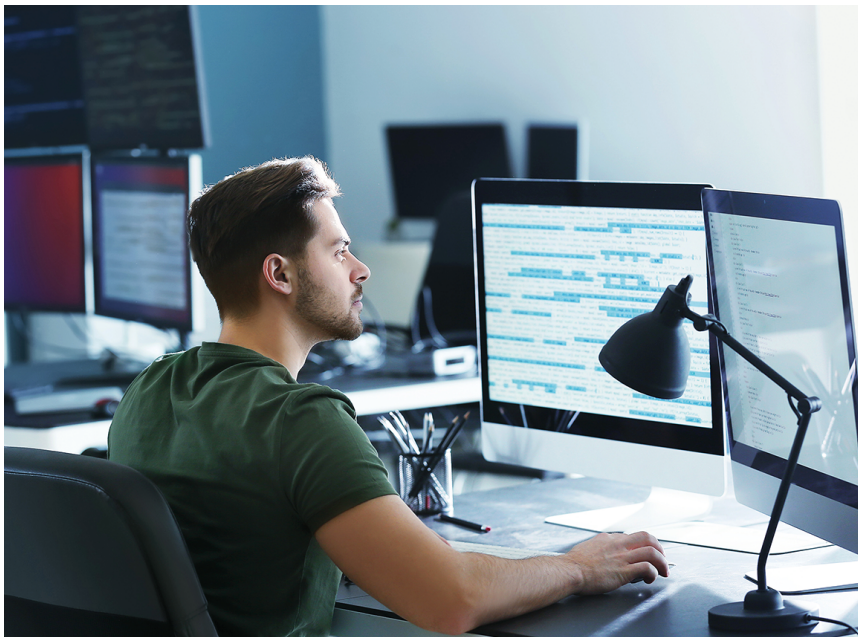
(Alle Links: Stand 18.1.2023)

¹ www.bibb.de/de/137954.php

² www.bibb.de/de/152094.php

Berufe-Steckbrief: Fachinformatiker/-in

Fachinformatiker/-innen arbeiten in allen Bereichen der Informatik und Informationstechnik, ihr Einsatzgebiet ist sehr offen und breit aufgestellt. Um dem technologischen Wandel und neuen Handlungsfeldern wie Big Data, Robotik, Industrie 4.0, cyber-physische Systeme und IT in Produkten gerecht zu werden, wurde der Ausbildungsberuf im Jahr 2020 modernisiert und um zwei auf insgesamt vier Fachrichtungen erweitert. Der Steckbrief beschreibt Aufgaben und technologische Trends, die den Beruf prägen.



Fachinformatiker beim Programmieren | Foto: africa-studio.com

Arbeiten im Umfeld neuer Technologien

Fachinformatiker/-innen arbeiten in der IT-Branche, in Unternehmen nahezu aller Wirtschaftsbereiche sowie in Organisationen und im Öffentlichen Dienst. Ihre Arbeitsbereiche reichen von der Administration von Rechnernetzen bis zur Anwendungsentwicklung. Gemeinsame Ausbildungsinhalte für Fachinformatiker/-innen aller Fachrichtungen stellen das grundlegende Handwerkszeug einer IT-Fachkraft dar. In den jeweiligen Fachrichtungen erfolgt eine Spezialisierung. In kaum einem Bereich hat es in den vergangenen Jahren so viele Innovationen gegeben wie in der Informations-

technologie. Um diesem Fortschritt gerecht zu werden, wurde 2020 der Ausbildungsberuf Fachinformatiker/-in zusammen mit drei weiteren dualen IT-Ausbildungsberufen modernisiert. In diesem Rahmen wurden zusätzlich zu den bisherigen Fachrichtungen *Systemintegration* und *Anwendungsentwicklung* die neuen Fachrichtungen *Daten- und Prozessanalyse* und *Digitale Vernetzung* entwickelt. Beide stehen sinnbildlich für die Modernisierung der IT-Berufe.

Fachinformatiker/-innen der Fachrichtung *Anwendungsentwicklung* entwickeln Softwarelösungen, Tätigkeitsbereiche in der Fachrichtung *Systemintegration* sind die Konzeption, Instal-

lation und Administration vernetzter IT-Systeme.

Fachinformatiker/-innen der neuen Fachrichtung *Digitale Vernetzung* arbeiten an den Schnittstellen zwischen Netzwerkkomponenten und cyber-physischen Systemen und sind echte »Industrie 4.0er«: Sie sind auch in der industriellen Produktion unterwegs, vernetzen industrielle Fertigungsanlagen und ermöglichen bzw. überwachen den Datentransfer der Maschinen. Dabei fallen große Datenmengen an, die wiederum analysiert werden, um Abläufe in der Produktion zu verbessern. Dies ist das berufliche Tätigkeitsfeld von Fachinformatikerinnen/Fachinformatikern der neuen Fachrichtung *Daten- und Prozessanalyse*. Sie sorgen im Unternehmen dafür, dass Daten im gewünschten Umfang und in der erforderlichen Qualität zur Verfügung stehen. Hierbei bewegen sie sich auch im Umfeld neuer Technologien, wie z. B. dem maschinellen Lernen, das eine wichtige Grundlage für verschiedene KI-Anwendungen ist. Fachinformatiker/-innen der beiden neuen Fachrichtungen arbeiten in Unternehmen eng zusammen (vgl. Abb. 1).

Fokus auf IT-Sicherheit

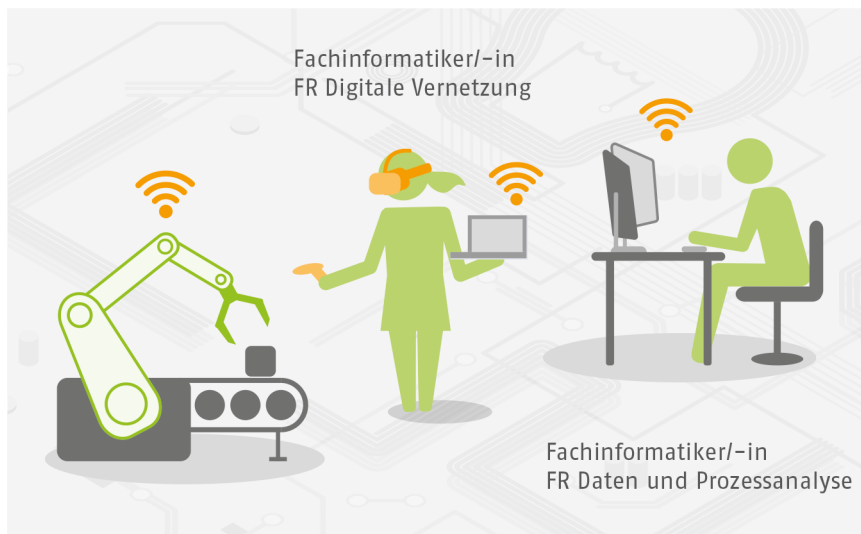
IT-Sicherheit und Datenschutz sind umfassender Bestandteil der Ausbildung. Die fortschreitende Vernetzung durch das Internet der Dinge, den Onlinehandel, durch Big Data und Cloud

Der besondere Begriff: cyber-physische Systeme

In cyber-physischen Systemen (CPS) sind mechanische Komponenten über Netzwerke und moderne Informationstechnik miteinander verbunden. CPS werden oft in Verbindung mit Anwendungsbereichen der Industrie 4.0 – z. B. in der Industrieproduktion, in der Umwelttechnik, Medizintechnik oder in der Verkehrstechnik – eingesetzt.

Abbildung 1

Fachinformatiker/-innen der Fachrichtungen Digitale Vernetzung und Daten- und Prozessanalyse



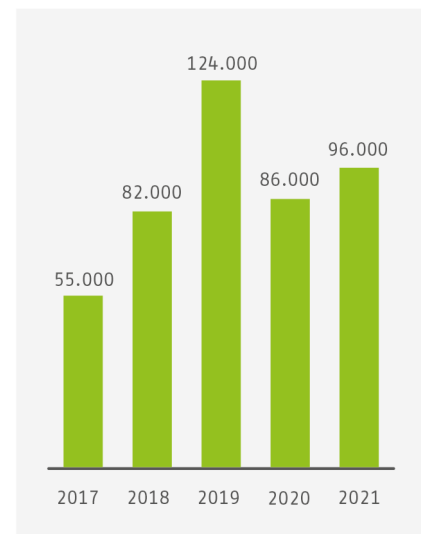
Basis: Unternehmen ab drei Beschäftigten in Deutschland
Quelle: Bitcom Research

Computing birgt für Unternehmen viele Sicherheitsrisiken. Datendiebstahl durch Phishing-Attacken, gefälschte elektronische Karten, Viren, Hackereinträge und Cyberterrorismus erfordern

eine ständige Anpassung der Sicherheitsmaßnahmen. Dies macht die IT-Sicherheit zu einem Wachstumsmarkt; entsprechend groß ist die Nachfrage nach Expertinnen und Experten.

Abbildung 2

Anzahl zu besetzender IT-Stellen in der deutschen Gesamtwirtschaft



Beschäftigungschancen und Karriere

IT kommt in nahezu allen Bereichen zum Einsatz, der Bedarf an Fachkräften ist hoch. Branchenübergreifend bewegt sich die Zahl freier Stellen für IT-Fachkräfte auf hohem Niveau (vgl. Abb. 2). Daher sind viele Unternehmen auf der Suche nach jungen Leuten, die eine IT-Ausbildung machen möchten. Nach Abschluss einer Erstausbildung gibt es für IT-Fachkräfte zahlreiche Karrierewege und vielfältige Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung. Allen IT-Berufen steht der Zugang zum bundeseinheitlichen IT-Weiterbildungssystem offen. Daneben gibt es weitere bundeseinheitlich geregelte Abschlüsse (z. B. Informationstechnikermeister/-in) und Abschlüsse auf Kammerebene (z. B. Techniker/-in Informatik). Die wachsende Zahl von Hochschul-Programmen, die beruflich erworbene Qualifikationen anerkennen, erhöht die Attraktivität der beruflichen IT-Aus- und Weiterbildung zusätzlich (z. B. Open IT – <https://offene-hochschule.org/>). ◀

Auf einen Blick

- Letzte Neuordnung: 2020
- Ausbildungsdauer: 3 Jahre
- Zuständigkeit: Industrie und Handel
- Ausbildungsstruktur: Ausbildungsberuf mit vier Fachrichtungen:
 - Systemintegration
 - Anwendungsentwicklung
 - Daten- und Prozessanalyse
 - Digitale Vernetzung
 zusätzlich 4–5 Einsatzgebiete je Fachrichtung
- DQR-Niveau: Stufe 4
- Fortbildung: u. a. IT-Weiterbildungssystem (IT-WBS)



Berufeseite des BIBB: www.bibb.de/dienst/berufesuche/de/index_berufesuche.php/profile/apprenticeship/80000

Berufsinfos der Branche: <https://it-berufe.de/>

Ausbildung gestalten: Fachinformatiker/Fachinformatikerin:
www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/16661

Abbildung 1 zum Download: www.bwp-zeitschrift.de/g700



Podcast zum Berufe-Steckbrief mit zwei Auszubildenden:
www.bwp-zeitschrift.de/p169786

Quellen: <https://it-berufe.de/>, Bundesagentur für Arbeit (berufenet)
(Alle Links: Stand 18.1.2023)

(Zusammengestellt von
Arne Schambeck)

Bericht über die Sitzung des Hauptausschusses am 14. Dezember 2022

Die dritte Sitzung des Hauptausschusses im Jahr 2022 fand unter Leitung von Dr. SANDRA GARBADE, Beauftragte der Länder, statt. Beraten wurden unter anderem die aktuelle Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt und die Aktivitäten des BIBB mit Blick auf geflüchtete Menschen aus der Ukraine.

Aktuelle Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt 2022

Nach Einführung durch Dr. JOHANNA BÖRSCH-SUPAN, Leiterin der Abteilung »Allgemeine und berufliche Bildung: Lebensbegleitendes Lernen« im Bundesministerium für Bildung und Forschung, stellte die Leiterin des BIBB-Arbeitsbereichs »Berufsbildungsangebot und -nachfrage/Bildungsbeteiligung«, BETTINA MILDE, die aktuelle Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt 2022 vor. Die Daten beruhen auf der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und auf der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum Stichtag 30. September. Ein zentraler Befund sei, dass die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge – wie bereits im Vorjahr – mit 475.100 Verträgen leichte Zuwächse verbuchen konnte (+0,4%). Nichtsdestotrotz stehe gegenüber der Zeit vor der Coronapandemie ein Minus von 49.900 Neuabschlüssen (-9,5%). Hinsichtlich des Ausbildungsstellenangebots könne ebenfalls festgehalten werden, dass im Vergleich zum Vorjahr ein leichter Zuwachs auf 544.000 (+1,4%) beobachtet werden konnte. Aber auch hier konnte mit einem Minus von 5,9 Prozent das Vorkrisenniveau des Jahres 2019 nicht wieder erreicht werden. Zudem hätten die Stellenbesetzungsschwierigkeiten der Betriebe zugenommen. So sei die Zahl der un-

besetzten Ausbildungsstellen um 5.700 Stellen (+9,0%) auf 68.900 gestiegen. 60.400 Bewerber/-innen seien zum Stichtag 30.9.2022 noch auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle gewesen. Gegenüber den letzten Jahren sei die Zahl rückläufig. Besorgniserregend sei der weitere Rückgang auf Nachfrageseite. Die Ausbildungsplatznachfrage sei auf 535.500 gesunken, was einem Minus von 63.200 (10,6%) gegenüber dem Jahr 2019 entspreche.

Die Vertreter/-innen der Bänke des Hauptausschusses berieten im Anschluss Maßnahmen zur Stabilisierung beziehungsweise Attraktivitätssteigerung der dualen Berufsausbildung. BIBB-Präsident Prof. Dr. FRIEDRICH HUBERT ESSER machte in diesem Zusammenhang deutlich, dass die duale Berufsbildung vor enormen Herausforderungen stehe. Mit Blick auf die »Fachkräftekatastrophe« müsse nichts weniger als eine »kulturelle Wende« zugunsten der dualen Berufsausbildung herbeigeführt werden. Es sei wichtig, dass sich die Einstellung der Jugendlichen zur beruflichen Bildung grundsätzlich positiv ändere. Dabei sei es vor allem anderen erforderlich, über neue Ansätze und Impulse mit verbesserter »Lenkungswirkung« zu sprechen. Der Blick nach Frankreich sei in diesem Zusammenhang lehrreich und zeige, dass die bestehenden Herausforderungen durchaus gemeistert werden können.

Geflüchtete aus der Ukraine: BIBB-Aktivitäten und Web- präsenz

Das BIBB hat sich seit dem Ausbruch des völkerrechtswidrigen Angriffskriegs der Russischen Föderation auf die Ukraine intensiv mit den Folgen für das duale Berufsbildungssystem beschäftigt. Die Leiterin der BIBB-Abteilung »Berufsbildung International«, BIRGIT THOMANN, erläuterte einleitend, dass es Ziel des BIBB sei, im Zusammenwirken mit den internationalen und nationalen Partnern des BIBB passgenaue Lösungsvorschläge und Unterstützungsmöglichkeiten zur Bewältigung der aktuellen Herausforderungen zu erarbeiten. In diesem Zusammenhang verwies sie u. a. auf die Unterstützungsmöglichkeiten des BIBB für Wissenschaftler/-innen und Studierende aus der Ukraine. Derzeit könne sie u. a. von einem ertragreichen Gastwissenschaftleraufenthalt von Dr. SNIZHANA LEU-SEVERYNENKO am BIBB berichten, aus dem u. a. eine Veröffentlichung zum aktuellen Stand sowie zu den Herausforderungen und Reformzielen der Berufsbildung in der Ukraine entstanden sei. Sodann stellte VIRA BUSHANSKA, wissenschaftliche Mitarbeiterin im BIBB, ausführlich die Aktivitäten der BIBB-Arbeitsgruppe »Migration und Flucht« und die Internetpräsenz des BIBB zum Thema vor. Hier finden sich zahlreiche Informationsangebote für geflüchtete Menschen, z. B. Informationen und Materialien für die Praxis auf Ukrainisch und Deutsch, FAQs, Videos, Hinweise auf Unterstützung durch Förderprogramme, weiter-

DR. THOMAS VOLLMER
Fachlicher Leiter Büro Hauptausschuss im BIBB

führende BIBB-Veröffentlichungen oder Erasmus+-Maßnahmen für ukrainische Teilnehmende. Ebenfalls bietet die BIBB-Internetseite Informationen zur Anerkennung beruflicher Qualifikationen für geflüchtete Menschen aus der Ukraine und zur deutschen Berufsbildungszusammenarbeit mit der Ukraine, die über das German Office for Vocational Education and Training (GOVET) koordiniert werden.

Weitere Themen und Beschlüsse

Ausbildungsordnungen: Der Hauptausschuss stimmte den Entwürfen zu folgenden Ausbildungsordnungen zu: Glasapparatebauer/-in, Gestalter/-in für immersive Medien, Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in sowie Mediengestalter/-in Digital und Print. Ebenfalls stimmte der Hauptausschuss im Rahmen eines schriftlichen Umlaufverfahrens der »Verordnung über den Umschulungsabschluss mit der Bezeichnung Geprüfte Qualitätsfachfrau Fertigungsprüftechnik/Geprüfter Qualitätsfachmann Fertigungsprüftechnik (Qualitätsfachleute Umschulungsverordnung QFUV)« zu.

Jahresforschungsprogramm des BIBB: Der Hauptausschuss hat das Jahresforschungsprogramm für das Jahr 2023 beschlossen. Dabei wurden Eigenforschungsprojekte zu den folgenden Themen aufgenommen: »Taxonomie, Verben und Ordnungsstruktur für Aus- und Fortbildungen«, »BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024, Arbeit und Beruf im Wandel – Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen« sowie »Mehr Sprache – Mehrsprachigkeit im Beruf«.

Arbeitsgruppe »Mobiles Ausbilden und Lernen«: Der Hauptausschuss hat im Rahmen eines schriftlichen Umlaufverfahrens eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die das Thema mobiles Ausbilden und Lernen erörtert. Im

Mittelpunkt stehen die Entwicklung von Definitionen für »mobiles Ausbilden« und »mobiles Lernen« sowie die Erarbeitung von Mindeststandards und Gelingensfaktoren.

Arbeitsgruppe »Prüfungen«: Der Hauptausschuss hat eine Arbeitsgruppe zum Thema »Prüfungen« eingerichtet. In der Sitzung HA 3/2022 wurde der entsprechende Arbeitsauftrag beraten. Unter anderem ist es das Ziel, die Hauptausschussempfehlung 158 zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen bzw. Prüfungsanforderungen zu überarbeiten.

Arbeitsgruppe »Duales Studium«: Der Hauptausschuss hat eine Arbeitsgruppe eingesetzt, um auf der Grundlage der »Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 21. Juni 2017 zum dualen Studium« und im Zusammenwirken mit der Kultusministerkonferenz eine Empfehlung zur vom BMBF in Auftrag gegebenen Wissenschaftsstudie »Duales Studium: Umsetzungsmodelle und Entwicklungsbedarfe« zu entwickeln. Die BIBB-Stellungnahme wurde nun vom Hauptausschuss verabschiedet.

Vorstellung erster Zwischenergebnisse aus dem BIBB-Projekt Teilqualifizierung: Der Hauptausschuss hat erste Zwischenergebnisse aus dem Projekt »Analyse und Bewertung von Daten zur Gestaltung, Anwendung und Nutzung

von Teilqualifikationen« beraten. Aufgrund mitunter kontroverser Einschätzung der Bänke zum Instrument »Teilqualifikation« werden die Beratungen in kommenden Sitzungen fortgesetzt werden.

Haushalt des BIBB: Der Hauptausschuss stimmte zum Abschluss seiner Dezembersitzung dem BIBB-Haushaltsplan 2023 und dem Finanzplan 2022 bis 2026 zu. Ebenfalls stimmte der Hauptausschuss der Entlastung des Präsidenten für das Haushaltsjahr 2020 zu.

Ausbildungsvertragsmuster: Das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts hat Änderungen am BBiG verursacht, die am 1. August 2022 in Kraft getreten sind. Der sich hieraus ergebende Anpassungsbedarf der Empfehlung des Hauptausschusses zum Ausbildungsvertragsmuster (Empfehlung Nr. 115) wurde in der Sitzung beschlossen.

Wahl des Vorsitzes und stellvertretenden Vorsitzes: Für das Jahr 2023 wurden als Vorsitzender NICO SCHÖNFELDT, Beauftragter der Arbeitgeber, und als stellvertretende Vorsitzende ELKE HANNACK, Beauftragte der Länder, einstimmig gewählt. ◀



Links zu den erwähnten Dokumenten

Informationen, Statistiken, Tabellen, Grafiken und Regionalkarten zum Ausbildungsmarkt 2022: www.bibb.de/naa309-2022

LEU-SEVERYNENKO, S.: A Short Overview on Vocational Education and Training in Ukraine. Current Status, Challenges and Reform Intentions. Bonn 2022. ULR: https://res.bibb.de/vet-repository_780736

Internetpräsenz des BIBB zur Ukraine: www.bibb.de/ukraine

Jahresforschungsprogramm des BIBB: www.bibb.de/de/52.php

(Alle Links: Stand 18.1.2023)

Ausbilden und Lernen am dritten Lernort



Ausbilden und Lernen am dritten Lernort

Situationsorientierte Didaktik für Ausbildende

THOMAS MEIER; MICHAEL JÖHR;
MARLISE KAMMERMANN
hep Verlag AG, Bern 2022, 245 S.,
39,00 CHF
ISBN 978-3-0355-1975-4

Die Kompetenz des ausbildenden Personals in der beruflichen Bildung kann als ein entscheidender Qualitätsfaktor für das Gelingen beruflicher Lernprozesse beurteilt werden. Den Ausbilderinnen und Ausbildern der überbetrieblichen Berufsausbildung in der Schweiz schreibt EHB-Direktorin BARBARA FONTANELLAZ in ihrem Vorwort zum Lehrbuch von THOMAS MEIER, MICHAEL JÖHR und MARLISE KAMMERMANN eine ganz besondere Aufgabe zu: die der Brückenbauer/-innen zwischen den Lernorten. Denn die überbetrieblichen Kurse haben die Aufgabe, das in der Berufsschule erworbene Wissen anzuwenden sowie Erfahrungen aus den Ausbildungsbetrieben zu reflektieren und zu systematisieren.

Mit dem Lehrbuch richtet das Autorenteam also den Blick auf einen besonderen Lernort, der auch im deutschen Berufsbildungssystem fest verankert ist, dem aber wenig Beachtung geschenkt wird. Ziel ist es, einen Beitrag

zur praxisnahen und wissenschaftlich fundierten Professionalisierung des ausbildenden Personals zu leisten, um so eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu unterstützen.

In einer gelungenen Kombination aus wissenschaftlicher Einbettung ausbildungsbezogener Themen, praktischen und methodischen Hinweisen sowie Videos, die typische Situationen in der Ausbildung veranschaulichen, gelingt es MEIER, JÖHR und KAMMERMANN, dem ausbildenden Personal Anstöße zur Reflexion des eigenen Handelns zu geben. Zunächst führen sie in die Anforderungen des Ausbildens und Lernens am dritten Lernort ein. Es werden die Grundlagen des Schweizer Berufsbildungssystems dargestellt und die Relevanz und Bedeutung der überbetrieblichen Kurse darin erörtert. Unter Berücksichtigung jugendspezifischer Aspekte werden in den anschließenden Kapiteln die Anforderungen an das Lernen und die Gestaltung von Ausbildung diskutiert (z. B. Ausbildung planen, Leistungen einschätzen, Lernende begleiten). Hiermit ist die Grundlage für die nachfolgenden konkreten Hinweise zum Handeln und Wirken von Ausbilderinnen und Ausbildern im Ausbildungsprozess gelegt. Im abschließenden Kapitel werden die

Hauptkenntnisse zusammengeführt und Orientierungspunkte einer Didaktik für das Lernen in den überbetrieblichen Kursen aufgezeigt.

Alle 13 Kapitel kennzeichnet ein umfassender Materialmix. Hierzu gehören Selbsteinschätzungen zu Erfahrungen und Vorwissen der Lesenden sowie Videos, die über QR-Codes hinterlegt sind und typische Situationen im Ausbildungsprozess, die theoretisch eingeordnet werden, darstellen. Ergänzt durch Zitate, Abbildungen und Fragen zur Reflexion entsteht ein ansprechendes wie auch informatives Lehrbuch. Auf diese Weise werden Reflexionen, Diskussions- und Wissensräume eröffnet, die die Professionalität von Ausbilderinnen und Ausbildern in den überbetrieblichen Kursen der Schweiz verdeutlichen.

Fazit: Mit dem Lehrbuch ist es in einzigartiger Weise gelungen, Anregung über das Handeln im Ausbildungsgeschehen zu erhalten, vorhandene Denkmuster zu hinterfragen, Weiterentwicklungspotenziale zu entdecken und Diskurse anzustoßen. Dabei kann das Buch über die Grenzen des Schweizer Ausbildungssystems hinweg Anwendung finden. Auch für das Ausbildungspersonal in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) in Deutschland bietet es Hinweise, das eigene Arbeiten und Wirken zu überprüfen und zu hinterfragen. Daher ist MEIERS, JÖHRS und KAMMERMANNs Werk von großer Bedeutung für einen oft nicht oder zu wenig beachteten Lernort. Durch die ansprechende Darstellung komplexer Zusammenhänge und das gelungen aufbereitete Material werden Erkenntnisse und Hinweise für die Brückenbauer/-innen zwischen den Lernorten Berufsschule und Ausbildungsbetrieb überzeugend dargelegt. ◀



**CHRISTIANE
KÖHLMANN-ECKEL**
Wiss. Mitarbeiterin im BIBB
koehlmann-eckel@bibb.de

Aktuelle Neuerscheinungen aus dem BIBB

Medizinprodukteaufbereitung – Ein neuer Beruf?



Die Studie empfiehlt die Einführung eines staatlich geregelten dualen Ausbildungsberufs in der Medizinprodukteaufbereitung. Nach Erfassung der betrieblichen Strukturen, der Qualifikationsbedarfe, Einsatzgebiete und Beschäftigungsperspektiven werden die Tätigkeitsschwerpunkte und Anforderungen an einen solchen Beruf und die in ihm tätigen Personen ermittelt.

T.-M. SCHIEDER; R. VOCK; P. WORDELMANN; T. BOROWIEC: Medizinprodukteaufbereitung – Ein neuer Ausbildungsberuf? Qualifikationsbedarfs- und Berufsanalyse. (Wissenschaftliche Diskussionspapiere 241). Bonn 2022. Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/18016

Kompetenzen für die Digitalisierung in der Pflege



Jubiläumsausgabe des IHBB



Zum 25. Jubiläum des Internationalen Handbuchs der Berufsbildung stellt dieser Band aktuelle Befunde zu unterschiedlichen Themen und Fragestellungen aus der Vergleichenden Berufsbildungsforschung vor. Aus unterschiedlichen Perspektiven werden Merkmale, Prinzipien und Entwicklungen der Berufsbildung in verschiedenen nationalen und kulturellen Kontexten beleuchtet.

T. DEIßINGER; D. FROMMBERGER; P. GROLLMANN; U. LAUTERBACH; M. PILZ; T. SCHRÖDER; G. SPÖTTL: Vergleichende Berufsbildungsforschung – Ergebnisse und Perspektiven aus Theorie und Empirie. Jubiläumsausgabe des Internationalen Handbuchs der Berufsbildung (Internationales Handbuch der Berufsbildung). Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/18171

Angesichts der hohen Dynamik digitaler Transformationsprozesse in der Pflegearbeit sowie der Novellierung des Pflegeberufgesetzes müssen Kompetenzen für die verschiedenen Aus- und Fortbildungsniveaus definiert werden. Mittels einer auf zwei Reviews beruhenden Metaanalyse werden digitale Kompetenzen ermittelt und durch die Zuordnung der Bildungsniveaus im Berufsfeld Pflege in einer Kompetenzmatrix verankert. Mit dieser Kompetenzmatrix wird die Anschlussfähigkeit an

Mehrsprachigkeit als Ressource



Mit der Globalisierung wächst die Bedeutung von Fremdsprachen im beruflichen Kontext. Im Rahmen einer explorativen Analyse von Stellenanzeigen beleuchtet die Studie den Stellenwert von Türkisch- und Russischkenntnissen als Ressource für duale Berufsausbildungsstellen in ausgewählten Berufsbereichen.

L. ZASTROW: Mehrsprachigkeit als Ressource beim Übergang von der Schule zum Beruf. Eine explorative Analyse von Stellenanzeigen hinsichtlich des Gebrauchswerts von Sprachkenntnissen im Türkischen und Russischen (Wissenschaftliche Diskussionspapiere 242). Bonn 2022. Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/18193

den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) ermöglicht. Ziel ist es, die ermittelten Kompetenzen in die Curricula der Pflegebildung zu integrieren.

J. TELIEPS; M. PETERS; M. FALKENSTERN; S. SAUL: Kompetenzen für die Digitalisierung in der pflegeberuflichen Bildung (Wissenschaftliche Diskussionspapiere 239). Bonn 2022. Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/18095



Das gibt's doch nicht!

Die deutsche Fortbildungslandschaft ist vielfältig. Einige Fortbildungsregelungen der Kammern, die in der Regel nur regional angeboten werden, sind kaum bekannt. Manch eine ist so speziell, dass sie glatt eine Erfindung der BWP-Redaktion sein könnte. Wir möchten von Ihnen wissen:

Welche dieser vier Fortbildungsregelungen gibt es nicht im deutschen Berufsbildungssystem?

- A Pfefferküchler/-in
- B Geräteführer/-in auf schwimmenden Geräten
- C Brennholzspalter/-in
- D Internet-Anwender/-in im Handwerk

Unter allen richtigen Einsendungen werden drei Exemplare des Buchs »Vom Erzählen. Poesie des Alltags« aus dem S. Hirzel Verlag von HERMANN BAUSINGER im Wert von je 22,00 Euro verlost. Schicken Sie Ihre Lösung bis zum 3. März 2023 an bwp-gewinnspiel@bibb.de. Die Teilnahmebedingungen sowie Informationen zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten aufgrund Ihrer Einwilligung finden Sie unter www.bwp-zeitschrift.de/de/ueber_bwp.php.



Vorschau



2/2023 – Berufliche Orientierung

Die BWP-Ausgabe beschäftigt sich mit der Frage, wie junge Menschen bei ihrer beruflichen Orientierung unterstützt werden können. Welche Instrumente, Konzepte und Rahmenbedingungen erweisen sich dabei als förderlich? Vorgestellt werden Erkenntnisse aus aktuellen Studien und Erfahrungen aus der Praxis. Erscheint im Mai 2023

3/2023 – Prüfungen

Erscheint im August 2023

IMPRESSUM

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
52. Jahrgang, Heft 1/2023, Februar 2023
Redaktionsschluss 18.1.2023

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Der Präsident
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Redaktion

Christiane Jäger (verantw.),
Dr. Britta Nelskamp, Arne Schambeck,
Alexandra Thomas, Laura Weber
Telefon: (0228) 107-1723
bwp@bibb.de, www.bwp-zeitschrift.de
Beratendes Redaktionsgremium
Mag. Julia Bock-Schappelwein, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien;
Dr. Margit Ebbinghaus, BIBB; Katrin Gutschow, BIBB; Thomas Hagenhofer, Zentral-Fachausschuss Berufsbildung Druck und Medien, Kassel; Dr. Marlise Kammermann, Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB), Zollikofen, Schweiz; Prof. Dr. Dina Kuhlee, Universität Magdeburg; Dr. Daniel Neff, BIBB; Dr. Claudia Zaviska, BIBB

Copyright

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers. Manuskripte gelten erst nach Bestätigung der Redaktion als angenommen. Namentlich gezeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers dar. Unverlangt eingesandte Rezensionsexemplare werden nicht zurückgesandt. ISSN 0341-4515

Gestaltung und Satz

röger & röttenbacher GbR
Büro für Gestaltung, 71229 Leonberg
www.roeger-roettenbacher.de

Grafik, Illustration

(Poster und Seiten 13, 33 und 49)
Satzpunkt Ursula Ewert GmbH,
95445 Bayreuth
www.satzpunkt-ewert.de

Druck

Memming Medien Centrum,
87700 Memmingen

Verlag

Franz Steiner Verlag
Birkenwaldstr. 44, 70191 Stuttgart
Telefon: (0711) 25 82-0 / Fax: -390
service@steiner-verlag.de

Geschäftsführung

André Caro,
Dr. Benjamin Wessinger

Verlagsleitung

Dr. Thomas Schaber

Anzeigen

Valerie Noller
Telefon: (0711) 25 82-497
E-Mail: vnoller@steiner-verlag.de

Bezugspreise und Erscheinungsweise

Einzelheft 13,90 € zzgl. Versandkosten
(Inland: 3,95 €, Ausland: 5,45 €); Jahresabonnement 48 € zzgl. Versandkosten
(Inland: 15,80 €, Ausland: 21,80 €). Alle Preise inkl. MwSt. Preisänderungen vorbehalten. Erscheinungsweise: vierteljährlich.

Kündigung

Die Kündigung kann bis drei Monate vor Ablauf eines Jahres beim Verlag erfolgen.

Offene Zusammenhänge

Open Access in der Berufsbildungsforschung

Open Access ist auch in der Berufsbildungsforschung ein wichtiges Thema. Dies betrifft sowohl die Veröffentlichung von Forschungs- und Arbeitsergebnissen als auch den Zugriff darauf.

Der Band widmet sich den mit Open Access verbundenen Vorteilen und Herausforderungen aus unterschiedlichen Perspektiven. Ziel ist es, zum einen umfassend über Open Access zu informieren und zum anderen die vielschichtigen Diskussionsstränge sichtbar zu machen.

HUBERT ERTL; BODO RÖDEL: Offene Zusammenhänge. Open Access in der Berufsbildungsforschung (Berichte zur beruflichen Bildung). Bonn 2022. 435 S., 54,90 EUR, ISBN 978-3-8474-2680-6



Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/18249

Ihre Zeitschrift. Ihre Empfehlung.

Empfehlen Sie die BWP weiter und
sichern Sie sich eine attraktive Prämie!



Forschungsergebnisse und Praxis- erfahrungen zu aktuellen Themen

Jede Ausgabe widmet sich einem Themenschwerpunkt, der vielschichtig und fundiert aufbereitet wird. Dabei werden nicht nur nationale, sondern auch internationale Entwicklungen berücksichtigt. Die Zeitschrift enthält außerdem weitere Beiträge zu aktuellen Themen aus Forschung & Praxis und der Welt der Berufe.

Verfolgen Sie mit der BWP den Austausch zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis in der Berufsbildung – regelmäßig und aktuell, 4 Mal im Jahr!

Themenvorschau 2023

Heft 2 Berufliche Orientierung

Heft 3 Prüfungen

Heft 4 Qualifizieren für die Transformation

Für Ihre Empfehlung bedanken wir uns mit einer attraktiven Prämie

Pelikan-Roller "Twist"



Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.)

4 Ausgaben pro Jahr

Bezugspreis jährlich € 48,- [D] zzgl. € 15,80 [D] Versandkosten*

ISSN 0341-4515

Bestellen Sie noch heute!

[www.steiner-verlag.de/brand/Berufsbildung-
in-Wissenschaft-und-Praxis](http://www.steiner-verlag.de/brand/Berufsbildung-in-Wissenschaft-und-Praxis)

oder per E-Mail: service@steiner-verlag.de

oder per Telefon 0711 2582-450

* Versandkosten innerhalb Deutschlands. Preise inklusive MwSt. (D).
Stand der Preise: 1.1.2023.



Franz Steiner
Verlag

Franz Steiner Verlag

Birkenwaldstr. 44 · 70191 Stuttgart

Telefon 0711 2582-450 | Telefax 0711 2582-408

service@steiner-verlag.de | www.steiner-verlag.de

bibb Bundesinstitut für
Berufsbildung