

Der Betrieb als Lernort in der beruflichen Bildung aus der Forschungsperspektive. Editorial

LUTZ BELLMANN / HUBERT ERTL /
CHRISTIAN GERHARDS / PETER F. E. SLOANE

Die gemeinsame Tagung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) am 16. und 17. September 2020 nahm die Rolle der Betriebe als zentralen Lernort im dualen System der Berufsausbildung in Deutschland in den Blick und präsentierte dazu aktuelle Befunde. Bevor auf diese überblicksartig eingegangen wird, sollen Stand und Entwicklung der betrieblichen Berufsbildungsforschung in Deutschland dargestellt werden (BELLMANN, KREKEL, LEBER, WALDEN 2021).

Der Lernort Betrieb erfüllt, gemeinsam mit der Berufsschule, Qualifizierungsaufgaben im Rahmen des Berufsausbildungssystems. Dabei entscheiden Betriebe in eigener Verantwortung und vor dem Hintergrund der von ihnen zu erfüllenden wirtschaftlichen Aufgaben, ob und wen sie ausbilden. Sie tragen auch einen erheblichen Teil der Kosten der Ausbildung. Da die Finanzierung der Berufsschulen ausschließlich bei Bund und Ländern liegt und auch die Gewerkschaften Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte besitzen, kann das duale System der Berufsausbildung als Public-Private-Partnership bezeichnet werden.

Mit dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) von 1969 wurde für die berufliche Bildung in Deutschland eine bundesrechtliche Grundlage geschaffen. Gegenstand des Gesetzes ist die betriebliche und außerbetriebliche Aus- und Fortbildung. Gleichzeitig wurde mit dem BIBB ein eigenes Bundesinstitut gegründet, welches seitdem durch Forschung die Berufsbildungspolitik in Deutschland unterstützt und die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung fördert (EULER, WALDEN, WEISS 2010). Zu berücksichtigen ist auch die Veränderung des Kontextes der Berufsbildung und der Forschung zu diesem Thema, etwa durch den Wandel von einer Situation mit einem Mangel an Ausbildungsplätzen zu einer mit Passungsproblemen. Die aktuelle Lage des Ausbildungsmarktes ist dadurch

gekennzeichnet, dass das Angebot an Ausbildungsplätzen durch Betriebe sich immer weniger mit der Nachfrage durch ausbildungsinteressierten Jugendlichen deckt.

Im Kontext der Berufsbildungsforschung sind verschiedene Disziplinen hervorzuheben, wie insbesondere die Berufs- und Wirtschaftspädagogik, die Soziologie, Wirtschaftswissenschaften und Psychologie, die eigene Beiträge leisten. Für ihre Studien können sie mittlerweile auch sehr aufwendig auf regelmäßig durchgeführte Befragungen, wie die BIBB-BAuA¹-Erwerbstätigenbefragung, das BIBB-Qualifizierungspanel, die BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung und das IAB-Betriebspanel zurückgreifen. Bei den beiden zuletzt genannten Erhebungen handelt es sich um Erhebungen bei Betrieben, die zwischenzeitlich auch mit den administrativen Beschäftigtendaten der Bundesagentur für Arbeit verknüpft sind. In einer Reihe von Beiträgen dieses Beiheftes dienen diese Datensätze als Grundlage der angestellten Untersuchungen.

Dieses Beiheft ist in die vier folgenden Themenschwerpunkte gegliedert:

- Rekrutierung von Auszubildenden und Fachkräften,
- digitale Transformation und neue Kompetenzanforderungen,
- Weiterbildungsmöglichkeiten von Beschäftigten sowie
- Migration und Integration von Geflüchteten.

Obwohl die Tagung, aus der die Beiträge dieses Beihefts hervorgegangen sind, während der Corona-Pandemie durchgeführt wurde, beziehen sich die vorgelegten Analysen fast ausschließlich auf die Zeit vor der durch die Krise ausgelösten Verwerfungen auf dem Ausbildungsmarkt.

Diese Verwerfungen haben u. a. dazu geführt, dass die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im dualen System im Jahre 2020 auf einen neuen Tiefstand gefallen ist und dass sich die Passungsproblematik noch einmal verschärft hat (FLEMMING, GRANATH 2021; OEYNHAUSEN, MILDE, ULRICH 2021). Gerade Betriebe in von der Pandemie besonders betroffenen Branchen, wie z. B. das Gast- und Hotelgewerbe oder personenbezogene Dienstleistungen, waren gezwungen, ihre Ausbildungstätigkeit deutlich einzuschränken. Besonders besorgniserregend ist aber auch der Rückgang der Nachfrage nach betrieblicher Ausbildung, der dazu führte, dass gerade Betriebe im Handwerksbereich angebotene Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten (OEYNHAUSEN, MILDE, ULRICH 2021). Angesichts dieser Dynamik, die in ihrer Grundstruktur auch das Ausbildungsjahr 2021 betrifft, sind die Befunde der Beiträge dieses Beihefts als eine Bestandsaufnahme zu sehen, an der zukünftige Entwicklungen wie z. B. die Wirksamkeit politischer Programme zur Stützung des Ausbildungsmarktes, gemessen werden können.

Die betrieblich orientierte Ausbildung ist ein Kernaspekt des beruflichen Bildungssystems in Deutschland und wird oft als Erfolgsmerkmal des Systems gesehen. Die

1 BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Auswirkungen der Corona-Pandemie zeigen, wie vulnerabel das Zustandekommen von betrieblichen Ausbildungsverhältnissen ist. Nicht zuletzt deshalb muss es das Bestreben der Berufsbildungsforschung sein, die für erfolgreiche betriebliche Ausbildung notwendigen Bedingungen zu untersuchen. Nur auf dieser Grundlage wird es möglich sein, Unterstützungsmaßnahmen auf politischer, institutioneller und letztlich auch pädagogisch-didaktischer Ebene zu entwickeln, die die betrieblich organisierte Ausbildung in Deutschland nachhaltig stärken können.

Rekrutierung von Auszubildenden und Fachkräften

Auf der Basis einer eigenen Betriebserhebung mit faktoriellem Design analysierten TOBIAS MAIER und ALEXANDRA MERGENER vom BIBB in ihrem Beitrag *„Fortbildungs- oder Bachelorabschluss?“* die Konkurrenzbeziehung zwischen Bachelorabsolventen und Beschäftigten, die eine Aufstiegsfortbildung absolviert haben. Die Studienergebnisse zeigen, dass bei der Besetzung von Stellen mit Nachwuchskräften weniger die konkrete fachliche Tätigkeit bedeutsam ist als die betriebliche Ausbildungsstrategie. Betriebe, insbesondere größere, die vermehrt auch akademische Bildungsformen fördern, bevorzugen eher Bachelorabsolventen, während Betriebe, die weiterhin stärker auf berufliche Qualifizierungswege setzen, entsprechend qualifizierte Bewerber präferieren.

Der Beitrag *„Der Zusammenhang von Ausbildungsberufsclustern und Arbeitsqualität in Kleinstbetrieben“* von ANETT FRIEDRICH, ebenfalls Forscherin am BIBB, untersucht mit den Daten des BIBB-Qualifizierungspanels den Zusammenhang von Ausbildungsberufen mit ausgewählten Dimensionen betrieblicher Arbeitsqualität in Kleinstbetrieben. Die Ergebnisse legen nahe, dass sich anhand der Merkmale „Schulabschluss“, „Anzahl an Bewerberinnen und Bewerbern für eine Ausbildungsstelle“, „Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen“ und „Ausbildungsstrategie“ vier Ausbildungsberufscluster abgrenzen lassen. Diese wiederum zeigen einen Zusammenhang mit der Arbeitsqualitätsdimension Einkommen.

HANNELORE MOTTWEILER (BIBB) und SYLVIA ANNEN (Universität Bamberg) befassen sich im Beitrag *„Alternative Modelle zur Fachkräftesicherung?“* mit alternativen Strategien der Personalsicherung von mittleren Fach- und Führungskräften in Unternehmen. Hierzu analysieren die Autorinnen Nutzung, Nutzungsmotive und unternehmensbezogene Nutzungskontexte von Abiturientenprogrammen, dualen Studiengängen sowie Trainee-Programmen. Ihre Ergebnisse unterstreichen die zentrale Bedeutung branchenbezogener Kontextfaktoren und der Unternehmensgröße für die Präferenz und Kombination bestimmter Rekrutierungs- und Qualifizierungsprogramme. Insbesondere Abiturientenprogramme scheinen auch für kleine Unternehmen geeignet, um die Attraktivität ihres Qualifizierungsprogramms und des Unternehmens insgesamt für leistungsstarke Bewerber zu zeigen.

JUTTA MOHR und KARIN REIBER (Hochschule Esslingen) befassen sich in ihrem Beitrag „Auszubildendengewinnung und Ausbildungsgestaltung im Pflegeberuf“ mit der Frage, inwiefern in der Pflegeausbildung sich die Bedeutung der Einrichtungen bei der Gewinnung von Auszubildenden und der Ausgestaltung der praktischen Ausbildung im Kontext des Fachkräftemangels verändert. Unter Bezugnahme auf Berufswahlmotive und Laufbahnadaptabilität wird anhand empirischer Daten die Einrichtungsperspektive beleuchtet. Im Ergebnis erfordern die unternommenen Anstrengungen Ressourcen, die von den Leitungs- und Pflegefachpersonen on top erbracht werden müssen. Gleichzeitig werden die Aktivitäten durch den Fachkräftemangel konterkariert. Handlungsansätze ergeben sich auf individueller, inner- und überbetrieblicher Ebene.

Digitale Transformation und neue Kompetenzanforderungen

MYRIAM BAUM und FELIX LUKOWSKI vom BIBB sind im Beitrag „Der Einfluss des technischen Wandels auf die Teilnahme an kursförmiger betrieblicher Weiterbildung“ auf der Grundlage des BIBB-Qualifizierungspanels der Frage nachgegangen, ob der technische Wandel das betriebliche Weiterbildungsengagement erhöht – auch unter Kontrolle anderer Einflussfaktoren. Sie können nachweisen, dass Betriebe, die neue Technologien einführen, auch stärker als andere Betriebe in das Humankapital ihrer Mitarbeiter*innen investieren.

Der Beitrag „Fachkräftesicherung durch eine gekoppelte Fortbildung zu Industrie 4.0 und künstliche Intelligenz in industriellen Prozessen“ von FRANZISKA MÜLLER, MORITZ RENNER, JOHANNES SEITL und KARL WILBERS von der Universität Erlangen-Nürnberg befasst sich mit der Koppelung von Bildungsbereichen und Qualifikationsebenen in der industriellen Aus- und Weiterbildung. Die Prinzipien der Koppelung werden am Beispiel einer Fortbildung zu Industrie 4.0 bzw. künstlicher Intelligenz (KI) in industriellen Prozessen entwickelt und erprobt. Der Beitrag stellt Ansätze und erste Ergebnisse mit Blick auf das Koppelungskonzept, das didaktische Konzept, das Konzept der Information und Beratung sowie das Konzept der Qualifizierung des Bildungspersonals vor.

Im Rahmen der qualitativen Studie „Distanzarbeit als Impulsgeber beruflicher Weiterbildung“ hat INA KRAUSE von der TU Dresden in einer kommunalen Verwaltung Herausforderungen untersucht, mit denen Arbeitgeber im ersten Lockdown der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 konfrontiert worden sind, als Arbeitsprozesse kurzfristig digitaler, virtueller und räumlich flexibler gestaltet werden sollten. Durch die Verlagerung der Arbeitstätigkeit ins Homeoffice während der Corona-Pandemie habe auch die digitale Transformation von Verwaltungs- oder allgemeiner Büroarbeit neuen Schwung erhalten. Die Untersuchung zeigt, dass sich für die Beschäftigten ein Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in dreifacher Hinsicht ergibt: Erstens im

Umgang mit mobilen Technologien, zweitens in der Realisierung von selbstgesteuerten und projektförmigen Arbeiten und drittens der Neuorganisation der alltäglichen Arbeitsprozesse und vor allem der Arbeitskommunikation in papierlosen, digitalen und virtuellen Arbeitswelten.

CARMEN NEUBURG (TU Dresden) und DESIRÉE JÖRKE (Fraunhofer IMW) befassen sich in ihrem Beitrag „Der Einsatz von Online-Berichtsheften“ mit den Potenzialen eines Online-Berichtsheftes aus der Perspektive von Kammervertretenden und eines Lehrmittelanbieters. Die Untersuchungsergebnisse weisen darauf hin, dass der Einsatz nicht nur positive Effekte auf Bürokratie und Prozessoptimierung hat, sondern durch Kostenübernahme, Verfügbarkeit und bei vorhandener Infrastruktur Lernortkooperationen und jugendliche Lebenswelten adressiert. Auf diese Weise kann aus Sicht der Multiplikatoren und Multiplikatorinnen die wahrgenommene Attraktivität der beruflichen Ausbildung gezielt gesteigert werden.

Weiterbildungsmöglichkeiten von Beschäftigten

Den Zusammenhang von Betriebsräten und betrieblicher Weiterbildung, analysierte KATHRIN WEIS (BIBB) in ihrem Beitrag „Betriebsräte und betriebliche Weiterbildungen“. Dabei konnte der positive Zusammenhang eines vorhandenen Betriebsrates mit der Förderung kursförmiger Weiterbildungen bestätigt werden. Darüber hinaus zeigt der Beitrag, dass die explizite Beteiligung des Betriebsrates an Weiterbildungsentscheidungen sowie die thematisch breite Aufstellung von Betriebsräten jeweils mit einem höheren Anteil der Beschäftigten einhergehen, die an kursförmigen Weiterbildungen teilnehmen. Für die Weiterbildungschancen von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten scheint insbesondere der thematisch breiten Aufstellung des Betriebsrates eine große Bedeutung zuzukommen.

LINDA HÄSSLICH von der Brandenburgischen TU Cottbus Senftenberg untersucht im Beitrag „Zukunftsfähige Lernformate und -ressourcen in der betrieblichen Weiterbildung“ die aktuelle Nutzung und die zukünftige Bedeutung von technologieunterstützten und nicht technologieunterstützten Lernformaten und -ressourcen. Dazu wurden Unternehmen in Deutschland und Expert*innen aus Wissenschaft und Wirtschaft befragt. Der Beitrag zeigt Konsens unter den befragten Gruppen über die künftig höhere Relevanz von technologiebasierten und kollaborativen Lernformaten und -ressourcen in der betrieblichen Weiterbildung auf.

Migration und Integration von Geflüchteten

Auch wenn die Corona-Pandemie gerade vieles überschattet, darf die immer noch wichtige Herausforderung der Integration von Geflüchteten nicht unter den Tisch

fallen. FLORIAN KIRCHHÖFER stellt im Beitrag „Herausforderungen von Geflüchteten und Neuzugewanderten in der dualen Ausbildung“ erste Ergebnisse aus der Begleitforschung eines Mentoring-Projekts für Geflüchtete in der dualen Ausbildung vor. Der Beitrag diskutiert relevante Problemstellungen in der dualen Ausbildung von Geflüchteten insbesondere vor dem Hintergrund von Ausbildungsabbrüchen und deren auslösenden Faktoren. Aufbauend auf der bisherigen Abbruchsforschung werden dabei Problemstellungen im betrieblichen, schulischen und privaten Bereich der Ausbildung erhoben und systematisiert. Der Beitrag arbeitet heraus, dass für die Zielgruppe spezifische und im Kontext der Abbruchsforschung neuartige Problemstellungen wie kulturelle Anpassungsschwierigkeiten nur selten zu tatsächlichen Schwierigkeiten in Betrieb und Schule führen. Vielmehr zeigen sich zielgruppenspezifische Herausforderungen vor allem als Belastungsfaktoren im privaten oder persönlichen Bereich und beeinflussen den Umgang mit den bereits aus der bisherigen Abbruchsforschung bekannten Einflüssen auf Ausbildungsabbrüche negativ.

Mit diesem Sonderheft sollen nicht nur der Forschungsstand zur betrieblichen Berufsbildungsforschung, die verwendeten Ansätze, Themen, Theorien, Methoden und Daten, sondern auch die dynamische Entwicklung dokumentiert werden. Wir hoffen, dass es auch vielfältige Anregungen für die weitere Forschung – nicht nur in der aktuellen Situation – bietet.

Literatur

- Bellmann, L. / Krekel, E.M. / Leber, U. / Walden, G. (2021). *Betriebliche Ausbildungsbereitschaft und -beteiligung*. In: Bellmann, L. / Büchter, K. / Frank, I. / Krekel, E.M. / Walden, G. (Hrsg.), *Schlüsselthemen der beruflichen Bildung in Deutschland. Ein historischer Überblick zu wichtigen Debatten und zentralen Forschungsfeldern* (77–92). Leverkusen: Budrich.
- Euler, D. / Walden, G. / Weiss, R. (2010). Zwischen wissenschaftlicher Exzellenz- und Praxisgestaltung: Berufsbildungsforschung im BIBB. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): *40 Jahre BIBB. 40 Jahre Forschen-Beraten-Zukunft gestalten* (59–69). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Flemming, S. / Granath, R.-O. (2021): Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge – Ergebnisse aus der BIBB-Erhebung zum 30. September 2020. In: *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021* (35–54). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Oeynhaus, S. / Milde, B. / Ulrich, J. G. (2021). Die Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt. In: *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021* (15–34). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Rekrutierung von Auszubildenden und Fachkräften

Fortbildungs- oder Bachelorabschluss?

Ein Faktorielles Survey Experiment zu betrieblichen Rekrutierungspräferenzen

TOBIAS MAIER / ALEXANDRA MERGENER

Advanced vocational training or bachelor degree?

A Factorial Survey Experiment on the Hiring Preferences of Establishments

Kurzfassung: Die Ergebnisse eines Faktoriellen Surveys im Rahmen des BIBB-Qualifizierungspanelns weisen auf die Bedeutsamkeit der betrieblichen Ausbildungsstrategie bei Rekrutierungsentscheidungen zwischen Fortgebildeten und Personen mit Bachelorabschluss hin. So zeigen Betriebe in unterschiedlichen Branchen und Berufen bei unterschiedlichsten Aufgaben keine Präferenz für einen der beiden Abschlüsse. Das Experiment offenbart jedoch, dass Betriebe, die ausschließlich Aufstiegsfortbildungen fördern, Fortgebildete bevorzugen. Betriebe, die ein Studium unterstützen, bevorzugen Personen mit Bachelor- und Masterabschluss. Um weiterhin Karrierechancen für beide Ausbildungswege zu ermöglichen, gilt es, die betriebliche Förderung von Aufstiegsfortbildungen zu unterstützen.

Schlagwörter: Berufliche Bildung, Akademisierung, Konkurrenz, Ausbildungsstrategie, betriebliche Rekrutierung, Faktorieller Survey

Abstract: The results of a factorial survey conducted as part of the BIBB Training Panel indicate the importance of the establishments training strategy in recruiting decisions between persons with advanced vocational training and persons with a bachelor's degree. Thus, establishments in different industries and occupations do not show a preference for either degree for a wide variety of tasks. The experiment does reveal, however, that establishments that exclusively support advanced vocational training prefer persons with advanced vocational training degrees. Establishments that support studies prefer people with bachelor's and master's degrees. To further enable career opportunities for both training paths, it is important to support the establishments promotion of advanced vocational training.

Keywords: vocational education, higher education, competition, training strategy, recruitment decisions, factorial survey

1 Einleitung

Seit der Einführung des zweistufigen Hochschulsystems im Zuge der Bologna-Reform zeigt sich eine Veränderung der Qualifikationsstruktur der neu auf den Arbeitsmarkt strömenden Arbeitskräfte. So drängen immer mehr junge Menschen an die Fachhochschulen und Universitäten, während die Zahlen der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im dualen Ausbildungssystem stagnieren bzw. zurückgehen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2020).

Gemäß der Einordnung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) qualifiziert sowohl die akademische Erstausbildung, der Bachelorabschluss, als auch die berufliche Aufstiegsfortbildung (z. B. Meister/-in, Techniker/-in, Betriebswirt/-in) zu vergleichbaren Tätigkeits- und Verantwortungsbereichen auf der Niveaustufe sechs. Diese Niveaustufe

beschreibt Kompetenzen die zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld benötigt werden. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet.¹

Die Forschung hat deshalb schon früh nachdem die ersten Bachelorabsolventinnen und -absolventen den Arbeitsmarkt betreten haben, untersucht, ob diese ihre Arbeitskraft komplementär oder in Konkurrenz zu Personen mit etablierten Aufstiegsfortbildungen anbieten (Bahl, Dietzen & Dorsch-Schweizer, 2011; Bott & Wünsche, 2014; Drexel, 2012; Krone & Mill, 2014). Dabei zeigte sich, dass beide Ausbildungswege zwar zu gehobenen Fachkräftepositionen (z. B. Projektleitungen) führen, die jeweiligen Aufstiegschancen sich aber nach Branche und Tätigkeit unterscheiden. Während Werner, Hollmann und Schmidt (2008) oder Drexel (2012) noch Verdrängungseffekte vorhersehen, sprechen die ersten empirischen Untersuchungen zu den Einsatzfeldern von Bachelorabsolventinnen und -absolventen in Deutschland von einer „Komplementarität“ (Bahl et al., 2011; Bott & Wünsche, 2014), wenngleich auf Unterschiede nach Beruf und Branche hingewiesen wird. Während Werner et al. (2008), Bahl et al. (2011) oder Euler und Severing (2017) noch auf Wettbewerbssituationen hinsichtlich der Entlohnung, der Aufstiegsmöglichkeiten bzw. der Studienangebote im kaufmännischen Bereich hinweisen, zeigt Mottweiler (2018), dass Fortgebildete im Einzelhandel durchaus für mittlere Führungspositionen in Betracht gezogen werden. Auch Elsholz, Jaich, und Neu (2018) kommen in Interviews mit Personalverantwortlichen zu der Erkenntnis, dass im Einzelhandel die beruflich-betriebliche Bildung eine relative Stabilität aufweist und verschiedene Qualifikationen eher als komplementär zueinander an-

¹ Quelle: Deutscher Qualifikationsrahmen – Niveau 6 (dqr.de) (Zugriff: 15.03.2021).