



5. Österreichische

**BERUFS  
BILDUNGS  
FORSCHUNGS  
KONFERENZ**

# Book of Abstracts

## **BERUFSBILDUNG, EINE RENAISSANCE?**

Motor für Innovation, Beschäftigung, Teilhabe, Aufstieg, Wohlstand, ...

7.-8.7.2016 / MUSEUM ARBEITSWELT / Steyr



[www.bbfk.at](http://www.bbfk.at)

## **Impressum**

Book of Abstracts

der 5. Österreichischen Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK)  
7.-8.7.2016 in Steyr/OÖ

Sektion Berufs- und Erwachsenenbildung der ÖFEB – Österreichische  
Gesellschaft für Forschung und Entwicklung im Bildungswesen

Konferenzbüro  
c/o ARQA-VET in der OeAD-GmbH  
Ebendorferstraße 7, 1010 Wien

Für den Inhalt verantwortlich:  
Franz Gramlinger

© BBFK 2016

## Inhaltsverzeichnis

Programmübersicht.....	5
Keynote 1: Karin Büchter; Helmut-Schmidt-Universität Hamburg .....	6
<i>Alte Geister, Hypotheken und Kontrahenten in der Renaissance der Berufsbildung?</i> .....	6
Keynote 2: Philipp Gonon; Universität Zürich .....	6
<i>Expansive Berufsbildung – Bedeutungsverlust oder Erfolgsgarant für die Zukunft?</i> .....	6
ExpertInnen-Gesprächsrunde: 7.7.2016, 17.00-18.15 Uhr .....	7
<i>Die Konzepte von heute für die Berufsbildung von morgen?</i> .....	7
Papers Tag 1: 7.7.2016, 11:30-13:30 Uhr .....	8
Paper Session 1:.....	8
<i>Zukunftsträchtiges Modell oder Sackgasse? Zum Transfer des österreichischen dualen Systems der Lehrlingsausbildung in Entwicklungs- und Schwellenländer</i> .....	8
<i>Policy transfer in der Berufsbildung in Korea. Die Gleichzeitigkeit von globalem Lehren und Lernen.</i> .....	9
<i>Ausbildung als betriebliche Strategie der Fachkräftesicherung – Fallstudien zu Motivation und Organisation im internationalen Vergleich</i> .....	10
<i>Entwicklung von Ausbildungsstandards im (internationalen) Vergleich</i> .....	12
Paper Session 2:.....	13
<i>Eine systematische Analyse der Angebotslandschaft für ausgrenzungsgefährdete Jugendliche in Oberösterreich</i> .....	13
<i>Früher Schulabgang und die Transition von Bildung in Beschäftigung. Eine Typologie der nationalen Übergangsstrukturen in Europa</i> .....	14
<i>Berufsbildung für Arbeitslose - noch gezielter 2.Chancen nutzen</i> .....	15
<i>WIRKSAMKEIT BERUFLICHER REHA-AUSBILDUNGEN</i> .....	16
Paper Session 3:.....	17
<i>Höhere Berufsbildung – ein aufstrebendes Bildungssegment in EU-Mitgliedsstaaten?</i> .....	17
<i>„Vocational drift“ in der Tertiärbildung: Relevanz arbeitsbezogenen Lernens</i> .....	19
<i>Meisterprüfung: Charakteristika, Motive und berufliche Auswirkungen von PrüfungsteilnehmerInnen</i> .....	20
<i>Absolventen/innen der Berufsbildung als neue Zielgruppe der wissenschaftlichen Weiterbildung. Bedarfsanalyse, Anforderungen, Rahmenbedingungen und Handlungsansätze am Beispiel der Mikrosystemtechnik</i> .....	21
Paper Session 4:.....	22
<i>Kompetent, kompetenter, ... Was Kaufleute können (sollten)</i> .....	22
<i>Einführung integrierter Unternehmenssoftware in kaufmännischen Unterricht</i> .....	23
<i>Reziproke Effekte zwischen Lehrerverhalten, Leistungsselbstkonzept und dem Lernerfolg im Fach Rechnungswesen</i> .....	24
<i>Determinanten des Berufserfolgs von Absolvent/inn/en berufsbildender mittlerer und höher Schulen</i> .....	25
Paper Session 5:.....	26
<i>Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich</i> .....	26

<i>Sind Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung häufiger als Beschäftigte mit einer Allgemeinausbildung von formaler Überqualifikation betroffen? Eine Analyse der Verwertbarkeit der formalen Ausbildung am österreichischen Arbeitsmarkt im Zeitabschnitt 1994-2014</i> .....	27
<i>Die Praxisphase der Ausbildung von Berufsschullehrkräften: Zur Bedeutung wahrgenommener Unterstützung für gesundheitliche Risiken von Lehramtsanwärter/innen</i> .....	29
<i>Ermittlung von Intrapreneurship-Kompetenzen bei Auszubildenden unter Nutzung kognitiver Diagnosemodelle</i> .....	30
Paper Session 6: .....	31
<i>Das Vorarlberger Lehrlingsmodell aus Sicht seiner Zielgruppen</i> .....	31
<i>Subjektive Wahrnehmung von Ausbildungs- und Berufserfolg österreichischer LehrabsolventInnen. Eigenwahrnehmung der Positionierung im Vergleich zu AbsolventInnen weiterführender Schulen. Eine empirische Analyse.</i> .....	33
<i>Wie zufrieden sind Lernende in der beruflichen Bildung in Deutschland? Eine Untersuchung zum Ausbildungsende und Verbleib von Absolvent(inn)en beruflicher Schulen in Berlin</i> .....	34
<i>Die Lehre aus Sicht der Lernenden: Lehrlinge als neue Anspruchsgruppe im Qualitäts-Diskurs beruflicher Lernprozesse</i> .....	35
Papers Tag 2: 8.7.2016, 10:30 – 11:30 Uhr .....	37
Paper Session 7: .....	37
<i>Skills4Industry4.0</i> .....	37
<i>Berufsgestaltung in Zukunftsbranchen – eine Herausforderung</i> .....	38
<i>Reflexion als Voraussetzung für Kompetenz- und Organisationsentwicklung in der wissensintensiven Arbeit</i> .....	39
Paper Session 8: .....	40
<i>Wirkung von Bildungs- und Berufsberatung. Diskussion aktueller Forschungsansätze und Vorstellung der Studie „Wirkungen der BIZ-Beratung“</i> .....	40
<i>Migrationsspezifische Ungleichheiten an der zweiten Schwelle in der Schweiz</i> .....	42
<i>Berufsvorbereitende Bildungsgänge für junge Flüchtlinge an beruflichen Schulen in der Bundesrepublik Deutschland</i> .....	43
Paper Session 9: .....	44
<i>Berufswahlprozesse junger Frauen. Lebenskonstruktionen weiblicher Lehrlinge im Kontext gesellschaftlicher Wandlungsprozesse</i> .....	44
<i>Gender Bias an berufsbildenden höheren Schulen in Österreich? Ursachen und Relevanz für die Berufsbildung</i> .....	45
<i>Warum entscheiden sich Mädchen mit Spitzenleistungen in Mathematik so selten für eine Höhere Technische Lehranstalt? Ursachen und Folgen von Geschlechterunterschieden bei der Schulwahl</i> .....	46
Paper Session 10: .....	47
<i>Digitale Medien als Motor für Innovationen in der dualen Berufsausbildung – Ergebnisse der formativen Evaluation über Strategien der Lehr-Lernprozesssteuerung im Projekt KOLA (BMBF)</i> .....	47
<i>Die Betreuung von Novizen am Arbeitsplatz - empirische Einsichten aus dem Sparkling Science Projekt PEARL</i> .....	48
<i>Zur Relevanz und Vermittlung von Grundkompetenzen in der Lehrlingsausbildung</i> .....	49
Paper Session 11: .....	50

<i>Automatisiert verarbeitete Online-Stellenanzeigen als Informationsquelle für regionales Arbeitsmarkt-Monitoring</i> .....	50
<i>Stellenmarktmonitoring in Österreich - von manuell zu digital.Potenziale und Fallstricke</i> .....	52
<i>Integrierte Meta-Analyse als Instrument der Arbeitsmarktpolitikforschung. Eine innovative Methode zur wissenschaftlichen Begleitung von evidenzbasierter Politikgestaltung in der Arbeitsmarktpolitik</i> .....	53
Paper Session 12:.....	54
<i>Image und Attraktivität der deutschen Berufsbildung für Studierende in Deutschland</i> .....	54
<i>Qualitätsmanagement in der beruflichen Bildung in Deutschland - Ein aktueller Überblick</i> .....	55
<i>Aktuelle Herausforderungen der Berufsmatura – regionale Disparitäten im Spiegel differenzieller bildungspolitischer Strategien</i> .....	56
Paper Session 13:.....	58
<i>Kosten und Nutzen der Lehrausbildung – Neue Ergebnisse für Österreich und eine Gegenüberstellung für die deutschsprachigen Länder</i> .....	58
<i>Der Beitrag der Lernergebnisorientierung zur Verbesserung der Qualität von Prüfungen in der Berufsbildung. Eine Analyse von Fallbeispielen.</i> .....	59
<i>Prüfen betrieblicher Prozesskompetenz – (wie) geht das?</i> .....	60
Thematische Foren .....	62
<i>F1: Lehren aus den Lehren? Erkenntnisse aus Politiktransferprojekten in der Lehrlingsausbildung für Österreich</i> .....	62
<i>F2: „Who puts the ‚Bildung‘ in ‚Berufsbildung‘?“ – Berufspädagogische Reflexionen aus bildungstheoretischer Perspektive vor dem Hintergrund von Diskursen über Beruflichkeit, gesellschaftliche Teilhabe und Inklusion in Arbeit und Beruf</i> .....	64
<i>F3: Rekrutierungsstrategien in der Lehrlingsausbildung</i> .....	66
<i>F4: Berufsbildung „aktuell“: Renaissance der altbekannten Arbeitsmarktsegregation oder neue Möglichkeiten für eine gleichstellungsorientierte Arbeitswelt?</i> .....	67
<i>F5: „Entrepreneurship Education als Innovationskraft in der Berufsbildung oder als berüchtigte Praxis ohne Theorie?“</i> .....	69
<i>F6: (Wissens)Transfer in internationalen Berufsbildungskoperationen</i> .....	71
<i>F7: Frühe AusbildungsabbrecherInnen - Ausselektierte Jugendliche</i> .....	73
<i>F8: Konvergierende und divergierende Tendenzen: Übergänge zwischen Berufs-, Hochschul- und Weiterbildung im System des lebenslangen Lernens</i> .....	75
<i>F9: Schnittstelle Wissenschaft und Praxis: Ein bisher vernachlässigter Motor für gendersensible Berufsorientierungsmaßnahmen?</i> .....	76
<i>F10: Service-Learning als didaktisches Arrangement für die Berufsbildung – Welche Gestaltungspotentiale existieren für berufliche und berufsfeldorientierte Bildungsprozesse?</i> .....	78
Postersessions .....	81
<i>Behind the Scenes: Sprachliche und interkulturelle Berufsbildung für PersonenbetreuerInnen</i> .....	81
<i>Lernräume im Betriebspraktikum – Einsichten aus dem Sparkling Science Projekt PEARL</i> .....	82
<i>Unternehmensstrategie Ausbildungsqualität - Ein Transferansatz auf regionaler Ebene</i> .....	83
<i>Personelle Sicherung der Berufsbildung: Die Unterstützung von Professionalisierungsprozessen angehender Lehrpersonen für die Berufsbildung</i> .....	84

<i>Entwicklung/Aufbau/Implementierung eines dualen Studienganges am Beispiel des FH-Bachelorstudienganges Smart Engineering.....</i>	<i>85</i>
<i>Betriebliche Berufsbildung und nicht-geradlinige Berufseinstiegsverläufe .....</i>	<i>85</i>
<i>Übergangsprozesse von der Schule in den Beruf professionell begleiten.....</i>	<i>86</i>
<i>Einfluss von Geschlecht in der Berufsbildung .....</i>	<i>88</i>
<i>Vom Bibliothekskatalog zum Repositorium: „Fachinformationsversorgung 4.0“ für die Berufsbildungscommunity im deutschsprachigen Raum.....</i>	<i>88</i>
Personenverzeichnis.....	90

# Programmübersicht

## Donnerstag, 7.7.2016

---

8:30 – 9:30

Registrierung, Kaffee

---

9:30 – 10:00

Eröffnung:

- › **Christian Dorninger** (BMBF)
  - › **Sabine Putz** (AMS)
  - › **Daniela Holzer** (ÖFEB)
- 

10:15 – 11:00

**Keynote 1: KARIN BÜCHTER**

---

11:00 – 11:30 Kaffeepause

---

11:30 – 13:30

**Paper Session 1** (P1 - P6)

---

13:30 – 15:00

Mittagspause

14:00 – 15:00

**Postersession**

---

15:30 – 16:30

**Thematische Foren 1** (F1 – F5)

---

16:30 – 17:00 Kaffeepause

---

17:00 – 18:15

**ExpertInnen-Gesprächsrunde:**

- › **Cornelia Oertle** (BHB)
- › **Christian Dorninger** (BMBF)
- › **Lorenz Lassnigg** (iHS)
- › **Reinhold Weiß** (BIBB)

Moderation: **Jürgen Horschinegg**

---

19:00 – 20:00

**Verleihung des Österreichischen  
Berufsbildungspreises**

anschließend Abendempfang

im Schloss Lamberg (Ende 22:00)

---

## Freitag, 8.7.2016

---

8:45 – 9:30

Netzwerken  
Kaffee

Sektionsitzung ÖFEB  
– Berufs- und  
Erwachsenenbildung

---

9:30 – 10:30

**Keynote 2: PHILIPP GONON**

---

10:30 – 12:00

**Paper Session 2** (P7 – P13)

---

12:00 – 12:30 Kaffeepause

---

12:30 – 14:00

**Thematische Foren 2** (F6 – F10)

---

14:00 – 14:30

**Abschluss und Résumé** (mit Video)

---

14:30 – 15:30

Mittagessen

---

## **Keynote 1: KARIN BÜCHTER; Helmut-Schmidt-Universität Hamburg**

### **Alte Geister, Hypotheken und Kontrahenten in der Renaissance der Berufsbildung?**

Wenn von einer Renaissance der Berufsbildung die Rede ist, wird angenommen, dass sie vorher zwar existent, aber leblos war. In dieser Zeit der Leblosigkeit muss die Allgemeinbildung eine wichtige Rolle gespielt haben – weil es ja irgendeine Bildung geben muss. Sie hatte sich gegenüber der Berufsbildung durchgesetzt. Und nun steht die Berufsbildung wieder auf, um sich zu behaupten. Wird das endlich gutgehen?

Die Frage danach, welchen Platz die Berufsbildung im Verhältnis zur Allgemeinbildung einnimmt, gehört zu den Klassikern der (Berufs-)Bildungstheorie seit dem 18. Jahrhundert. Einigkeit herrschte bislang aber selten. In der Aufklärung und im Neuhumanismus sollte die Berufsbildung Teil der Menschenbildung sein. Aber als zweckbezogene Bildung doch besser von ihr getrennt bleiben. Um eine Integration von Allgemeinbildung und Berufsbildung war die Berufsbildungstheorie des 20. Jahrhunderts bemüht. Berufsbildung möge man als Pforte zur Allgemeinbildung, als Zwischenstufe im Bildungslauf oder als Medium für Bildung sehen. Doch bevor es zu einer abschließenden theoretischen Antwort auf die Frage nach der Lösung des Beziehungsproblems kam, starb die Berufsbildungstheorie. Auch die Berufsbildungspolitik hat sich immer wieder mit dem Bildungsschisma befasst und Konzepte für getrennte, gestufte, einheitliche, integrative, doppelzünftig, gleichwertige und durchlässige (Berufs-)Bildungssysteme entstehen und verhandeln lassen. Diese konnten aber auch das Problem nicht endgültig lösen. Die Spannungen schienen unüberbrückbar. Allgemeinbildung und Berufsbildung wurden weiter gegeneinander ausgespielt, die eine auf-, die andere abgewertet. Dies geschieht solange, bis eine gute Idee aufkommt oder eine Konferenz stattfindet, die der hinterherhinkenden oder gar gestorbenen Berufsbildung plötzlich eine Modernisierung oder Renaissance attestieren, da jetzt endlich die Zeichen hierfür günstig seien. Scheint sich doch etwas zu tun? Was ist aber mit den alten Geistern, den Beziehungshypotheken? Wo lauern sie? Wie heißen sie? Und wie kriegt man sie zu packen?

## **Keynote 2: PHILIPP GONON; Universität Zürich**

### **Expansive Berufsbildung – Bedeutungsverlust oder Erfolgsgarant für die Zukunft?**

Die Berufsbildung wird in den folgenden Ausführungen im Rahmen der Bildungsexpansion gesehen. Die Beschulungsquote auf der Ebene der Sekundarstufe II ist weltweit, so auch in Europa, angestiegen. Der Anteil der Jugendlichen ohne (berufliche oder gymnasiale) Ausbildung ist deutlich gesunken. Diese Entwicklung ist auch der dualen Berufsbildung zu verdanken. In Deutschland, Österreich und der Schweiz hat dieses Modell sich nicht nur halten können, sondern teilweise sogar einen Ausbau erlebt. Daneben hat sich aber auch eine (fach-)schulisch dominierte Berufsbildung entwickelt. Berufliche Bildung ist daher in diesen Ländern eine bedeutsame Ausbildungsform auf der Sekundarstufe II.

Auch andere Länder bemühen sich seit einigen Jahren, die berufliche Bildung weiter auszubauen. In Europa wird diese aus unterschiedlichen Motivlagen heraus gefördert: zwecks Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, hinsichtlich eines Aufbaus von Fachkräften, zur Bereitstellung und Rekrutierung fachlich adäquat qualifizierter Personen, aber auch als attraktive Möglichkeit zu einem rein akademisch ausgerichteten Bildungsweg mit aussichtsreichen Beschäftigungsperspektiven.

Die berufliche Bildung wird von Seiten der Bildungspolitik daher als strategische Option gegenüber dem „Akademisierungswahn“ oder der „Akademisierungsfalle“ betrachtet. Der weltweit zu beobachtende Anstieg der Hochschulabsolventinnen- und -absolventenzahlen soll hierbei entweder die Berufsbildung als Alternative oder aber quasi ein über die Berufsbildung zu kanalisierender Weg zu einer berufsnäheren Hochschulbildung gegenübergestellt werden. Soll die Berufsbildung weiterhin ein bedeutsamer Teil der Sekundarstufe II und im Tertiär- und Weiterbildungsbereich bleiben, so muss sie sich einerseits stärker „verschulen“, andererseits aber auch (schul-)leistungsschwächere Jugendliche weiterhin integrieren.

Berufliche Bildung ist so gesehen mehreren Ansprüchen, Erwartungen und Rechtfertigungen ausgesetzt, die einer Hybridisierung von Ausbildungsformen Vorschub leistet. In diesem Beitrag soll hierbei auf die darin angelegten Paradoxien hingewiesen werden. Der erfolgte Ausbau der Berufsbildung stößt an Grenzen, die durch eine stärkere Anschlussfähigkeit an die Hochschulen oder eine allgemeine Verschulung überwindbar erscheint. Der Erfolg der Berufsbildung ist demgemäß auch von einer stärkeren Einbindung in das allgemeine Bildungssystem abhängig, die eine Entspezifizierung und Entprofilierung miteinschließt.

## **ExpertInnen-Gesprächsrunde (DO, 7.7.2016, 17.00 – 18.15):**

### **Die Konzepte von heute für die Berufsbildung von morgen?**

TeilnehmerInnen:

#### **Cornelia Oertle**

Direktorin des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung (EHB).

#### **Christian Dorninger**

Leiter der Sektion II Berufs- und Erwachsenenbildung im Bundesministerium für Bildung und Frauen (BMBF).

#### **Lorenz Lassnig**

Senior Researcher am Institut für Höhere Studien (IHS).

#### **Reinhold Weiß**

Forschungsdirektor des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Moderation:

#### **Jürgen Horschinegg**

Direktor des BIFIE und Leiter der Gruppe II/B im Bundesministerium für Bildung und Frauen (BMBF).

# Papers Tag 1: 7.7.2016, 11:30-13:30 Uhr

## Paper Session 1:

### Zukunftsträchtiges Modell oder Sackgasse? Zum Transfer des österreichischen dualen Systems der Lehrlingsausbildung in Entwicklungs- und Schwellenländer

**Langthaler, Margarita;** Österreichische Forschungsstiftung für Internationale Entwicklung, Österreich

*Keywords: Duales System, Transfer, Entwicklungsländer*

Zunehmendes internationales Interesse am deutschsprachigen dualen System der Lehrlingsausbildung hat auch in Österreich einen Trend ausgelöst, dieses System in andere Länder zu übertragen. Immer mehr österreichische Unternehmen versuchen, das System an ihren Standorten im Ausland, darunter auch Entwicklungs- und Schwellenländer, zu etablieren. Viele dieser Unternehmen werden dabei von der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit (OEZA) finanziell unterstützt, in der Annahme, dass das österreichische duale System einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der Berufsbildungssysteme sowie zur Steigerung von Produktivität und Beschäftigung in Entwicklungsländern leisten kann.

Das vorliegende Paper analysiert den Transfertrend aus einer entwicklungspolitischen Perspektive. Zentrale Fragestellung ist, wie die österreichischen Transfermaßnahmen von einem entwicklungspolitischen Gesichtspunkt zu bewerten sind. Die Untersuchung stützt sich auf zwei wissenschaftliche Ansätze, die der in der internationalen entwicklungsbezogenen Berufsbildungsforschung und -Praxis dominanten Humankapitaltheorie kritisch gegenüber stehen. Das sind einerseits Zugänge aus der Political economy of skills (vgl. Brown et al 2011, Allais 2012), andererseits die Anwendung des Capabilities-Ansatzes auf Berufsbildungsforschung (vgl. Powell/McGrath 2016).

Im Gegensatz zu Deutschland (vgl. Euler 2013, Heller et al. 2015, Stockmann 2014) und der Schweiz (vgl. Maurer/Gonon 2014) ist der Trend, das duale System zu transferieren, in Österreich mit Ausnahme einer rezenten Studie (Bliem et al. 2014) weitgehend unbeforscht. Es besteht Konsens in der deutschen und schweizerischen Forschung darüber, dass bisherige Versuche, das duale System in seiner Gesamtheit zu transferieren, gescheitert sind. Als Grund dafür wird die Einbettung des deutschsprachigen dualen Systems in eine spezifische Form der Arbeitsorganisation angesehen, die ihren Ausdruck im institutionalisierten Dialog verschiedenster gesellschaftlicher Akteure findet. Dieses institutionelle Setting fehlt in den meisten Zielländern des Transfers. Es wird daher heute empfohlen, nicht das System, sondern an den jeweiligen Kontext angepasste Prinzipien zu transferieren (vgl. Maurer/Gonon 2014, Bliem et al 2014).

Die Untersuchung wurde mit qualitativen Methoden durchgeführt. Die Ergebnisse wurden aus 17 ExpertInnen-Interviews (geführt zwischen November 2014 und Mai 2015) sowie aus der Inhaltsanalyse der wenigen verfügbaren Policy-Dokumente generiert.

Das Paper untersucht zunächst den Status Quo des Transfertrends in Hinblick auf wesentliche Akteure, Ansätze, Finanzierungsmöglichkeiten, Erfahrungen sowie Herausforderungen. Im Anschluss analysiert es die Ergebnisse in einem ersten Schritt auf Grundlage der Kriterien der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit. In einem zweiten Schritt werden die o.e. theoretischen Ansätze herangezogen, um die Ergebnisse auf ihre entwicklungspolitischen Implikationen hin zu bewerten. Das Paper kommt zu dem Schluss, dass zwar entwicklungspolitische Kriterien der OEZA in den Transferaktivitäten Berücksichtigung finden, wesentliche entwicklungspolitische Fragen wie Nachhaltigkeit und Systemrelevanz aber offen bleiben. Insgesamt bleibt sowohl auf konzeptioneller als auch praxisbezogener Ebene die humankapitalistische Logik dominant.

#### Literatur:

Allais, S. (2011): 'Economics Imperialism', Education Policy and Educational Theory. In: Journal of Education Policy, 27(2), 253-274.

Bliem, et al (2014): Erfolgsfaktoren der dualen Ausbildung. Transfermöglichkeiten. IBW Forschungsbericht No. 177. Wien.

- Brown, P. et al (2011): The global auction: The broken promises of education, jobs and income. Oxford: Oxford University Press.
- Heller, P. et al (2015): Das Konzept „Beruf“ ins Ausland transferieren? Eine kritische Perspektive auf den deutschen Berufsbildungsexport.“ *Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*. Issue 29.  
[http://www.bwpat.de/ausgabe29/heller\\_etal\\_bwpat29.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe29/heller_etal_bwpat29.pdf)
- Maurer, M./P. Gonon (Hg.): The Challenges of Policy Transfer in Vocational Skills Development. National Qualifications Frameworks and the Dual Model of Vocational Education in International Cooperation, Bern.
- McGrath, S./L. Powell (2016): Vocational education and training for human development. In McGrath, S. /Q. Gu (Hg.): *Routledge Handbook of International Education and Development*, Abingdon, 276-289.
- Stockmann, R. (2014): The Transfer of Dual Vocational Training: Experiences from German Development Cooperation. In: Maurer, M./P. Gonon (Hg.): *The Challenges of Policy Transfer in Vocational Skills Development. National Qualifications Frameworks and the Dual Model of Vocational Education in International Cooperation*, Bern. 261-285.

## **Policy transfer in der Berufsbildung in Korea. Die Gleichzeitigkeit von globalem Lehren und Lernen.**

**Barabasch, Antje; SFIVET, Schweiz**

**Petrick, Stefanie; Universität Magdeburg**

*Keywords: policy transfer, Korea, apprenticeship, donorship*

Korea gehört zu den Ländern, welche bereits in den 60er Jahren Versuche unternommen haben, das duale Modell der Berufsbildung ins Land zu transferieren. Dieser Versuch scheiterte, aber nun werden seit etwa drei Jahren erneut deutliche Anstrengungen in dieser Hinsicht unternommen (Barabasch & Wolf, 2010a; 2010b). Das Lernen von Ländern, die bereits eine etablierte Berufsbildung haben (Deutschland, Schweiz, Österreich, Dänemark und Niederlande) wurde durch den intensiven Austausch von Fachpersonal im In- und Ausland ermöglicht. Hintergrund des neuen Interesses an dualer Berufsbildung ist auch in Korea ein von der Wirtschaft wahrgenommenes Missverhältnis zwischen am Arbeitsmarkt erforderlichen Qualifikationen und den Qualifikationen der Studienabgänger sowie eine steigende Jugendarbeitslosigkeit. Damit zeigt sich, dass Koreas Bildungspolitik der letzten Jahrzehnte nicht fortgesetzt werden kann und das Land deshalb mit neuen Modellen der Qualifikation experimentiert. Die sich in Korea vollziehenden Entwicklungen schließen sich einem internationalen Trend an, der darauf hindeutet, dass Berufsbildung im weiteren Sinne (Erstausbildung, berufliche Weiterbildung und arbeitsplatzbasiertes Lernen) eine neue Renaissance erfährt und zunehmend als wichtige Strategie zur Verbesserung der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit betrachtet wird.

Während Korea erst kürzlich die Berufsbildung als Priorität in der Bildungspolitik verankert hat und entsprechende Massnahmen ergreift, agiert das Land auf der anderen Seite in den letzten Jahren zunehmend auch als Beratungsinstitution hinsichtlich der Einführung von Berufsbildung, meist eng verknüpft mit der Entwicklungszusammenarbeit in Partnerländern wie beispielsweise Mexiko. Das Global Institute for Transferring Skills (GIFTS) wurde 2013 mit dem Ziel gegründet, die Arbeitskräfteentwicklung in anderen Ländern zu unterstützen, indem Wissen und Infrastruktur zur Etablierung eines funktionalen Berufsbildungssystems aus Korea in so genannte Entwicklungsländer transferiert werden (GIFTS, 2013a).

Die aktuelle Entwicklung in der Berufsbildung und Koreas Rolle als „Policy-Lerner“ und „Policy-Geber“ wird zunächst in die Forschung zum Thema Policy Transfer und „Donorship“ eingeordnet (Dolowitz and Marsh, 2000; Gonon, 2012; Phillips, 2004; Steiner-Khamsi 2012; Waldow, 2012). Dazu wird der globale Kontext der Verbreitung von dualer Ausbildung (apprenticeship) im Zusammenhang mit internationalen Policy-Diskursen dargestellt. Im Folgenden analysieren die Autoren den Prozess der Einführung von Lehrausbildung in Korea bei gleichzeitigem Export von Know-how in diesem Segment hinsichtlich der Übertragbarkeit bzw. bildungspolitischen Wirksamkeit in andere Systeme. Dazu werden Koreas Strategien als „donor“ hinsichtlich ihrer Motivation, Zielstellungen und Schwerpunkte kritisch analysiert und den Strategien traditioneller Beratungsländer (z.B. Deutschland) gegenüber gestellt. Abschließend erfolgt ein Ausblick auf zukünftige Fragestellungen und Herausforderungen, die sich aus diesen nationalen und internationalen Aktivitäten Koreas ergeben.

- Barabasch, A. & Wolf, S. (2010a). Die Policy Praxis der Anderen. Policy Transfer in der Bildungs- und Berufsbildungsforschung. Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik, 4, 22-27.
- Barabasch, A. & Wolf, S. (2010b). VET Policy Transfer in Ägypten, Malaysia und Korea. Neue Forschungserträge und Perspektiven der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Schriftenreihe der Sektion BWP der DGfE (123-134). Budrich.
- Dolowitz, D.P. and Marsh, D. (2000). Learning from abroad: The role of policy transfer in contemporary policy-making. Governance, 13(1), 5-23.
- GIFTS. (2013a). Bilateral Cooperation. Retrieved from: <https://gifts.hrdkorea.or.kr/gtsp/gtspEng/gtspGlobalCooperation02.do> [Accessed 12/12/2015]
- Gonon, P., (2012). Policy Borrowing and the Rise of a Vocational Education and Training System: The Case of Switzerland. In G. Steiner-Khamsi & F. Waldow (Eds.). World Yearbook of Education 2012: Policy Borrowing and Lending in Education. Routledge.
- Phillips, D. (2004). Toward a Theory of Policy Attraction in Education. In: Steiner-Khamsi, G. (ed.), The Global Politics of Educational Borrowing and Lending. Teachers College Press.
- Steiner-Khamsi, G., (2012). Understanding Policy Borrowing and Lending: Building Comparative Policy Studies. In G. Steiner-Khamsi & F. Waldow (Eds.). World Yearbook of Education 2012: Policy Borrowing and Lending in Education. Routledge
- Waldow, F., (2012). Standardisation and Legitimacy: Two Central Concepts in Research on Educational Borrowing and Lending. In G. Steiner-Khamsi & F. Waldow (Eds.). World Yearbook of Education 2012: Policy Borrowing and Lending in Education. Routledge

## **Ausbildung als betriebliche Strategie der Fachkräftesicherung – Fallstudien zu Motivation und Organisation im internationalen Vergleich**

**Grollmann, Philipp; BIBB, Deutschland**

**Jansen, Anika; BIBB, Deutschland**

**Blöchle, Sara-Julia; BIBB, Deutschland**

*Keywords: Betriebliche Ausbildung, Internationaler Vergleich, Kosten-Nutzen, Qualität*

Forschungsfrage(n) bzw. Forschungsgegenstand

In dem Beitrag werden auf der Basis eines laufenden Forschungsprojekts Muster und Typen betrieblicher Ausbildung in verschiedenen europäischen und nicht-europäischen Ländern identifiziert und in Fallstudien vertiefend untersucht.

Im Mittelpunkt des Projekts stehen die Fragen, warum und wie sich Betriebe in der Qualifizierung von Fachkräften engagieren.

Zwei Aspekte sind in der Untersuchung von besonderer Relevanz: die Organisation und Qualität der Ausbildung („Fachkräfte“), also das „Wie“, sowie das betriebliche Kosten-und-Nutzen-Kalkül als das vermutlich maßgebliche „Warum“ für ein Engagement in der Ausbildung. Dabei werden auch die unterschiedlichen Produktionskonzepte berücksichtigt, die eine Auswirkung auf die Qualifikationsanforderungen und damit auch auf die Qualität der Ausbildung haben.

Bei sehr unterschiedlichen Randbedingungen kann die Praxis der Organisation des Lernens im Arbeitsprozess („workbased learning“), der Personalentwicklung oder z. B. auch der Zusammenarbeit mit Bildungsträgern der dualen Berufsausbildung ähnliche Formen annehmen. Diese Äquivalenzen sollen aufgedeckt und untersucht werden.

Bezug zum Stand der Forschung

Das Projekt knüpft an verschiedene Theorieansätze und internationale Forschungsergebnisse in den Themenfeldern betriebliche Berufsausbildung, vergleichende Berufsbildungsforschung, Kosten-Nutzen etc. an (Akoojee u.a. 2013, European Commission u.a. 2013, European Commission und IKEI 2012, Steedman 2012). Die Autoren waren selbst an verschiedenen Projekten im Themenkreis Kosten und Nutzen sowie Einarbeitung und Rekrutierung beteiligt (Grollmann und Geiben 2012, Jansen u.a. 2015).

#### Forschungsmethode bzw. der Forschungsansatz

Der Schwerpunkt liegt auf der Untersuchung der Praxis auf der betrieblichen Ebene. Es werden Fallstudien in zwei Branchen (Automobilproduktion und KFZ-Service) in sieben Ländern durchgeführt: UK, PT, ES, IT, SK, F, KR. Beide Branchen wurden ausgewählt, um sowohl arbeitsorganisatorisch als auch ökonomisch verschiedene Strukturen abzubilden (z.B. investive und produktive Ausbildung oder verschiedene Strukturen der Arbeitsteiligkeit). In jedem der Länder werden zwei Betriebsfallstudien in der Automobilproduktion und sechs im KFZ-Service durchgeführt. In allen ausgewählten Ländern existieren Formen dualer Ausbildungspraxis bzw. befinden sich im Aufbau.

In den Betriebsfallstudien wird den folgenden Forschungsfragen nachgegangen:

- Mit welcher Motivlage engagieren sich Betriebe in der betrieblichen Ausbildung in anderen Ländern (z.B. Produktions- und Investitionsmotiv, Tradition, Unternehmenskultur, Mitarbeiterbindung etc.)? Wie stellt sich die Kosten-Nutzen Struktur der Ausbildungsaktivität dar? Welche Rahmenbedingungen in rechtlicher und institutioneller Hinsicht (Arbeitsmarkt, Lohnstrukturen, ausbildungs- und arbeitsmarktrechtliche Vorgaben, Beteiligungsstrukturen) beeinflussen das Ausbildungsengagement von Betrieben? Welche Anreize gibt es für ein Ausbildungsengagement?
- Was ist das Ziel der betrieblichen Ausbildung? Welche Kompetenzen sollen vermittelt werden? Wie ist die Ausbildung strukturiert und wie fügt sich das Ausbildungsengagement in die betriebliche Personal- und Organisationsentwicklung ein. Ist die Ausbildung in den Arbeitsprozess integriert oder findet sie jenseits des Arbeitsprozesses statt? An welchen Standards orientiert sich die Ausbildung?

Methodisch basiert das Projekt im Wesentlichen auf qualitativen Forschungsmethoden und Daten. Wo möglich werden allerdings vorhandene quantitative Daten erfragt und in die Analyse einbezogen. Am Abschluss des Projektes stehen eine fallweise Analyse der Betriebe sowie eine vergleichende Analyse der Untersuchungsdaten. Die Datenerhebung und Auswertung erfolgt in interdisziplinären und bi-nationalen Teams, die die ökonomische Perspektive und die Expertise zur betrieblichen Ausbildungsgestaltung sowie die jeweils nationale Perspektive integrieren (mixed-team approach) (Schmidt 1991).

#### Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Bis zum Konferenztermin werden  $\frac{3}{4}$  der Fallstudien abgeschlossen sein. Die Analyse wird Aufschluss über funktionale Äquivalente zwischen den Ländern auf betrieblicher Ebene liefern. Die Modelle dualer Ausbildung können hinsichtlich der Ausbildungsmotivation und der Art und Weise der Gestaltung betrieblicher Ausbildung typisiert werden. Außerdem erwarten wir Erkenntnisse hinsichtlich des Einflusses unterschiedlicher institutioneller Kontextbedingungen. Eine Frage in diesem Zusammenhang ist, ob "Duale Ausbildung" als Teil einer "high road" Strategie im internationalen Kostenwettbewerb gesehen werden kann (vgl. Jürgens, Krzywdzinski 2009).

Das Projekt kann damit auch wertvolle Hinweise für die Möglichkeiten der Etablierung, Unterstützung und Förderung dualer Ausbildungspraxis liefern. Außerdem werden die Fallstudienresultate Einblick in alternative Formen der Fachkräfterekrutierung geben und können damit Impulse für Innovationen in etablierten dualen Berufsausbildungsmodellen liefern.

## **Entwicklung von Ausbildungsstandards im (internationalen) Vergleich**

**Geiben, Marthe;** Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Deutschland

**Ulmer, Philipp;** Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Deutschland

**Le Mouillour, Isabelle;** Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Deutschland

*Keywords: Ausbildungsordnungen, internationaler Vergleich, duales System*

Seit einigen Jahren gibt es in einer Reihe von Staaten Bestrebungen, in Anlehnung an die Berufsbildungssysteme in den deutschsprachigen Ländern und Dänemark duale Ausbildungsstrukturen einzuführen, um eine bessere Orientierung der Berufsbildung am Bedarf des Arbeitsmarktes zu erreichen. Als ein entscheidender Faktor für den Erfolg dualer Ausbildungsmodelle gilt die Zusammenarbeit zwischen Staat, Sozialpartnern und Wirtschaftsorganisationen (Deutscher Bundestag 2013). Dabei wird oft übersehen, dass das Zusammenwirken der Akteure in den Ländern mit dualen Ausbildungssystemen unterschiedlich ist. Am Beispiel des Prozesses der Entwicklung und Reform von Ausbildungsordnungen in den vier oben genannten Ländern mit einem dualen Ausbildungsmodell sollen Gemeinsamkeiten und Unterschiede dieses Zusammenwirkens herausgearbeitet werden.

Mit Blick auf die Arbeiten u.a. von Gonon (2014), Bliem (2014), Euler (2013), Steedman (2012) Rauner (2009) setzt sich das Forschungsprojekt zunächst mit der Frage der Zusammenarbeit (Funktionen, Aufgabenteilung) zwischen den unterschiedlichen Akteuren der Berufsbildung unter Berücksichtigung der Fragen der Koordination, des Autonomie- vs. Zentralisierungsgrad sowie des Wirkungsgrades der verschiedenen Ebene (von Bundesebene bzw. nationaler Ebene bis zur Ebene der Lernenden und deren Familien) bei der Entwicklung und Verkündung von Ausbildungsordnungen in den vier Ländern auseinander. Beispielsweise spielt in Dänemark die Sozialpartnerschaft auf nationaler und Branchenebene eine wichtige Rolle – ähnlich in Deutschland-, die auf der Ebene der regionalen Berufsbildungsbeiräte und Fachbeiräte auf der Ebene der Berufsschule weitergeführt wird. In der Schweiz haben die Kantone im Rahmen einer weiten Dezentralisierung eine hohe Verantwortung.

Beim Vergleich lassen sich nicht nur Unterschiede hinsichtlich des Verfahrens feststellen, sondern auch bezüglich der inhaltlichen Regelungen der Berufsbilder. So enthalten beispielsweise dänische Ausbildungsordnungen nur Rahmenvorschriften, die in der Umsetzung mit einer vergleichsweise großen Flexibilität verbunden sind. Dies hat zur Folge, dass in Dänemark die Standardisierung der Berufsinhalte geringer ist als in den deutschsprachigen Ländern (Ebner 2012).

Der Beitrag zielt auf die Identifizierung von Möglichkeiten zur Entwicklung von arbeitsmarktorientierten Ausbildungsordnungen zur Unterstützung von Reformen in Ländern mit vorwiegend schulischen Ausbildungssystemen. Diese Fragestellung ist für das Forschungsprojekt zentral, das als Grundlage für den Konferenzbeitrag dient. Im Rahmen der Konferenz sollen die bis zu diesem Zeitpunkt erfolgten Analysen und Vergleichsergebnisse präsentiert werden.

### Literatur:

Bliem W, Schmid K, Petanovitsch A (2014) Erfolgsfaktoren der dualen Ausbildung. Transfermöglichkeiten. *ibw-Forschungsberichte* edn. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw), Wien

Deutscher Bundestag (2013) Strategiepapier der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand. Berlin

Ebner C (2012) Erfolgreich in den Arbeitsmarkt? Die duale Berufsausbildung im internationalen Vergleich. Frankfurt

Euler D (2013) Das duale System in Deutschland - Vorbild für einen Transfer ins Ausland? Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Gonon P (2014). What Makes the Dual System to a Dual System? A New Attempt to Define VET through a Governance Approach. *bwp@* Ausgabe Nr. 25 | Dezember 2013.

European Commission (2015) High-performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles. Brüssels.

Rauner, F (Hg) (2009) Steuerung der beruflichen Bildung im internationalen Vergleich. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Steedman, H. (2012) Overview of apprenticeship systems and issues – ILO contribution to the G20 Task Force on Employment. Geneva.

## Paper Session 2:

### Eine systematische Analyse der Angebotslandschaft für ausgrenzungsgefährdete Jugendliche in Oberösterreich

**Lentner, Marlene;** Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz

**Rigler, Sandra;** Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz

*Keywords: ausgrenzungsgefährdet, oberösterreichische Angebotslandschaft, Jugendliche, Evaluierung*

#### Ausgangssituation

Mehr als ein Viertel der oberösterreichischen Jugendlichen hat bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres aufgrund einer erfolglosen Lehrstellen- bzw. Arbeitssuche an mindestens einem Beschäftigungsangebot des Arbeitsmarktservice oder des Sozialministeriumservice teilgenommen (Vogtenhuber et al. 2010). Aufgrund des zunehmend schwierigeren Übergangs von der Schule in den Beruf (Coles 2008; Heinz 2010; u.a.) sind Jugendliche zu einer speziellen Zielgruppe der aktiven Arbeitsmarktpolitik geworden. In Zusammenhang mit den geschaffenen Angeboten rücken auch Fragen nach der Wirksamkeit dieser Angebote und zugleich Fragen der Effizienz bei einem hohen Mitteleinsatz ins Blickfeld.

#### Projektziel und Forschungsfragen

Die Arbeiterkammer Oberösterreich beauftragte das Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung daher mit einer umfassenden Evaluierung der oberösterreichischen Angebotslandschaft für ausgrenzungsgefährdete Jugendliche im Alter zwischen 15 und 24 Jahren. Als Basis dafür dienten nicht nur quantitative Datenanalysen, sondern auch eine systematische Aufarbeitung der Sichtweisen der PraktikerInnen, wie auch der Betroffenen selbst. Ziel war es, die Angebotslandschaft strukturiert und umfassend darzustellen, deren Charakteristika herauszuarbeiten, Angebotslücken und -redundanzen festzustellen und insofern Ansätze zur Weiterentwicklung zu liefern.

#### Methode

Methodisch wurden dazu vier Arbeitspakete konzipiert: Arbeitspaket 1 diente als theoretischer Überbau und fokussierte eine Klärung des Begriffs „Ausgrenzungsgefährdet“, die mittels Literaturrecherche erfolgte. Im zweiten Paket wurde eine strukturelle Übersicht der Angebotslandschaft für 15- bis 24-jährige Jugendliche aufgeschlüsselt nach Regionen erarbeitet und die finanziellen Aufwendungen in diesem Bereich erhoben. Dazu wurde im zweiten Halbjahr 2014 ein strukturierter Erfassungsbogen an alle relevanten Trägereinrichtungen versendet und auch eine Vollerhebung realisiert. In Arbeitspaket 3 erfolgte einerseits eine Quantifizierung der Zielgruppe mittels Datenanalyse und andererseits wurden Bedarfs-/Problemlagen der Jugendlichen mithilfe einer teilstandardisierten Online-Befragung der PraktikerInnen identifiziert. Arbeitspaket 4 diente zur Erhebung der Wirkungen der Angebote aus Sicht der betroffenen Jugendlichen, die in Diskussionsgruppen (n=4) im ersten Halbjahr 2015 erfasst wurden.

#### Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die umfassende Analyse zeigt eine vielfältige und dichte Angebotslandschaft. Diese lässt sich inhaltlich als komplexes Stufenmodell abbilden, dessen Aufbau auf den Anforderungen an die Jugendlichen sowie dem Verbindlichkeitsausmaß der Angebote basiert. Grob zusammengefasst lassen sich drei Stufen extrahieren, welche wiederum weiter differenziert werden können. Die niederschwelligste Form bilden dabei die „Angebote der Sozialarbeit“, die kaum Einstiegs- und Verbindlichkeitshürden aufweisen. Deutlich anspruchsvoller gestaltet sich die zweite Stufe der „Strukturierten Übergangsangebote“, obwohl es sich hier vielfach um Angebote zur Stabilisierung handelt. Die dritte und anspruchsvollste Stufe stellen die „Unterstützten Ausbildungsangebote“ dar, da die Anforderungen hier – trotz der verbreiteten Variante der Teillehre – noch einmal steigen. Im Zusammenhang mit der diagnostizierten Komplexität und Unübersichtlichkeit der oberösterreichischen Angebotslandschaft rückt auch die Frage nach der „Passung“ und den Zuweisungsprozessen ins Zentrum. Gerade letztere erweisen sich weitgehend als „Blackbox“, obwohl die Ergebnisse deutliche Indizien dafür liefern, dass Jugendlichen mit besonders hoher Ausgrenzungsgefährdung der Zugang zu Angeboten der zweiten und dritten Säule verwehrt bleibt bzw. sie in diesen Angeboten ein höheres Risiko des Scheiterns haben.

Insgesamt gibt die sehr umfangreiche Studie eine strukturelle Übersicht über die oberösterreichische Angebotslandschaft und lässt Aussagen zur Anzahl ausgrenzungsgefährdeter Jugendlicher, zu deren Bedarfs-/

Problemlagen, zur Passung von Bedarfen und Angeboten aus Sicht der PraktikerInnen, zur Wirkungseinschätzung der Jugendlichen selber sowie zu den finanziellen Aufwendungen in diesem Bereich zu. Auf Basis der Ergebnisse werden somit wesentliche Impulse zur Weiterentwicklung der bestehenden Angebotslandschaft gegeben. Angeregt werden vor allem Ideen zur Reduktion der Komplexität sowie Möglichkeiten zur Optimierung der Angebotslandschaft, zum Beispiel konkrete Ansätze zu Ausbau oder Ergänzung des bereits dicht ausgebauten Stufensystems.

#### Literatur

Coles, Bob (2008): The transformation of the Youth Labour Market in the UK. In: Youth & Policy 100, 119-128.  
Heinz, Walter R. (2010): Jugend, Ausbildung und Beruf. In: Krüger, Heinz-Hermann/ Grunert, Cathleen (Hg.): Handbuch Kindheits- und Jugendforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 661–682.  
Vogtenhuber, Stefan/ Gottwald, Regina/ Lassnigg, Lorenz (2010): Evaluierung von Beschäftigungsmaßnahmen für Jugendliche in Oberösterreich, Wien.

## **Früher Schulabgang und die Transition von Bildung in Beschäftigung. Eine Typologie der nationalen Übergangsstrukturen in Europa**

**Lindinger, Korinna;** Institut für Kinderrechte und Elternbildung, Österreich

**Moser, Winfried;** Institut für Kinderrechte und Elternbildung, Österreich

*Keywords: Früher Schulabgang, Europäischer Vergleich, Übergang Bildung Beschäftigung, School-to-Work-Transition, Typologie*

Der Beitrag berichtet zentrale Ergebnisse der Studie „Lost in Transition? Makrostrukturelle Voraussetzungen für ESL- und NEET-Raten in europäischen Staaten“ (Moser und Lindinger 2014), die sich u.a. mit strukturellen Erklärungsfaktoren für die europaweit sehr unterschiedlichen Anteile früher SchulabgängerInnen (ESL) im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkteinstieg beschäftigt. In Österreich verlässt ein vergleichsweise geringer Teil junger Erwachsener das Bildungssystem ohne mindestens einen „mittleren Bildungsabschluss“ (ISCED 3-lang) erworben zu haben. Im Berichtszeitraum 2004 bis 2011 lag die österreichische ESL-Rate zwischen 8,3 und 10,7 Prozent – Tendenz (weiter) sinkend. In Europa lag sie zwischen 4 (Slowenien) und 40 Prozent (Portugal). Diese große Varianz indiziert die Notwendigkeit einer makrostrukturellen Betrachtung.

Der Qualifikationsprozess der im Rahmen der Bildungsangebote auf Sekundarstufe II bzw. auf ISCED 3-Level stattfindet definiert, ob Personen frühe SchulabgängerInnen werden oder nicht. Der Handlungsrahmen, den junge Menschen hier vorfinden ist historisch gewachsen, politisch geformt und institutionell manifestiert: das Angebot an Bildungswegen und die Zugänge zu diesen ebenso wie Einstiegsbedingungen in die Arbeitswelt. Diese Handlungsrahmen, hier auch als „Transitionsstrukturen“ bezeichnet, bestimmen wesentlich mit, ob und welche weiteren Bildungsaktivitäten erfolversprechend und „sinnvoll“ sind. Junge Menschen sind in Europa mit national sehr unterschiedlichen Transitionsstrukturen konfrontiert. Diese können in ähnlichere und weniger ähnliche Transitionssysteme gruppiert werden.

Auf Basis einer umfangreichen Literaturanalyse sowie Sekundärauswertungen von Labour-Force-Survey- und OECD-Daten des letzten Jahrzehnts kann gezeigt werden, dass die Höhe nationaler ESL-Raten maßgeblich durch diese „Transitionssysteme“ beeinflusst wird. Hierfür wurde eine Typologie der Übergangsstrukturen von Bildung und Beschäftigung in Bezug auf frühen Schulabgang entwickelt. Dabei wurde Bezug genommen auf etablierte Zuordnungen europäischer Länder zu Wohlfahrtsregimen (Esping-Andersen 1998), darauf aufbauende Analysen von Bildungsstrukturen (Busemeyer 2014) und bestehende Klassifikationen von Transitionsstrukturen (Müller und Shavit 1998; Marsden 1999; Gangl 2003; Brzinsky-Fay 2007; Saar, Unt und Kogan 2008; Buchmann und Kriesi 2011). Die im Rahmen der Studie vorgeschlagene Transitionstypologie umfasst im Gegensatz zu den genannten west- und osteuropäische Staaten gemeinsam. Zentrale Dimensionen nationaler Transitionsstrukturen sind neben der Arbeitsmarktorganisation und -regulation, die Berufsspezifität der Bildungssysteme und die Signalwirkung entsprechender Zertifikate – auch Ausdruck der Kopplung von Bildung und Arbeitsmarkt – sowie Jugendarbeitsmarktpolitiken. Ergebnisse und Zuordnungen wurden im Rahmen von Fallstudien in ExpertInneninterviews validiert und das Wissen um die länderspezifischen Transitionssysteme vertieft.

Ziel solcher Typologien ist es, Komplexität auf inhaltlich interpretierbare Dimensionen zu reduzieren, um Unterschiede und Zusammenhänge besser verstehbar zu machen. Potentiale und Problemlagen der vorgestellten Transitionstypologie werden im Rahmen des Beitrags kritisch reflektiert.

## **Berufsbildung für Arbeitslose - noch gezielter 2.Chancen nutzen**

**Weber, Friederike; prospect Unternehmensberatung, Österreich**

*Keywords: Nachqualifizierung, 2.Chance, flexibles System, Anerkennung, Kompetenzorientierung*

Wer einen formalen Abschluss besitzt, hat auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor deutlich bessere Chancen leider unabhängig von den wirklichen Kompetenzen.

Der Blick auf die Arbeitslosenstatistik zeigt das deutlich: So lag die Arbeitslosigkeitsquote von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss im Dezember 2015 bei 29,2%, bei jenen mit Lehrabschluss waren es „nur“ 9,5% (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich, Arbeitsmarkt & Bildung, Dezember 2015, Seite 3).

Da diese Gruppe, die beinahe die Hälfte aller im AMS Vorgemerkten ausmacht, häufig über abgebrochene Ausbildungen, Anlernqualifikationen und Berufspraxis verfügt, liegt der Schritt zu einem formalen Berufsbildungsabschluss nahe.

Auch wenn sich seit 2006 die Zahl an abgelegten und bestandenen Lehrabschlussprüfungen im zweiten Bildungsweg (Ausnahme Zulassung zur Lehrabschlussprüfung gemäß §23 Abs. 5 lit.a BAG) beinahe verdoppelt hat, scheint sie mit 10.155 abgelegten und 8.099 bestandenen Lehrabschlussprüfungen im Jahr 2014 (vgl. Dornmayr Helmut / Nowak Sabine: Lehrlingsausbildung im Überblick 2015; ibw-Forschungsbericht Nr. 183, Wien 2015; Seite 83) immer noch gering.

Es stellt sich folglich die Frage: Wie kann die Zahl jener, die einen formalen Berufsbildungsabschluss nachholen, erhöht werden?

Dazu zunächst ein Blick in die aktuelle Angebotslandschaft. Seitens des AMS gibt es bereits etablierte Angebote wie Vorbereitungskurse auf den außerordentlichen Lehrabschluss oder FacharbeiterInnenintensivausbildungen. Des Weiteren wurden Neuentwicklungen wie „Du kannst was“ unterstützt oder innovative Modelle wie z.B. „Kompetenz mit System“ erprobt.

Letzteres ist als Bausteinsystem konzipiert (Basis ist eine Kompetenzmatrix, zerlegt in drei Schulungsbausteine. Jeder Schulungsbaustein weist einen Kompetenzzuschnitt auf, der eine Einsatzfähigkeit am Arbeitsmarkt gewährleisten soll), das flexible Ein- und Ausstiege ermöglicht, vorhandene non-formal und informell erworbene Kompetenzen berücksichtigt und eine kompetenzorientierte Methodik und Didaktik verfolgt. (vgl. Weber Friederike: Kompetenz mit System KmS; AMS info 271, Wien 2014; Seite 1ff.)

Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang noch der in Wien seit Ende 2015 vom AMS Wien und waff eingeführte Qualifikationspass, der WienerInnen mit maximal Pflichtschulabschluss oder einer im Ausland erworbenen und am österreichischen Arbeitsmarkt nicht verwertbaren Qualifikation dabei unterstützt, Schritt für Schritt zu einem Ausbildungsabschluss zu kommen.

Um einer größeren Gruppe eine 2.Chance zu eröffnen ist es wichtig (ohne hier auf systematische Forschungsergebnisse zurückgreifen zu können, sondern die Erkenntnisse aus den Diskussionsprozessen von einschlägigen Projekten heranziehend) in einem Beratungsprozess genau zu analysieren, was Menschen, die formal über keinen Abschluss verfügen, bereits auf anderen Wegen für Kompetenzen erworben haben. Daran anschließend braucht es ein für die jeweilige Ausgangs- und Lebenssituation passendes Angebot: von einer längeren FacharbeiterInnenintensivausbildung bis zu kürzeren Schulungsmodulen. Wesentlich ist, ein System anzubieten, bei dem der Bildungsprozess unterbrochen (idealerweise mit anerkannten und einordenbaren Zwischenzertifikaten - der NQR sowie ECVET eröffnen hier hoffentlich neue Möglichkeiten) und jederzeit wieder aufgegriffen werden kann. Eine Phase der Arbeitslosigkeit ist sicherlich ein guter Zeitpunkt, um einen solchen

Nachqualifizierungsprozess zu beginnen, es braucht aber unbedingt anschlussfähige berufsbegleitende Angebote.

In der Gestaltung sollte auf lernergebnisbasierte Curricula und kompetenzorientierte Methodik Wert gelegt werden. Die Ergebnisse einer von Cedefop durchgeführten Studie (vgl. Cedefop: Die in Curricula beschriebenen Lernergebnisse sollen allen gerecht werden, März/April 2011, Seite 2) zeigen, dass dadurch die Motivation von Lernenden erhöht und die Arbeitsmarktintegration verbessert wird (in KMS wurden ähnliche Erfahrungen gemacht).

Neben kurzähnlichen Maßnahmen braucht es ergänzend (und auch hier greife ich wieder auf Projekterfahrungen zurück) ein sehr individuelles Angebot, das durch gezielte Informations-, Motivations-, Beratungs- und Betreuungsleistungen auf den außerordentlichen Lehrabschluss vorbereitet (z.B. Unterstützung bei der Beantragung, Zur-Verfügung-Stellung von geeigneten Lernunterlagen, Kleingruppen- und Einzelförderunterricht, individuelle Prüfungsvorbereitung, Coaching, usw.). Dieses Angebot könnte es vor allem Beschäftigten erleichtern (für die aus Zeitgründen ein Kursangebot schwerer zu absolvieren ist), einen formalen Abschluss zu erlangen. Einen ähnlichen Ansatz verfolgt beispielsweise Complete von KUS in Wien.

Und schließlich sollte auch über andere Anerkennungssysteme als Ergänzung zur „Ausnahmsweisen Zulassung zur Lehrabschlussprüfung“ nachgedacht werden.

## **WIRKSAMKEIT BERUFLICHER REHA-AUSBILDUNGEN**

**Niederberger, Karl; IBE - Inst. f. Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Uni Linz**

*Keywords: berufliche Reha Ausbildung, individuelle und ökonomische Wirksamkeit, Wirkungsstudie*

In ganz Österreich wurden in den letzten Jahren die rechtlichen Weichen für die berufliche Rehabilitation neu gestellt. Damit gewinnt die berufliche Reha-Ausbildung als Instrument der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt an Bedeutung, gleichzeitig wird seitens der KostenträgerInnen auch der ökonomischen Effizienz der Ausbildungen ein stärkeres Augenmerk gewidmet.

Das BBRZ begleitet Menschen nach Unfall oder Krankheit zurück in das Berufsleben. In einer sich ständig verändernden Arbeitswelt bietet das BBRZ berufliche Reha-Ausbildungen an, die von volkswirtschaftlichem und sozialem Nutzen für alle sind.

Projektziel war die Beantwortung der Forschungsfrage: Welche Faktoren sind für den ökonomischen Erfolg der beruflichen Reha-Ausbildungen sowie für den individuellen Nutzen der RehabilitandInnen von Bedeutung, begünstigen diesen. Die hier vorgestellte wissenschaftliche Studie basiert auf einer Kooperation von Synthesis-Forschung mit dem IBE an der Uni Linz. Erstmals konnten die Analysen den gesamtwirtschaftlichen und individuellen Nutzen verknüpfen, sowie deren Zusammenhang und Kausalitäten zeigen.

Zur Beantwortung dieser Forschungsfrage wurden 500 ehemalige RehabilitandInnen, denen in den Jahren 2007 bis 2009 ein erfolgreicher Ausbildungsabschluss gelang, im September 2014 telefonisch interviewt. Das Interesse der Interviews galt vor allem den Erfahrungen nach der Reha und welche Wirkungen die Reha auf deren weiteres Leben ausübte. Um den Bezug zwischen individuellen und ökonomischen Nutzen herstellen zu können, wurden dem IBE von Synthesis-Forschung Beschäftigungs- und Einkommensdaten für die Zeit „1 Jahr vor Reha-Prozess“ bis „3 Jahre danach“ zur Verfügung gestellt. In der Folge werden aus der Fülle der ermittelten Ergebnisse die wesentlichsten herausgearbeitet, Schlüsse daraus gezogen und Empfehlungen formuliert.

88% der 500 Befragten waren mit der Reha-Ausbildung zufrieden. 85% der Befragten sehen 4 bis 7 Jahre nach Reha-Abschluss ihre berufliche Zukunft positiv. In 79% der Fälle gelingt es, dass positive Auswirkungen der Reha noch Jahre nach Ausbildungsende von den ehemaligen RehabilitandInnen wahrgenommen werden. Als wesentliche individuelle Veränderungen für die Teilnehmenden konnten vor allem folgende drei Punkte eruiert werden:

- Stärkung der persönlichen Ressourcen (Selbstwertgefühl, persönliche Kompetenzen, Perspektiven und Motivation)
- Berufliche Neuorientierung (bewirkt verbesserte Arbeitsbedingungen, bessere Arbeitsmarktchancen)
- Verbesserungen bei gesundheitlichen Aspekten (Umgang mit Krankheiten und Beeinträchtigungen)

Auch konnte festgestellt werden, dass die während der Reha erlebten individuellen Veränderungen die Grundvoraussetzungen für die erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt darstellen.

Die kontrollgruppenbasierten Analysen zeigen, dass 79% zumindest einen Teil des Jahres wieder (standard-)beschäftigt sind. Ohne berufliche Reha-Ausbildung wäre rund die Hälfte von ihnen noch immer ohne Beschäftigung. Die Reha-AbsolventInnen können mit höheren Erwerbseinkommen, um durchschnittlich 6.700,- Euro brutto jährlich, rechnen.

Im Besonderen sei auf die Voraussetzungen der Zielgruppe (Beeinträchtigungen und Zurücklassen des gewohnten Berufes) hingewiesen, die mit AbsolventInnen herkömmlicher beruflicher Weiterbildungen nicht vergleichbar sind. Allerdings bedarf es für einen Erfolg auch der Bereitschaft der KlientInnen, sowie faire Arbeitsmarktbedingungen. Die Reha-Ausbildungen stellen eine realistische Chance für das Leben der Betroffenen dar. Das zeigen viele Erfolgsgeschichten früherer KlientInnen, die neuen KlientInnen erzählt werden sollten. Diese Erfolgsgeschichten haben gemeinsam, dass sich die AbsolventInnen auf ihre Ausbildung eingelassen haben und bereit waren, sich beruflich neu zu orientieren. In den meisten Fällen ergaben sich durch die abgeschlossenen Reha-Ausbildungen verbesserte Arbeitsmarktchancen und in der Folge verbesserte Arbeitsbedingungen, ja in vielen Fällen ging damit auch eine verbesserte private Lebenssituation einher.

Als Conclusio aus dieser Studie kann gezogen werden, dass die Aspekte „Verarbeitung der Erkrankung“, „Stärkung der persönlichen Ressourcen“, „Qualifizierung“ elementare Erfolgsfaktoren darstellen. Der individuelle wie ökonomische Erfolg der Reha-Ausbildung hängt in hohem Maße von den individuellen Eingangsvoraussetzungen (Alter, Einschränkung) und von der passenden Wahl der Ausbildung ab. Um die richtige Wahl der Ausbildung zu treffen, bedarf es ein dem Arbeitsmarkt entsprechendem Ausbildungssortiments und einer bestmöglichen konsensuellen Ausbildungswahl – in gemeinsamer Erarbeitung mit den RehabilitandInnen, wie die viele Erfolgsgeschichten der Interviewten zeigen.

## **Paper Session 3:**

### **Höhere Berufsbildung – ein aufstrebendes Bildungssegment in EU-Mitgliedsstaaten?**

**Luomi-Messerer, Karin; 3s, Österreich**

**Auzinger, Monika; 3s, Österreich**

*Keywords: höhere Berufsbildung; berufliche Tertiärbildung; higher VET; Akademisierung; Höherqualifizierung*

In der Welt des globalen Wettbewerbs und schnellen technologischen Fortschritts haben Arbeitsmärkte zunehmend Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften. Benötigt werden dabei nicht nur höchstqualifizierte Arbeitskräfte sondern insbesondere auch Personen mit mittleren bis höheren fachlichen Qualifikationen. Für die EU ist die Entwicklung von Qualifikationen auf höheren Niveaus sowie die Höherqualifizierung der europäischen Bevölkerung insgesamt seit geraumer Zeit ein Schwerpunktthema. Das Brügge-Kommuniqué für eine verstärkte europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung für den Zeitraum 2011-2020 ruft die EU-Mitgliedstaaten ausdrücklich dazu auf, berufliche Bildung auf postsekundärem und höherem EQR-Niveau (d.h. Niveau 5 und höher) auszubauen bzw. aufrecht zu erhalten.

Wenngleich viele Länder berufsbildende Programme oder Qualifikationen auf höherem Niveau anbieten, so werden sie selten als explizit „höhere Berufsbildung“ („higher VET“) bezeichnet. Der Begriff wird vor allem auf europäischer Ebene verwendet und es wird damit ein auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts angepasstes Bildungsangebot und hohe Beschäftigungsfähigkeit seiner AbsolventInnen verbunden. In den einzelnen Ländern wird mit dem Begriff „höhere Berufsbildung“ – so überhaupt verwendet - allerdings Unterschiedliches ver-

bunden. In Österreich wird in diesem Zusammenhang gelegentlich auch von „beruflicher Tertiärbildung“ gesprochen, zuletzt in verstärktem Ausmaß im Zusammenhang mit der Einführung der Berufsakademien.

Im Zentrum dieses Beitrags stellt die Frage, inwiefern es Anzeichen dafür gibt, dass sich in der europäischen Aus- und Weiterbildungslandschaft ein neues Segment herauskristallisiert, das als „höhere Berufsbildung“ bezeichnet werden kann. Während bestehende Publikationen nur ausgewählte Länder und/oder Segmente höherer Berufsbildung abdecken (z.B. Musset et al. 2013; Cedefop 2011 u. 2014), ist zum derzeitigen Forschungsstand keine Studie bekannt, die einen vergleichbaren Überblick über die 28 EU-Länder gibt.

Dieser Beitrag basiert auf einer EU-weiten Überblicksstudie, deren Ziel es war, die Charakteristika „höherer Berufsbildung“ und die mit ihr verbundenen Trends und Entwicklungen zu analysieren. Die Kernelemente der Studie bilden eine Analyse von mehr als 100 leitfadengestützten Interviews mit InteressenvertreterInnen sowie ExpertInnen im Bereich der „höheren Berufsbildung“ sowohl auf nationaler wie europäischer Ebene; die eingehende Betrachtung von ausgewählten Einrichtungen „höherer Berufsbildung“ im Rahmen von 10 Fallstudien aus unterschiedlichen Ländern; eine eingehende Dokumenten- und Literaturanalyse zum Thema sowie eine quantitative Analyse nationaler Statistiken (zu Teilnahme an Programmen höherer Berufsbildung, Abschlussraten sowie, sofern verfügbar, zum Arbeitsmarkteintritt) und internationaler Statistiken (insbesondere UOE-Daten nach ISCED-Bildungsniveaus).

Das Ergebnis stellt einen länderübergreifenden Überblick über die „höhere Berufsbildung“ in Europa dar und widmet sich insbesondere der Frage, welche Arten von höheren berufsbildenden Programmen und Qualifikationen in Europa angeboten werden, welche gemeinsamen Merkmale erkennbar sind und wie sie in ihre jeweilige nationale Bildungslandschaft eingebettet sind. Des Weiteren werden jene Faktoren beleuchtet, die sich förderlich bzw. hemmend auf die weitere Entwicklung von „höherer Berufsbildung“ auswirken. In diesem Beitrag wird der Fokus insbesondere auf die österreichische Situation im Lichte der europäischen Entwicklungen gelegt.

Cedefop (2011). Vocational education and training at higher qualification levels. Publications Office of the European Union, Luxembourg

Cedefop (2014) Qualifications at level 5: progressing in a career or to higher education, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Hippach-Schneider, U. (2014). Academisation or vocational drift?: International developments in the tertiary sector of education. In: BIBB (ed.). Bonn: pp. 1-7. <https://www.bibb.de/en/34905.php>

Kyvik, S. (2009). The dynamics of change in higher education. Dordrecht: Springer.

Kyvik, S., & Lepori, B. (2010). Research in higher education institutions outside the university sector. In *The Research Mission of Higher Education Institutions outside the University Sector* (pp. 3-21). Springer Netherlands.

Moodie, G. (2008). *From vocational to higher education : an international perspective*. Berkshire, England.

Mayr, Thomas/Schmid, Kurt (2014): Berufliche Tertiärbildung. Neue Perspektiven zur Höherqualifizierung für die Erwachsenenbildung. In: *Magazin erwachsenenbildung.at*. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 21, 2014.

Musset, Pauline/Bloem, Simone/Fazekas, Mihály/Field, Simon (2013): *A Skills beyond School Review of Austria*. OECD Reviews of Vocational Education and Training. OECD Publishing

## **„Vocational drift“ in der Tertiärbildung: Relevanz arbeitsbezogenen Lernens**

**Hippach-Schneider, Ute; BIBB**

**Schmid, Kurt; ibw, Österreich**

*Keywords: berufliche Tertiärbildung, vocational drift, Akademisierung, Ländervergleich*

Phänomene wie Dienstleistungsgesellschaft und Informationsgesellschaft führen zunehmend zu einer Auflösung des Gegensatzpaares „Lernen“ und „Arbeiten“. Bildung und Lernen sind nicht nur eine Vorbereitung auf Arbeit, sondern sie sind auch substantieller Teil der Arbeit und Arbeit ist Teil des Lernens. Dies trifft immer mehr auch auf den beruflichen Tertiärbereich zu.

Der Beitrag befasst sich mit der Frage, inwieweit im tertiären Bildungsbereich von einer „vocational drift“ gesprochen werden kann, obwohl in der öffentlichen Diskussion der Begriff der „Akademisierung“ im Vordergrund steht.

Anhand Österreichs, Deutschlands und Frankreichs wird beispielhaft gezeigt, dass Entwicklungen im tertiären Bildungsbereich nicht unbedingt eine Expansion von akademischer Bildung darstellen. Indikatoren dafür sind einerseits die „institutionelle Akademisierung“, indem vormals im Bereich „klassischer“ Berufsbildung angesiedelte Ausbildungen (bspw. in Österreich: pädagogische Akademien, Sozialakademien, Gesundheitsausbildungen) institutionell in hochschulische Institutionen umgewandelt werden. Andererseits nehmen Angebot und Nachfrage nach neuen Formen/Ausbildungsprogrammen arbeitsbezogenen Lernens (bspw. duale Fachhochschulstudien in Deutschland und Österreich) zu. Auch erfolgt in einem beachtlichen Maße das Lernen in tertiären Bildungsprogrammen in dualen Formen in einem betrieblichen Kontext (bspw. Apprentissage im Rahmen hochschulischer Bildungsgänge in Frankreich).

Diese Entwicklungen spiegeln langfristige Trends wider, sowohl seitens der Wirtschaft / des Arbeitsmarktes als auch aufgrund einer anhaltend sozialen Nachfrage nach tertiären Bildungsabschlüssen. Internationalen Vergleichsstudien (bspw. OECD 2012; Kyvik 2009; Dunkel/Le Mouillour/Teichler 2009; Hippach-Schneider 2014) zufolge, verschwimmen daher die traditionell stark ausgeprägten Grenzen zwischen Berufsbildung und akademischer Bildung in vielen Ländern zunehmend. Davon betroffen sind

- sowohl horizontal die Grenzen zwischen beruflicher und akademischer Bildung
- als auch vertikal die Grenzen zwischen (beruflicher) Erstausbildung und höherer Bildung.

Traditionelle Zuschnitte zwischen Berufsbildung und akademischer Bildung werden also sowohl aus institutioneller Perspektive als auch hinsichtlich ihrer inhaltlichen Zuschnitte zunehmend in Frage gestellt. Der „vocational drift“ im Hochschulbereich führt zu einer Ausdehnung und Verbreiterung des tertiären „akademischen“ Bildungssektors. Dessen inhaltliche Zuschnitte entwickeln sich somit stärker in Richtung beruflicher Ausbildungs-/Qualifizierungskomponenten. Dieser Trend wird vom akademischen Universitätssektor selbst noch verstärkt, indem – als lukratives Geschäftsfeld und zusätzliche Einnahmequelle – postgraduale privat zu finanzierende Programme (MBA, MAS, MSc etc.) angeboten werden, die typischerweise stark beruflich vertiefenden Ausbildungscharakter und -ziele verfolgen (für Österreich vergleiche dazu bspw. Schmid 2014). Zudem führt berufliche Tertiärbildung in vielen Ländern ein Schattendasein in der öffentlichen Wahrnehmung, da sie oftmals im non-formalen institutionellen Bildungssektor stattfindet, was sich in „blinden Flecken“ in der offiziellen Bildungsstatistik niederschlägt. Als Folge zeigt sich, dass berufliche Tertiärbildung vergleichsweise wenig ausgebaut, unterbelichtet und fragmentiert ist (für Österreich: Mayr und Schmid 2014).

Der Beitrag basiert auf einem aktuellen BIBB-/ibw-Forschungsprojekt („Work-based Learning in tertiary education – an international comparative analysis of models and functions“ (<http://www.bibb.de/en/31221.php>). In diesem Projekt wird der tertiäre Bildungsbereich im Hinblick auf Modelle arbeitsbezogener (work-related learning programmes) Bildungsprogramme untersucht sowie deren Funktion(en) im jeweiligen Bildungssystem analysiert. In den Vergleich werden England, Frankreich, Irland, Norwegen, Österreich sowie Polen einbezogen. Methodisch basiert das Projekt neben sekundärstatistischen Analysen auf extensiven leitfadengestützten Interviews nationaler ExpertInnen im Bereich beruflicher/hochschulischer Tertiärbildung sowie von Akteuren (hochschulische Anbieter, Unternehmen, Studierende) arbeitsbezogener Bildungsprogramme.

Der Beitrag fokussiert auf (neue) Formen/Ausbildungsprogramme arbeitsbezogenen Lernens in der beruflichen Tertiärbildung. Sie können als „harter Indikator“ für die Zunahme beruflicher Ausbildungs-/Qualifizierungsinhalte interpretiert werden. Zudem zeigen sich in diesen Programmen interessante neue Kooperationsformen von sowie ein Zusammenspiel zwischen betrieblich und hochschulisch situierter Ausbildung.

## **Meisterprüfung: Charakteristika, Motive und berufliche Auswirkungen von PrüfungsteilnehmerInnen**

**Gruber, Benjamin; ibw, Österreich**

**Schmid, Kurt; ibw, Österreich**

*Keywords: Meisterprüfung; Motive, Charakteristika, beruflicher Outcome*

Die Meisterprüfung ist eine lang etablierte berufliche formale Höherqualifizierung. InhaberInnen eines Meisterzertifikates können nicht nur Aufgaben ihres Fachbereiches auf sehr hohem professionellem Niveau selbstständig und letztverantwortlich durchführen, sie sind auch berechtigt, ein Unternehmen zu gründen und Lehrlinge auszubilden. Die erfolgreiche Ablegung der Meisterprüfung ist zudem Bedingung für die Selbstständigkeit im jeweiligen Handwerk.

Bislang gab es nur rudimentäre Informationen über jene Personen, die eine Meisterprüfung ablegen. So stellt die WKO-Meisterprüfungsstatistik lediglich Informationen zur Anzahl der PrüfungsteilnehmerInnen in den fünf Modulen (differenziert nach Geschlecht und Bundesland) bereit. Weitergehende Informationen – bspw. zu Erwerbstatus, Gender-, Alters- und Regionalaspekte – sind nur grob näherungsweise im Mikrozensus enthalten. Anhand einer aktuellen Primärerhebung liegen nunmehr erstmals fundierte empirische Informationen vor. Die Ergebnisse basieren auf einer repräsentativen österreichweiten postalischen Befragung von PrüfungsabsolventInnen der Jahre 2011, 2012 und 2013, die im Oktober/November 2015 durchgeführt wurde. Dadurch ist es auch möglich, die Auswirkungen der Ablegung der Meisterprüfung auf die weitere Erwerbskarriere der Personen darzustellen und zu analysieren. 705 Personen haben an der Befragung teilgenommen (Rücklaufquote 14,6%) und u.a. retrospektive Angaben zu Vorbildungs- und Erwerbsverläufe gemacht.

Der Beitrag präsentiert die Highlights dieser aktuellen Befragung zu Motiven für die Ablegung einer Meisterprüfung und den anschließenden beruflichen Werdegang. Zudem wurden vielfältige Informationen zu sozio-ökonomischen Merkmalen/Charakteristika der AbsolventInnen einer Meisterprüfung – insbesondere deren Vorbildung und Berufslaufbahn vor Ablegung der Meisterprüfung – erhoben. Nicht zuletzt auch wie weiterbildungsaktiv diese Personengruppe ist. Das Ausmaß an Facheinschlägigkeit und Berufserfahrung der Prüflinge ist insofern interessant, als zum Antritt keine gesetzlich verpflichtenden Vorbildungen vorgeschrieben sind. Es gibt lediglich eine Altersuntergrenze (vollendetes 18. Lebensjahr). Spannend sind auch Inanspruchnahme von Vorbereitungskursen und die Zufriedenheit mit diesen sowie deren Einfluss auf die Erfolgswahrscheinlichkeit eines Prüfungsantritts.

Der Beitrag fokussiert auf die Auswirkungen erfolgreich bestandener Prüfungen für den weiteren Erwerbsverlauf. Von besonderem Interesse ist dabei, in wie weit damit selbstständige Erwerbstätigkeit / Unternehmenstätigkeit begründet wird und von welchen Faktoren (bspw. individuelle Charakteristika, Region, Branche, facheinschlägige Vorbildung sowie Berufserfahrung, Motive für Ablegung der Prüfung) dies gegebenenfalls abhängt. In wie weit konnten die Erwartungen vor Ablegen der Prüfung schlussendlich realisiert werden? Wie haben sich berufliche Positionen sowie das Einkommen verändert? Entsprechende multivariate Auswertungen werden durchgeführt.

Literatur:

Außer der WKO-Meisterprüfungsstatistik (WKO 2014: PRÜFUNGSSTATISTIK 2014; <http://wko.at/statistik/Meisterpruefung/Meisterpruefung2014.pdf>) gibt es keine empirischen Informationen zu Charakteristika der Meister, ihrer Vorbildung, ihrer Erwerbslaufbahn vor und nach der Meisterprüfung.

## **Absolventen/innen der Berufsbildung als neue Zielgruppe der wissenschaftlichen Weiterbildung. Bedarfsanalyse, Anforderungen, Rahmenbedingungen und Handlungsansätze am Beispiel der Mikrosystemtechnik**

**Brämer, Stefan; Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Deutschland**

**Vieback, Linda; Hochschule Magdeburg-Stendal, Deutschland**

*Keywords: Berufsbildung, wissenschaftliche Weiterbildung, Blended Learning, Arbeitsprozessorientierung, Bedarfs- und Anforderungsanalyse*

Unternehmen ermöglichen technologischen Fortschritt und Produktinnovationen, die für das wirtschaftliche Wachstum Deutschlands und darüber hinaus essentiell von Bedeutung sind. Damit Unternehmen wettbewerbsfähig bleiben, müssen sie sich kontinuierlich neuen veränderten Umweltbedingungen und Herausforderungen stellen. Das hohe Tempo technologischer Entwicklungen und deren Anforderungen durch immer komplexere Produktionssysteme, die Herausforderungen der demografischen Veränderungsprozesse, globalisierte Wettbewerbsstrukturen sowie die Entwicklung zu einer Wissensgesellschaft, erfordern eine kontinuierliche Anpassung der Unternehmen an die sich ständig ändernden Markt- und Wettbewerbsanforderungen. Damit verbunden ist der wachsende Bedarf an hoch qualifizierten Fachkräften. Die Wissensbestände der Fachkräfte müssen fortlaufend aktualisiert sowie an neue Aufgaben, den sich ändernden Bedingungen und technologischen Fortschritt angepasst werden, um die Handlungsfähigkeit im Arbeitsprozess aufrecht zu erhalten.

Um die Herausforderungen bewältigen zu können, rücken Hochschulen als Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildung zunehmend in den Fokus. Der 2009 erfasste Beschluss der Kultusministerkonferenz ermöglicht den Zugang an Hochschulen auch für nicht-traditionell Studierende, wie z.B. Absolventen/innen der Berufsbildung und Inhaber/innen beruflicher Aufstiegsfortbildungsabschlüsse. Mit der Öffnung der Hochschulen soll der Fach- und Führungskräftebedarf sichergestellt, Lebenslanges Lernen implementiert sowie die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung gefördert werden. Diesen Entwicklungen wird auf Seite der Hochschulen Rechnung getragen, indem neben den klassischen Aufgaben von Forschung und Lehre die wissenschaftliche Weiterbildung in allen Hochschulgesetzen der Länder als Aufgabe der Hochschulen verankert ist.

Die neue Zielgruppe der nicht-traditionell Studierenden stellt Hochschulen vor neuen Herausforderungen, da grundständige Studienformate nicht die Bedürfnisse dieser Gruppe erfüllen. Es müssen neue passfähige und mit der beruflichen Tätigkeit vereinbare Studienmodelle entwickelt werden, welche vorhandene berufliche Kompetenzen, informelle Expertisen, Qualifikationen und Zertifikate einschließen, sich an täglichen Arbeitsprozessen orientieren. Die Ausrichtung der Hochschulweiterbildung muss möglichst eng am Arbeitsprozess erfolgen. Im Idealfall sind Lern- und Arbeitsprozesse identisch und die Definition der Lerninhalte über die Identifizierung von Arbeitsprozessen mündet in einem prozessorientierten Weiterbildungsrahmenplan mit entsprechenden Referenzprojekten.

Es stellt sich die Frage, wie ein berufsbegleitender Bachelorstudiengang konzipiert sein muss, um den Bedürfnissen der nicht-traditionell Studierenden und den Bedarfen der Unternehmen gerecht zu werden. Der Lehrstuhl Mikrosystemtechnik sowie das Fachgebiet Aufbau- und Verbindungstechnik der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg und das Teilprojekt „Teilnehmergewinnung“ der Hochschule Magdeburg-Stendal des Verbundprojekts „Weiterbildungscampus“ Magdeburg entwickeln in ihren aktuellen Forschungsarbeiten eine Antwort auf diese Fragestellung. Der Beitrag beschreibt erste Ergebnisse und den aktuellen Stand der Forschungsarbeiten zur Konzeption und Entwicklung berufsbegleitender und arbeitsprozessorientierter Weiterbildungsangebote für Absolventen der beruflichen (Facharbeiter, Meister, Techniker) Bildung im Bereich der Mikrotechnologien. Die Angebote konzentrieren sich auf kurzzyklische Weiterbildungsformate sowie die Konzeption und Ausgestaltung eines berufsbegleitenden Bachelor- und Masterstudiengangs. Den Ausgangspunkt der Forschungsarbeiten bilden Untersuchungen im Rahmen einer Bedarfserhebung. In einem ersten empirischen Teil werden durch Experteninterviews (Gläser/Laudel 2010) Bedarfe und Rahmenbedingungen aus Sicht der Unternehmen erhoben und durch die zusammenfassende Inhaltsanalyse ausgewertet (Mayring 2015). Die Ergebnisse fließen in eine zweite quantitative Untersuchung. Mittels eines Fragebogens werden die gefilterten Bedarfskategorien und Rahmenbedingungen bundesweit überprüft. Die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass Weiterbildungsangebote eine explizite Arbeitsprozessorientierung, Modularisierung, Individualisierung und Flexibilisierung sowie den Einsatz von Blended Learning Lehr-Lern-Arrangements erfordern.

## Paper Session 4:

### Kompetent, kompetenter, ... Was Kaufleute können (sollten)

**Sangmeister, Julia;** Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Deutschland

**Winther, Esther;** Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Deutschland

*Keywords: kaufmännische Kompetenz, Kompetenzmodellierung, computerbasierte Kompetenzmessung, Item Response Theory (IRT)*

Die berufliche Bildung sieht sich, bedingt durch strukturellen und demografischen Wandel, neuen Herausforderungen gegenüber. Unter dem Schlagwort „Berufsbildung 4.0“ thematisiert Weiß (2015) die mit der industriellen Revolution zusammenhängenden Entwicklungen in der beruflichen Bildung, die sich auf Digitalisierung und Automatisierung, Vernetzung und flexible Fertigungsabläufe gründen und damit auch eine Neugestaltung von Lernprozessen mit sich bringen. Eine weitere Besonderheit der beruflichen Bildung ist in der starken Heterogenität der Schülerschaft bezüglich soziodemographischer Merkmale und schulischer Leistungsfähigkeit (z.B. Seeber, 2010; Ernst & Westhoff, 2011) zu sehen, die durch Unterschiede in Ausbildungskulturen oder Lerngelegenheiten noch weiter verstärkt wird (vgl. Liedtke & Seeber, 2015). Vor diesem Hintergrund und in Anlehnung an Theorien zur Assessmentforschung (vgl. Wilson, 2005) scheint es unerlässlich, dass (1) die Ziele und Anforderungen der beruflichen Ausbildung angepasst bzw. neu definiert werden, (2) authentische Instrumente zur Überprüfung dieser berufsrealen Anforderungen entwickelt werden und (3) Lernprozesse entsprechend initiiert werden. Bei der Messung von (kaufmännischer) Kompetenz geht es dabei nicht nur um die Frage, was Auszubildende wissen, sondern insbesondere um die Frage, was Auszubildende können. Der vorliegende Beitrag skizziert am Beispiel des vom BMBF geförderten Projekts CoBALIT (Competencies in the field of Business and Administration – Learning, Instruction, and Transition) wie kaufmännische Kompetenz modelliert und entsprechende Testaufgaben über eine computerbasierte Testumgebung (Simulation) authentisch administriert werden können. Kaufmännische Kompetenz wird nach Winther & Achtenhagen (2008,100) definiert als „die Fähigkeit, auf Grundlage eines systemischen Verstehens betrieblicher Teilprozesse und deren Rekonstruktion aus realen Unternehmensdaten in berufsrealen Situationen unternehmerische Entscheidungen treffen und diese validieren zu können, um damit das eigene Wissens- und Handlungspotential vor dem Hintergrund der Entwicklung individueller beruflicher Regulationsfähigkeit auszubauen“. Das theoretische Modell zur Aufgabenentwicklung differenziert für das Konstrukt der kaufmännischen Kompetenz zwischen einer domänenspezifischen und einer domänenverbundenen Dimension (vgl. Gelman & Greeno, 1989). Domänenverbundene Inhalte beziehen sich auf allgemeine sprachliche und mathematische Fähigkeiten, die in beruflichen Handlungssituationen relevant werden. Sie unterscheiden sich von Inhalten des allgemeinen Bildungsbereichs durch ihre berufliche Relevanz. Domänenspezifische Inhalte umschließen darüber hinausgehend spezifisches Regel- und Handlungswissen einer beruflichen Gemeinschaft, das sich exklusiv auf kaufmännischen Berufe bezieht (vgl. Klotz & Winther, 2015). Damit wird versucht verlässliche Aussagen zur Struktur kaufmännischer Kompetenz und zur Entwicklung von Testaufgaben zu generieren, die wiederum Ableitungen für die Gestaltung kaufmännischer Ausbildungsprozesse sowohl auf Mikro- als auch auf Makroebene unterstützen sollen.

Die empirische Überprüfung des theoretischen Modells erfolgt auf der Datenbasis einer Stichprobe von Auszubildenden zur Industriekauffrau/zum Industriekaufmann sowie Kaufleuten für Spedition und Logistikdienstleistungen (N=1645), die mittels computerbasierter Testung (72 Items) an über 50 Schulen in Deutschland erhoben wurden. Die Analysen werden anhand der Software Acer Conquest (vgl. Wu et al. 1997; Briggs & Wilson, 2003) durchgeführt. Dazu werden konkurrierende Modelle zur Kompetenzstruktur vorgestellt und mittels inferenzstatistischer Verfahren der Item Response Theory (IRT) überprüft. Diese Prüfung ist zudem dadurch motiviert, dass in der beruflichen Bildung eine Vielzahl verschiedener Kompetenzmodelle vertreten werden, die entweder einer inhaltlichen Logik folgen (u.a. Geschwendtner, Abele & Nickolaus, 2009; Winther, 2010) oder sich an kognitiven Strukturüberlegungen bzw. Handlungsmodellen orientieren (u.a. Lehmann & Seeber, 2007).

Erste Analysen stützen das theoretisch unterstellte zweidimensionale Modell empirisch. Dieser Befund weist – trotz einer eher hohen Korrelation von .898 zwischen den latenten Dimensionen – auf eine Trennung zwischen domänenverbundener und domänenspezifischer Kompetenz hin, die sich auch in den Verteilungen der Itemschwierigkeiten und der Personenfähigkeiten zeigt. Ein dezidiertes Blick auf die empirischen Befunde erlaubt

die Schlussfolgerung, dass es mit dem gegebenen Testinstrumentarium gelingt, die Personen zuverlässig auf den zwei verschiedenen Kompetenzdimensionen zu verorten. Ein Vergleich der Verteilungen zeigt zudem, dass zwischen den Personen auf beiden Kompetenzdimensionen gut differenziert werden kann. Die Ergebnisse sprechen für die Brauchbarkeit des Testinstrumentariums und damit verbunden für eine differenziertere Erfassung von berufsrelevanten Kompetenzen im kaufmännischen Bereich.

## **Einführung integrierter Unternehmenssoftware in kaufmännischen Unterricht**

**Frötschl, Clemens; Universität Bamberg, Deutschland**

*Keywords: ERP-System, kaufmännischer Unterricht, Geschäftsprozessorientierung*

Der Megatrend der Digitalisierung wirft auch für die kaufmännische Berufsausbildung große Schatten voraus. Vor dem Hintergrund zunehmender Informatisierung betrieblicher Wertschöpfungsketten und der Fähigkeit automatisierter Systeme, immer komplexere Entscheidungsaufgaben übernehmen zu können, ist zukünftig von weitreichenden Veränderungen der Aufgabenbereiche kaufmännischen Personals in Industrie und Handel auszugehen. Menschlichen Aufgabenträgern kommen zukünftig vermehrt Entscheidungsaufgaben zu, um die notwendige Flexibilität in automatisierten Umgebungen sicherzustellen (Schließmann 2014, 454).

Komplexitäts-, Abstraktions- und Problemlösungsanforderungen sind als zunehmend relevant zu bezeichnen. Festzustellen sind ebenso fortschreitende Dematerialisierung und Virtualisierung von Geschäfts- und Arbeitsvorgängen (Kagermann, Wahlster & Helbig 2013, 57). Generell ist von einer abnehmenden Routinisierung und einer stärkeren Konzentration auf die Bearbeitung von Sonderfällen und die Reaktion auf Störungen im Geschäftsbetrieb auszugehen (Siemon 2006, 5).

Der Einsatz integrierter Unternehmenssoftware bzw. von Enterprise Resource Planning Systemen (ERP-Systeme) im kaufmännischen Unterricht kann eine Möglichkeit darstellen, diesen Veränderungen zu begegnen und kaufmännische Auszubildende auf die veränderten beruflichen Anforderungen vorzubereiten. ERP-Systeme haben sich in Industrie- und Handelsbetrieben unterschiedlicher Größe als zentrale Werkzeugsammlungen zur Planung und Organisation etabliert und werden nahezu flächendeckend eingesetzt (Konradin 2011, 17). Während ERP-Systeme im Hinblick auf die Förderung eines betriebswirtschaftlichen Zusammenhangswissens seit geraumer Zeit als vielversprechende Lernobjekte gelten (Krucynski 1995, 623; Pfänder 2000 2f.), gestaltet sich die Einführung dieser Systeme in den kaufmännischen Unterricht aus mehreren Gründen schwierig. Obgleich belastbare empirische Daten zur Akzeptanz und dem Einsatzerfolg des ERP-Einsatzes in kaufmännischen Lehr-Lern-Arrangements kaum vorhanden sind, lassen Berichte erfahrener Unterrichtspraktiker auf hohen Planungsaufwand und Probleme bei der Durchführung ERP-basierter Einheiten schließen (Budde 2004, 165; Schuller 2009, 165; Sailer 2009, 206). Darüber hinaus wird ERP-System im Allgemeinen hohe Bedienkomplexität attestiert (Hustad & Olsen 2011). Es stellt sich daher die Frage, wie die Einführung von ERP-Systemen im Unterrichtsalltag erleichtert werden kann und welche Gestaltungsparameter die Durchführbarkeit ERP-basierter Lehr-Lern-Arrangements positiv beeinflussen können.

Der Beitrag beleuchtet eine Unterrichtseinheit zur Einführung in die Arbeit mit integrierter Unternehmenssoftware im Fachbereich Einzelhandel für das deutsche System der dualen Berufsausbildung. Das Einführungsarrangement wurde im Rahmen mehrerer Praxisläufe in fünf Schulklassen der Fachrichtung Einzelhandel evaluiert. Anhand geschlossener Fragebögen wurden Daten erhoben, die Aufschluss über Erfolgskriterien ERP-basierten Unterrichts sowie über zu erwartende Probleme des ERP-Einsatzes geben. Dazu gehören neben Angaben zu computerbezogenen Fähigkeiten und empfundener Höhe der Anforderungen auch Aussagen zu emotionalen und motivationalen Aspekten. Es wird erwartet, dass die genannten Gegenstandsbereiche miteinander in Verbindung stehen. Im Kontext des Papers sollen vor diesem Hintergrund auch Implikationen für die Gestaltung weiterführender, inhaltlich komplexerer Unterrichtseinheiten in kaufmännischen Ausbildungsberufen diskutiert werden. Dabei soll insbesondere das Konzept eines ERP-basierten Stationenlernens Beachtung finden. Dieses weiterführende Arrangement befindet sich derzeit in Ausarbeitungsphase und wird in wirtschaftspädagogischen Seminaren auf seine Durchführbarkeit im kaufmännischen Unterricht hin untersucht.

## **Reziproke Effekte zwischen Lehrerverhalten, Leistungsselbstkonzept und dem Lernerfolg im Fach Rechnungswesen**

**Krumpholz, Maria; Universität Bamberg, Deutschland**

**Helm, Christoph; Johannes Kepler Universität Linz, Österreich**

*Keywords: Selbstkonzept, Kompetenzen, Unterrichtsforschung*

Die Identifikation relevanter Prädiktoren von Schülerkompetenzen ist eine der bedeutsamsten Fragen der Lehr-Lern-Forschung. Auf Seite der Lernenden zählen die Facetten des Selbstkonzepts zu den „wichtigsten individuellen Voraussetzungen erfolgreichen Lernens“ (Hasselhorn, Schneider & Marx, 2003). Andererseits ist das Leistungsselbstkonzept, das sich infolge individueller Erfahrungen mit der Umwelt entwickelt, ebenfalls durch multiple Faktoren bedingt. Zu den zentralen Determinanten zählt neben der aktuellen, individuellen Schülerleistung, vor allem die Bewertung durch signifikant Andere, z.B. Lehrpersonen (Shavelson, 1976).

Studien zur Beziehung zwischen Selbstkonzept und Leistung wurden fast ausschließlich in allgemeinbildenden Domänen (v.a. Mathematik) durchgeführt (z.B. Helmke & van Aken 1995). Aber auch in berufsbildenden Domänen existieren erste Studien: Greiml-Fuhrmann (2011) konnte für den österreichischen Rechnungswesenunterricht belegen, dass Lernende Prüfungsleistungen primär auf ihre eigene Anstrengung zurückführen. Dies ist von Bedeutung, da das Leistungsselbstkonzept zu einem nicht unerheblichen Teil auf Kausalattributionen basiert (Möller & Trautwein, 2015). Des Weiteren zeigte sich bei kaufmännischen Auszubildenden in Deutschland ein mittelstarker Zusammenhang zwischen der BWL-Note und der Fähigkeitsselbsteinschätzung (Metz-Göckel, 2001).

Im Zentrum des vorliegenden Beitrags steht die Überprüfung der beiden Theoriemodelle des Self-Enhancement und des Skill-Development-Ansatzes (Helmke 1992) im Fach Rechnungswesen. Der Self-Enhancement-Ansatz geht davon aus, dass Schüler/innen mit hohem akademischem Selbstkonzept bessere Leistungen erzielen, weil sie aufgrund ihrer zuversichtlicheren Selbstbewertung u.a. ein höheres Lernengagement zeigen. Schüler/innen mit niedrigem Leistungsselbstkonzept tendieren dagegen zur Vermeidung kritischer Lernsituationen. Der Skill-Development-Ansatz dagegen postuliert, dass das akademische Selbstkonzept u.a. auf „konkreten Leistungsrückmeldungen mit anschließenden sozialen Vergleichen und Kausalattributionen“ (Möller & Trautwein, 2015) basiert und daher primär eine Konsequenz der Leistung darstellt. Empirische Befunde deuten darauf hin, dass beide Ansätze gleichermaßen bedeutsam sind (Trautwein et al., 2006). Dies lässt auf einen positiven reziproken Zusammenhang zwischen dem Selbstkonzept und der Leistung schließen. Neben der Prüfung von Wechselwirkungseffekten zwischen Selbstkonzept und Fachleistung, soll die vorliegende Studie auch den Einfluss des Lehrerverhaltens analysieren. Darüber hinaus besteht die begründete Annahme, dass umgekehrt das Verhalten von Lehrpersonen durch das Selbstkonzept der zu unterrichtenden Schüler/innen sowie ihrer Leistungen beeinflusst ist (Pekrun & Helmke, 1991).

Um die dargestellten Annahmen empirisch zu prüfen wurden Schüler/innen von 24 BMHS-Klassen mit Papier-Bleistift-Tests zum Rechnungswesencurriculum (Helm in Druck) sowie mittels Onlinefragebogen zum Lehrerverhalten (DaQS o.J.) und zum Selbstkonzept (Eder 1995/2007) getestet bzw. befragt (Nt1 = 648). Die zweistündigen Erhebungen wurden zu Beginn der 9. sowie jeweils am Ende der 10. und 11. Schulstufe durchgeführt. Auf Basis der im Längsschnitt erhobenen Daten wird folgendes Mediationsmodell geprüft: Das aus Schülersicht wahrgenommene Lehrerverhalten wirkt positiv auf das im selben Jahr sowie im Folgejahr erfasste Leistungsselbstkonzept der Schüler/innen, wobei für das jeweilige Selbstkonzept aus dem Vorjahr kontrolliert wird. Gleichzeitig beeinflusst das Schülerelbstkonzept die im selben Schuljahr sowie im Folgejahr erfasste Schülerkompetenz, wobei für die jeweilige Fachleistung aus dem Vorjahr kontrolliert wird. Derselben Systematik folgend werden der Einfluss der Fachleistung auf die Entwicklung des Selbstkonzepts sowie der Einfluss des Selbstkonzepts auf die Veränderung im Lehrerverhalten geprüft. Vor dem Hintergrund der methodisch bedingten Limitationen der Studie sowie der Unterrichtspraxis im Fach Rechnungswesen erfolgt eine Diskussion der Ergebnisse.

DaQS (o. J.). Datenbank zur Qualität von Schule. <http://daqs.fachportal-paedagogik.de>.

Eder, F. (1995/2007). Das Befinden von Kindern und Jugendlichen in der Schule. Innsbruck: StudienVerlag.

Helm, C. (in Druck). Berufsbildungsstandards und Kompetenzmodellierung im Fach Rechnungswesen. In: BIBB (Hrsg.), Bildungsstandards und Kompetenzorientierung.

- Helmke, A. & van Aken, M. (1995). The Causal Ordering of Academic Achievement and Self-Concept of Ability During Elementary School: A Longitudinal Study. *Journal of Educational Psychology*, 87 (4), 624–637.
- Möller, J. & Trautwein, U. (2015). Selbstkonzept. In E. Wild & J. Möller (Hrsg.), *Pädagogische Psychologie* (177–199). Heidelberg: Springer.
- Shavelson, R., Huber, J. & Stanton, G. (1976). Self-Concept: Validation of Construct Interpretations. *Review of Educational Research*, 46(3), 407–441.

## **Determinanten des Berufserfolgs von Absolvent/inn/en berufsbildender mittlerer und höher Schulen**

**Kolper, Julia; Universität Bamberg, Deutschland**

*Keywords: Berufserfolg, kaufmännische Schulen, Berufswahltheorie*

Der Prozess der Berufsfindung bzw. -orientierung ist für eine erfolgreiche Berufswahl und berufliche Karriere von großer Bedeutung. Eine gelungene Berufswahl führt zu mehr Wohlbefinden, Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft am Arbeitsplatz. Vor dem Hintergrund dieser Bedeutung untersucht der vorliegende Beitrag den Einfluss individueller Merkmale (wie Persönlichkeitseigenschaften, Selbstwirksamkeitserwartungen, Schulerfolg und persönliche Interessen) auf berufliche Erfolgskomponenten (wie Einkommen, Arbeitszufriedenheit, Commitment).

Die vorgestellte Untersuchung stützt sich auf die Kongruenztheorie nach Holland (1997) sowie die sozial-kognitive Berufstheorie nach Lent et al. (1994/2000). Die Kongruenztheorie geht von der Annahme aus, dass Menschen bei der Berufswahl Umwelten bevorzugen, die der eigenen Persönlichkeitsstruktur entsprechen. Stimmen Interesse und entsprechende Berufs- oder Ausbildungsumwelt überein so ist Kongruenz gegeben, die sich auf berufliche Zufriedenheit, Stabilität und positive Arbeitsleistung niederschlägt. Die sozial-kognitive Berufstheorie stellt eine Erweiterung dieser Überlegungen dar. Sie beruht auf dem Selbstwirksamkeitskonzept von Bandura (1977/1997) und postuliert, dass Individuen, die von ihren persönlichen Fähigkeiten stärker überzeugt sind, sich aktiver an der Planung und Gestaltung ihrer beruflichen Laufbahn beteiligen und sich nicht nur von gegenwärtigen und situationsbezogenen Gegebenheiten leiten lassen.

Auf Basis dieser Überlegungen und Daten von 159 BMHS-Absolvent/inn/en (89 % weiblich; Alter:  $M = 20,91$ ;  $SD = 2,68$ ) wird der Berufserfolg vorhergesagt und dabei untersucht, welche Bedeutung der schulischen Leistungsfähigkeit zukommt. Die Erhebung erfolgte mittels Onlinefragebogen, der an mehrere BMHS-Absolventenvereine mit der Bitte um Weiterleitung an die ehemaligen Schüler/innen versandt wurde. Mit wissenschaftlich erprobten Skalen wurden zentrale Konstrukte (Allgemeiner-Interessen-Struktur-Test: Bergmann & Eder 2005; Big Five: Benet-Martinez & John, 1998; berufliche Selbstwirksamkeit: Schyns & von Collani, 2002; Berufserfolg: Commitment: Felfe & Franke, 2012; Arbeitszufriedenheit: Weyer, Hodapp & Neuhäuser, 1980, Einkommen: Kategorien in 500 EUR-Schritten etc.) erfasst.

Die Auswertung der Daten zeigt, dass ...

(1) sich das Einkommen durch ein positives Fähigkeitsselbstkonzept sowie der Kongruenz zwischen beruflichen Interessen und der Bedeutung, die den beruflichen Handlungen zugemessen werden vorhersagen lassen, wenn auch nur moderat. Darüber hinaus berichten ProbandInnen, die den Tätigkeitsbereichen Realistic und Conventional (im Sinne von Holland 1997) höhere Bedeutung zumessen, von höherem Einkommen. Zudem ist die Zufriedenheit mit dem Einkommen, die sich von den Persönlichkeitsmerkmal „Neurotizismus“ und „Extraversion“ beeinflusst ist, bei BHS-Absolvent/inn/en im Vergleich zu BMS-Absolvent/inn/en höher.

(2) die Arbeitszufriedenheit durch die Abschlussnote und den Schultyp moderat beeinflusst ist. So berichten 1er-Schüler/innen in Mathematik über eine höhere Arbeitszufriedenheit im Vergleich zu Schüler/innen, die mit einer 4 abschlossen. Darüber hinaus nehmen wie erwartet das Selbstwertgefühl und das Persönlichkeitsmerkmal Extraversion schwach positiven Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit.

(3) der Berufserfolg, im Sinnen eines ausgeprägteren Commitments bzw. einer höheren Bleibeabsicht im Unternehmen, durch die Interessen-Tätigkeits-Kongruenz sowie der Schulnote und der Selbstwirksamkeit mit bedeutend (mittlere Effektstärken) beeinflusst ist.

Die Ergebnisse werden vor dem Hintergrund der Limitationen der Studie (Zusammensetzung der Stichprobe, eingesetzte Messinstrumente, ...) und den Implikationen für die Praxis der schulischen Berufswahlberatung diskutiert.

Bergmann, C. & Eder, F. (2005). Allgemeiner Interessen-Struktur-Test (AIST-R) mit Umwelt-Struktur-Test (UST-R). -Revision-. Göttingen: Beltz.

Benet-Martinez, V. & John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes Across Cultures and Ethnic Groups: Multitrait Multimethod Analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75 (3), 729-750.

Schyns, B. & von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 219-241.

Felfe, J. & Franke, F. (2012). Commitment-Skalen (COMMIT). Fragebogen zur Erfassung von Commitment gegenüber Organisationen, Beruf/Tätigkeit, Team, Führungskraft und Beschäftigungsform. Bern: Verlag Hans Huber.

Weyer, C., Hodapp, V. & Neuhäuser, S. (1980). Weiterentwicklung von Fragebogenskalen zur Erfassung der subjektiven Belastung und Unzufriedenheit im beruflichen Bereich (SBUS-B). *Psychologische Beiträge*, 22, 335-355.

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices*. Odessa, Fla: PAR.

## **Paper Session 5:**

### **Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich**

**Dornmayr, Helmut; Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw), Österreich**

*Keywords: Lehrausbildung, Berufseinmündung, Erwerbskarrieren, Ausbildungserfolg, Lehrabbruch*

Sowohl im nationalen als auch internationalen Kontext beruhen Studien zur Berufseinmündung von LehrabsolventInnen (auch als „zweite Schwelle“ bezeichnet) in erster Linie auf (Stichproben-)Befragungen (vgl. Hirschbichler & Knittler 2010, Dornmayr & Schönherr 2012). Ein diesbezüglich herausragendes Forschungsprojekt ist TREE (Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben), eine Längsschnittuntersuchung in der Schweiz (vgl. Scharenberg et al. 2014). Auch außerhalb des deutschen Sprachraums basieren Analysen zu Karrierepfaden von LehrabsolventInnen überwiegend auf Befragungen (vgl. Skills Development Scotland 2013, BC Student Outcomes 2013 in British Columbia). So sehr mittels (Stichproben-)Befragungen qualitativ differenzierte spezifische Forschungsansätze durchgeführt werden können und so wichtig die Beantwortung subjektiver Fragestellungen ist, so wenig können (Stichproben-) Befragungen hinsichtlich Validität, Reliabilität, Objektivität und Repräsentativität sowie quantitativer Differenzierbarkeit Vollerhebungen anhand „amtlicher“ Statistiken ersetzen.

Eine Ausnahme im internationalen Kontext der Befragungen von LehrabsolventInnen bildet die Untersuchung von Ralf Dorau (2010), welche Berufseinstiegsverläufe von dual Ausgebildeten in Deutschland anhand von Sozialversicherungsdaten u.a. der IAB-Beschäftigtenstichprobe skizziert, bei der es sich - ebenso wie bei der mittlerweile am IAB verwendeten (und erweiterten) Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) - um eine 2%-Stichprobe handelt.

Insofern ragt die österreichische Forschungslandschaft heraus, in welcher zunehmend der Einsatz von Vollerhebungen auf Basis (selbstverständlich anonymisierter) „amtlicher“ Daten zur Anwendung kommt. Dies ist in direktem Zusammenhang mit der Verfügbarkeit und Zugänglichkeit dieser Daten für externe Forschungseinrichtungen in Österreich zu sehen. Eine herausragende Bedeutung und auch internationale Vorreiterrolle kommt hierbei der Arbeitsmarktdatenbank von AMS und BMASK zu (vgl. AMS/BMASK 2015), in welcher Daten der Sozialversicherung(en) mit Daten des AMS verknüpft werden.

Aus dieser Möglichkeit bzw. auch aus der davor bereits verschiedentlich erfolgten Verwendung von Sozialversicherungsdaten u.a. resultieren bereits eine Reihe von interessanten Forschungsansätzen zur Berufseinmündung von LehrabsolventInnen in Österreich (vgl. Altenecker et al. 2006, Biffl, Bock-Schappelwein & Huemer 2008, Frick et al. 2015). Noch einen deutlichen Schritt weiter ging das Projekt BibEr (Bildungs-

bezogenes Erwerbskarrierenmonitoring), in welchem zusätzlich zu den Daten der Arbeitsmarktdatenbank auch Daten aus der Schulstatistik integriert wurden (vgl. Wanek-Zajic & Klapfer et al. 2015).

Ein „Handikap“ dieser Studien zur Berufseinmündung von LehrabsolventInnen war bislang, dass aus den Daten der Sozialversicherung(en) kaum Informationen über die Lehrlingsausbildung selbst entnommen werden können, z.B. dass nicht einmal Aussagen über einen erfolgreichen Lehrabschluss bzw. auch eine abgelegte Lehrabschlussprüfung getätigt werden können.

Da seit kurzem personenbezogene Auswertungen der Lehrabschlussprüfungsstatistik seitens der (für die Erstellung der Lehrlingsstatistik verantwortlichen) Wirtschaftskammer Österreich vorliegen (vgl. Dornmayr & Nowak 2015), war daher der Versuch naheliegend, die Daten aus der Lehrlings- und Lehrabschlussprüfungsstatistik (selbstverständlich in anonymisierter Form) mit den Daten aus der Arbeitsmarktdatenbank zu verknüpfen. Als Ergebnis liegen nun erstmals umfangreiche und äußerst detaillierte sowie (nicht nur für Österreich) völlig neuartige Daten zu Ausbildungserfolg und Arbeitsmarktintegration der LehrabgängerInnen 2008-2013 (N=258.244, davon N=216.407 LehrabsolventInnen und N=41.837 LehrabbrecherInnen) vor.

Dabei zeigen sich neben vielen anderen bisher unbekanntem Ergebnissen (z.B. zur Arbeitsmarktintegration differenziert nach Lehrberufsgruppen oder nach LehrabsolventInnen/LehrabbrecherInnen bzw. im zeitlichen Verlauf bis 5 Jahre nach Lehrabschluss/-abgang) auch völlig neue Erkenntnisse zum Lehrabbruch in Österreich – etwa betreffend die geschlechtsspezifische Segregation (in Form einer deutlich höheren Abbruchquote des im jeweiligen Beruf unterrepräsentierten Geschlechts) oder die extrem starke Abhängigkeit des Anteils der Drop-Outs vom Alter bei Lehrzeitbeginn. Auch der Zusammenhang von Ausbildungserfolg (inkl. dem Erfolg bei der Lehrabschlussprüfung) und Arbeitsmarktintegration bildet einen wichtigen Aspekt.

## **Sind Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung häufiger als Beschäftigte mit einer Allgemeinausbildung von formaler Überqualifikation betroffen? Eine Analyse der Verwertbarkeit der formalen Ausbildung am österreichischen Arbeitsmarkt im Zeitabschnitt 1994-2014**

**Bock-Schappelwein, Julia; WIFO, Österreich**

**Huemer, Ulrike; WIFO, Österreich**

*Keywords: Formale Überqualifikation, Arbeitsmarkt, berufliche und allgemeine Ausbildung*

Formale Überqualifikation zeichnet sich dadurch aus, dass der Bildungsabschluss einer Person höher ist als das Niveau, das typischerweise notwendig ist, um die Tätigkeit, die diese Person innehat, adäquat ausüben zu können. Formale Überqualifikation kann unterschiedliche Gründe haben: Sie tritt auf, wenn eine Arbeitskraft keinen – ihrem formalen Qualifikationsniveau entsprechenden – Arbeitsplatz finden kann und einen Job annimmt (annehmen muss), der nicht dem formalen Ausbildungsabschluss entspricht oder aber die Erwartungen der Arbeitskraft an die beruflichen Herausforderungen zu hoch waren bzw. die Anforderungen an die Arbeitskraft für die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit im Zeitablauf gesunken sind. Aber auch nicht ausreichende individuelle Fähigkeiten oder fehlendes Erfahrungswissen führen zu formaler Überqualifikation; denn Arbeitskräfte können in Bezug auf ihre Kompetenzausstattung bei gleicher formaler Ausbildung sehr unterschiedlich sein. Das Risiko, von formaler Überqualifikation betroffen zu sein, nimmt zudem zu, wenn die Erwerbsbiographie durch geringe Arbeitserfahrung, häufigen Arbeitsplatzwechsel, Karriereunterbrechung oder Diskriminierung am Arbeitsmarkt gekennzeichnet ist oder die internationale Transferierbarkeit von formaler Qualifikation (Chiswick – Miller, 2013) nicht gegeben ist. Ein höheres Risiko, überqualifiziert beschäftigt zu sein, haben demnach öfters Frauen, jüngere Arbeitskräfte, Personen mit Migrationshintergrund sowie Personen mit wenig Arbeitserfahrung.

Das Forschungsfeld zum Thema Qualifikationsmismatch im Allgemeinen bzw. formaler Überqualifikation im Speziellen wurde in den 1970er Jahren in den USA von Freeman (1976) und Duncan - Hoffman (1981) begründet. In den 1990er Jahren folgten Studien in Europa u. a. im Vereinigten Königreich, Spanien, Portugal, Niederlande, Belgien, Deutschland und Frankreich zum Thema formaler Überqualifikation mit den unterschiedlichsten Schwerpunktsetzungen: Untersucht wurden etwa die Auswirkungen von Überqualifikation auf Löhne, Arbeits-

zufriedenheit und Arbeitsmobilität insgesamt bzw. erfolgte eine Fokussierung auf spezifische Personengruppen wie AusbildungsabgängerInnen, StudienabsolventInnen, Jugendliche oder MigrantInnen (Überblickartikel beispielsweise in Tsang - Levin, 1985, Groot - Maassen van den Brink, 2000, Büchel et al., 2003, Sloane, 2003, Davia et al., 2010, Quintini, 2011, Chiswick - Miller, 2013).

Vor diesem Hintergrund wird auf Basis von Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung für drei Erhebungszeitpunkte (z.B. 1995, 2005 und 2015) das Ausmaß von formaler Überqualifikation von Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung im Vergleich zu Personen mit einer abgeschlossenen Allgemeinausbildung für Österreich untersucht, um hieraus einerseits Hinweise zur Größenordnung von formaler Überqualifikation in Abhängigkeit vom formalen Ausbildungsschwerpunkt zu erhalten, andererseits um die Entwicklung der Betroffenheit von formaler Überqualifikation im Zeitablauf abzubilden. Die formale Überqualifikation wird mittels objektiver, konkret normativer, Berechnungsmethode ermittelt (zu den verschiedenen Berechnungsmethoden siehe z.B. Bock-Schappelwein — Egger-Subotitsch, 2015), da Informationen zur subjektiven Einschätzung in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung fehlen. Beim normativen Berechnungsansatz wird überprüft, ob der ausgeübte Beruf und die höchste abgeschlossene formale Ausbildung einer beschäftigten Person mit einer „standardisierten“ Klassifikation übereinstimmen. In der vorliegenden Arbeit wird die Verknüpfungstabelle der ILO (1990, 2012) als Referenzgröße verwendet – sie ordnet jedem Beruf, zusammengefasst in Berufshauptgruppen, ein spezifisches Skill-level in Form eines Ausbildungsniveaus zu. Die Berufe werden entsprechend der internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08, ISCO 88) klassifiziert. Mit Ausnahme der Berufshauptgruppen 0 (Angehörige der regulären Streitkräfte) und 1 (Führungskräfte) kann jede Berufshauptgruppe einem spezifischen Skill-level zugeordnet werden. Alle Arbeitskräfte, deren Bildungsabschluss mit dem zur Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit notwendigen Bildungsniveau übereinstimmt, werden als ausbildungsadäquat beschäftigt eingestuft, alle anderen werden entweder als über- oder als unterqualifiziert beschäftigt kodiert.

Es sollen folgende Fragestellungen behandelt werden: Wie hoch fällt die formale Überqualifikation in Österreich in Abhängigkeit von der abgeschlossenen formalen Ausbildung aus? Gibt es Unterschiede im Zeitablauf? Welche Einflussfaktoren wirken auf die formale Überqualifikation ein?

Umgesetzt wird die Analyse unter Verwendung deskriptiver und ökonomischer Verfahren (Logit-Analyse zur Bestimmung der Einflussfaktoren auf die formale Überqualifikation).

Ziel dieses Forschungsvorhabens ist es, das Phänomen der formalen Überqualifikation am österreichischen Arbeitsmarkt für Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung zu untersuchen, um hieraus Rückschlüsse auf die zunehmenden Anforderungen an die Qualifikationen der Arbeitskräfte infolge von Technisierung und Digitalisierung ableiten zu können.

## **Die Praxisphase der Ausbildung von Berufsschullehrkräften: Zur Bedeutung wahrgenommener Unterstützung für gesundheitliche Risiken von Lehramtsanwärter/innen**

**Warwas, Julia; Otto-Friedrich-Universität Bamberg, Deutschland**

**Neubauer, Jörg; Otto-Friedrich-Universität Bamberg, Deutschland**

*Keywords: Schulpraktischer Vorbereitungsdienst, emotionale Erschöpfung, soziale Unterstützung, Mentor/innen*

Der schulpraktische Vorbereitungsdienst (Referendariat) ist in Deutschland ein wesentlicher Baustein der Qualifizierung angehender Lehrkräfte, war aber bislang kaum Gegenstand empirischer Forschung im berufsbildenden Bereich. Studien im allgemeinbildenden Sektor dokumentieren vielfältige Belastungsfaktoren während dieser Phase und attestieren bis zu 50% der Lehramtsanwärter/innen noch vor Berufseintritt fortgeschrittene Burnout-Symptome (z.B. Dückers-Klichowski 2005; Weimar 2005). Derartige Befunde veranlassen zu einer verstärkten Berücksichtigung internaler und sozialer Ressourcen der Lehramtsanwärter/innen, die annahmegemäß gegenüber Belastungseinwirkungen schützen und eine gesundheitserhaltende Anforderungsbewältigung ermöglichen (z.B. KLUSMANN ET AL. 2012; RICHTER ET AL. 2011).

Vor diesem Hintergrund beleuchten wir mit der aktuellen Studie explizit den Vorbereitungsdienst an beruflichen Schulen. Dabei gehen wir der Frage nach, ob das Niveau emotionaler Erschöpfung angehender Berufsschullehrkräfte als Frühwarnsignal schleichender Burnout-Erkrankungen (SCHAUFELI & TARIS 2005) systematisch von den (subjektiv) verfügbaren sozialen Ressourcen an den Ausbildungsschulen abhängt. Primärer Gegenstand der Analysen sind deshalb die wahrgenommenen Unterstützungsleistungen von Mentor/innen und Kollegiumsmitgliedern im ersten Jahr des Vorbereitungsdienstes. In die Auswertungen fließen jedoch auch ausgewählte interne Ressourcen der Lehramtsanwärter/innen als Kontrollvariablen ein, die auf Basis bisheriger empirischer Befunde ausgewählt wurden (namentlich generalisierte Gefühle sozialer Geborgenheit, Extraversion, berufliche Anpassungsfähigkeit und beruflicher Optimismus; vgl. z.B. ROTHLAND 2011).

Unter der Annahme, dass Lehramtsanwärter/innen an ihrer jeweiligen Ausbildungsschule in ein Netzwerk potentieller Unterstützungsgeber eingebunden sind, welches sie ganzheitlich erleben und bewerten (vgl. auch FELLEBERG 2007; SCHMIDT 2008), wurden in einem ersten Schritt typologische Analysen zur Identifizierung wahrgenommener Unterstützungsprofile durchgeführt. Mittels Clusterzentrenverfahren konnten anhand der Befragungsdaten von 151 angehenden Berufsschullehrkräften fünf Unterstützungsprofile unterschieden werden. Gut ein Drittel der Befragten fühlt sich tatsächlich in ein engmaschiges Unterstützungsnetzwerk eingebettet, welches ihnen intensive und vielfältige Unterstützungsleistungen aus verschiedenen Quellen bietet. Ein weiteres Drittel nimmt klare, aber einseitige Unterstützungsschwerpunkte wahr, die entweder von den Seminarlehrkräften oder den übrigen Kollegiumsmitgliedern stammen und teilweise auch auf bestimmte Arten von Hilfestellungen beschränkt bleiben. Das verbleibende Drittel umfasst Lehramtsanwärter/innen, die sich gänzlich alleine gelassen erleben, und solchen, die weder gravierende Mängel noch spezifische Schwerpunkte in den erhaltenen Unterstützungsleistungen ausmachen können.

In einem zweiten Schritt kamen kovarianzanalytische Verfahren zum Einsatz, um die durch Kontrollvariablen bereinigten Effekte der wahrgenommenen Unterstützung auf das individuelle Erschöpfungsniveau zu ermitteln. Hierbei zeigte sich, dass die Einbettung in ein bestimmtes Unterstützungsprofil nicht generell, sondern geschlechtsspezifisch mit hohen oder geringen Erschöpfungsgraden verknüpft ist, wenn interne Ressourcen konstant gehalten werden. Auffällig ist unter anderem, dass die Intensität der mentoriellen Begleitung vor allem für weibliche Referendare einen entscheidenden Schutzfaktor gegenüber gesundheitlichen Risiken darstellt. Geschlechtsübergreifend leistet zudem der berufliche Optimismus einer angehenden Lehrkraft eigenständige und praktisch bedeutsame Beiträge zur Erklärung ihres individuellen Erschöpfungsniveaus.

Auf Basis dieser Ergebnisse wollen wir Konsequenzen für eine gesundheitserhaltende Gestaltung des Vorbereitungsdienstes sowie für die Professionalisierung von Mentor/innen diskutieren.

## **Ermittlung von Intrapreneurship-Kompetenzen bei Auszubildenden unter Nutzung kognitiver Diagnosemodelle**

**Bley, Sandra;** Ludwig-Maximilians-Universität München, Deutschland

**George, Ann Cathrice;** Bundesinstitut für Innovation und Entwicklung des Österreichischen Schulwesens, Salzburg

*Keywords: Kompetenzdiagnose, Kompetenzentwicklung*

### Theoretischer Hintergrund

Intrapreneurship im Sinne von unternehmerischem Denken und Handeln im Unternehmen ist eine im Rahmen der beruflichen Erstausbildung erlernbare Kompetenz. Neben berufsfachlichem Wissen umfasst die Intrapreneurship-Kompetenz anwendungsorientierte Skills wie das selbständige Wahrnehmen, Entwickeln, Planen und das Verkaufen von beruflich relevanten Projektideen. Bisher liegen kaum empirische Ergebnisse vor, welche dieser Skills Auszubildende beherrschen oder in welcher Reihenfolge sie erworben werden (Weber et al. 2015).

### Fragestellung

Welche Intrapreneurship-Skills beherrschen Auszubildende und in welcher Kombination?

### Methode

Das statistische Deterministic-Input Noisy And Gate Modell (DINA; Haertel, 1989), ein spezifisches Modell in der Klasse der Kognitiven Diagnosemodelle (CDMs) basiert auf der Annahme, dass kompetentes Verhalten nur dann gezeigt werden kann, wenn eine Person alle für diese Situation notwendigen Skills beherrscht.

Im vorliegenden Beitrag wird angenommen, dass Auszubildende eine vollständige Intrapreneurship-Kompetenz besitzen, sobald sie die folgenden 7 Skills beherrschen:

WAHR – wahrnehmen von Problemen/Chancen

ANALY – analysieren von Situationen/Informationen

IDEE – generieren von Ideen

SEQU – sequenzieren von Aspekten

INFO – verarbeiten von Fachbegriffen/Routinen/Informationen

TOOL – anwenden kaufmännischer Tools

VERK – treffen/verkaufen begründeter Entscheidungen

Für die Ermittlung von Intrapreneurship-Kompetenzen wurden jeder Aufgabe eines Tests die zu ihrer Lösung notwendigen Skills zugewiesen (Q-Matrix). Die Test- und Q-Matrixentwicklung (Bley, under review) erfolgte nach dem Grundsatz des evidenzbasierten Schlussfolgerns (Pellegrino et al. 2001) in Anlehnung an den Evidence-Centered-Design Ansatz (Mislevy & Risconscente 2006).

Basierend auf der Q-Matrix und den Antworten der Auszubildenden in dem Test erfolgte die Schätzung der beherrschten IP-Skills und deren Kombinationen auf Grundlage eines DINA Modells (Software: R Paket CDM, George et al., in press)

### Daten

Die Daten entstammen der Hauptstudie des ASCOT-Projekts (Weber et al. 2016), die als One-Shot-Design durchgeführt wurde. Dabei bearbeiteten deutschlandweit N=919 Auszubildende 22 technologiebasierte Testaufgaben.

### Ausgewählte Ergebnisse:

Das Modell zeigt Analysen einen akkuraten globalen Modelfit (SRMSR=0,0464) und zufriedenstellende Itemfits. Auszubildende beherrschen die folgenden Kombinationen von IP-Skills besonders häufig:

1. Alle Skills (48,59%)
2. Keinen Skill (6,98%)
3. SEQU/INFO/TOOL (6,92%)

4. WAHR/ANALY/IDEE/SEQU/INFO/TOOL (5,46%)
5. WAHR/ANALY/IDEE/SEQU (4,22%)
6. WAHR/ANALY/SEQU/INFO/TOOL (4,08%)

Da der Test am Ende der Ausbildung durchgeführt wurde, besitzen ca. 48% der Lernenden bereits alle IP-Skills. Auszubildende, die der dritthäufigsten Gruppe zuzuordnen sind, können als jene verstanden werden, die eine risiko- und störungsfreie Projektumsetzung durchführen können. Gruppe 6 kann darüber hinaus auch Risiken /Störungen oder Chancen wahrnehmen und diese analysieren; Gruppe 4 verfügt zusätzlich über Kreativität.

Diskussion:

Obwohl die Daten aus einer Querschnittsstudie stammen, können aus den häufig gemeinsam beherrschten Kombinationen der IP-Skills Vermutungen über den Erwerb der Skills getroffen werden. Es wurden Lernpfade abgeleitet, die auf Basis vorliegender fachdidaktischer Ergebnisse plausibel erscheinen (Weber et al. 2015).

Literatur:

- Bley, S. (under review). Cognitive processes in use when solving intrapreneurship activities – A formative assessment perspective
- George, A.C., Robitzsch, A., Kiefer, T., Groß, J. & Ünlü, A. (in press). The R Package CDM for cognitive diagnosis modeling. *Journal of Statistical Software*.
- Haertel, E. H. (1989). Using restricted latent class models to map the skill structure of achievement items. *Journal of Educational Measurement*, 26, 301–323.
- Mislevy, R. J. & Risconscente, M. M. (2006). Evidenced-centered assessment design: Layers, concepts and terminology. In S. M. Downing & T. M. Haladyna (Eds.), *Handbook of test development* (S. 61-90). Mahwah, NJ: Erlbaum
- Pellegrino, J. W., Chudowsky, N. & Glaser, R. (2001). *Knowing what students know: The science and design of educational assessment*. Washington, DC: National Academy Press.
- Weber, S., Wiethe-Körprich, M., Bley, S., Weiß, C. & Achtenhagen, F. (2015) Intrapreneurship-Verhalten an kaufmännischen Arbeitsplätzen – Analysen von Projektberichten. *Empirische Pädagogik*, 29(1), 84-105.
- Weber, S., Wiethe-Körprich, M., Bley, S., Weiß, C., Draxler, C. & Güter, C. (2016). Large Scale-Assessments in der kaufmännischen Berufsbildung – Intrapreneurship (CoBALIT). Beck, K., Landenberger, M. & Oser, F. (Hrsg.), *Technologiebasierte Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung – Resultate aus dem Forschungsprogramm ASCOT*. (S. 75-92) Bielefeld: Bertelsmann.

## Paper Session 6:

### Das Vorarlberger Lehrlingsmodell aus Sicht seiner Zielgruppen

**Fredersdorf, Frederic; FH Vorarlberg, Österreich**

*Keywords: Lehrlingsmodell, Vorarlberg, Lehrstellenförderung, Fachkräftemangel, Matura*

Laut Hochschulprognose 2014 stieg in Österreich der Anteil der 18-/19-Jährigen mit Matura von 39,37% in 07/08 auf 41,33% in 11/12 (Radinger u.a. 2014: 19). Parallel sank zwischen 2008 und 2013 der Anteil junger Menschen in Lehrlingsausbildung (Dornmayr & Löffler 2014: 88). Wegen der demografischen Entwicklung und Nachwirkungen der Wirtschaftskrise liegt in Austria ein Trend zur höheren Bildung vor. Ebenso in Deutschland: Wiesen 1991 11,9% der deutschen Bevölkerung einen (Fach)Hochschul- und 58,2% einen Lehrabschluss vor, waren es 2010 14,6% mit (Fach)Hochschul- und 50,6% mit Lehrabschluss (Statistisches Bundesamt 2015: 10). Beide Länder markieren die europaweite Tendenz eines seit 2000 wachsenden Bevölkerungsanteils in Tertiärer Bildung, obwohl zwischen 1985 und 2010 die EU-27-Bevölkerung unter 30 Jahren sank (EACEA 2012: 11f, 19). Neben obigen Daten begründen steigende Quoten von Berufsaussteiger/innen und die Arbeitslosigkeit niedrig Qualifizierter den vielzitierten Fachkräftemangel (Dornmayr & Löffler a.a.O.: 7f, 157-164).

Vorarlberger Stakeholder suchen ihm mit dem Vorarlberger Lehrlingsmodell (VL) entgegenzuwirken. Seit 2010 realisieren Kammern, Landesschulrat, Ausbildungsbetriebe, Berufs- und Volkshochschulen und die Landesregierung mit dem VL die parallele Ausbildung von Lehre und Berufsreifepfegung. Im VL bewältigen Lehrlinge der ersten zwei Jahre 360 Einheiten an Berufsschulen und im dritten und vierten Jahr 480 Einheiten in der Erwachsenenbildung. Ende des vierten Jahres absolvieren sie ihre Lehrprüfung sowie Teile der Matura in

Deutsch und Englisch. Im fünften und sechsten Jahr leisten sie in Abendkursen restliche 420 Einheiten für die Berufsreifeprüfung.

Zweifellos fordert das VL Beteiligte stärker als ausschließlich eine Lehre, denn die längere Ausbildungszeit ist mit intensiven Arbeits- und Lernleistungen verbunden. Inwiefern das VL herausfordert, wie Beteiligte und Auszubildende die Lehre und das VL bewerten und welche Erfahrungen Teilnehmende/Ehemalige gemacht haben, war Gegenstand einer Online-Befragung unter fünf regionalen Zielgruppen (n=943/9090): Aktuelle und ehemalige Teilnehmende; Schüler/innen der 9. Schulstufe; deren Eltern und betriebliche Auszubildende. Die Vorarlberger Wirtschaftskammer (WKV) und Landesregierung beauftragten die Studie 2014 im fünften Jahr seit Implementierung des VL. Grundlegendes Erkenntnisinteresse: Stärken und Defizite herauszuarbeiten, um anhand der Ergebnisse Rahmenbedingungen zu optimieren.

Ausgehend vom Richtziel erarbeiteten die o.g. Stakeholder Dimensionen der Studie, wobei zum Zweck der Unterschiedsprüfung von Zielgruppen, dieselben Aspekte erhoben wurden. Aus der Auftragsforschung immmanenten Gründen stellten sie keinen Bezug zu anderen Lehrlingsstudien her. Das Instrument erfragt in standardisierter geschlossener Form 19 Dimensionen zum VL sowie soziodemografische Aspekte. ExpertInnen testeten und optimierten es, bevor die WKV im März 2015 die Online-Vollerhebung realisierte und die FH Vorarlberg die Daten auswertete. Exemplarische Ergebnisse:

Metrische Batterien sind mit  $0,645 \leq \text{Alpha} \leq 0,83$  ausreichend reliabel. Hohe Rücklaufquoten bei Teilnehmenden, Alumni und Auszubildern von 64% stehen üblichen Quoten von 11% bei Schüler/innen der 9. Schulstufe und geringen von 3,1% der Eltern gegenüber. Ergebnisse zu Letztgenannten dienen somit zunächst nur als Hypothesenspendler.

Eigeninteresse, Aufstiegschancen, berufliche Möglichkeiten und die Studienberechtigung sind für alle Zielgruppen wichtigste Kriterien zur Teilnahme am VL. Fazit: Eine Rangliste der Kriterien bietet Ansatzpunkte zum Marketing für das VL.

Teilnehmende/Alumni nutzen zwischen 2,6 und 3,4 Stunden wöchentlich für zusätzliches Lernen. Sie wenden mehr private Lernzeit auf, je besser sie die Lehre bewerten. Fazit: Um Drop-Out entgegenzuwirken, scheint es sinnvoll, das positive Image und Klima der Lehre in Betrieben aktiv zu fördern.

Hätten Teilnehmende/Alumni das VL abgebrochen, wären motivationale, aufwandsspezifische und zeitliche Aspekte am bedeutsamsten gewesen. Eltern erkennen hierin eine Aufgabe des Betriebes; Ausbilder sehen diesen Aspekt als kaum relevant an. Fazit: Beeinflussende Zielgruppen sollten sich gemeinsam verantwortlich zeigen, Lernschwierigkeiten der Teilnehmenden zu mildern, um einem möglichen Drop-Out präventiv entgegenzuwirken.

#### Literatur:

- Dornmayr, Helmut & Löffler, Roland (2014): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2012-2013. Wien
- EACEA – Exekutivagentur Bildung, Audiovisuelles und Kultur (2012): Schlüsselzahlen zum Bildungswesen in Europa 2012. Brüssel
- Radinger, Regina u.a. (2014): Hochschulprognose 2014. Wien
- Statistisches Bundesamt (2015): Bildungsstand der Bevölkerung. Wiesbaden

## **Subjektive Wahrnehmung von Ausbildungs- und Berufserfolg österreichischer LehrabsolventInnen. Eigenwahrnehmung der Positionierung im Vergleich zu AbsolventInnen weiterführender Schulen. Eine empirische Analyse.**

**Winkler, Birgit; ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, Österreich**

*Keywords: LehrabsolventInnen, Bildungswege im Vergleich, Ausbildungs-/Berufserfolg, Ausbildungszufriedenheit, (gesellschaftliche) Anerkennung*

Der „Outcome“ von Lehre im Sinne einer (erfolgreichen) Berufseinmündung der LehrabsolventInnen („zweite Schwelle“) ist Gegenstand zahlreicher (deutschsprachiger) Studien (Biffi/Bock-Schappelwein/Huemer 2008; Gesslbauer et al. 2014; Dornmayr/Nowak 2015 u. a.). Verwiesen wird hierbei mitunter auf einen „signifikant positiven Einfluss des Lehrabschlusses auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit der Jugendlichen im Anschluss an die berufliche Ausbildung“ (Biffi/Bock-Schappelwein/Huemer 2008, S. 1). Auch das bildungsbezogene Erwerbskarrierenmonitoring, welches jährlich von Statistik Austria (im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich und Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) durchgeführt wird, unterstreicht die Bedeutung eines Lehrabschlusses für die Beschäftigungswahrscheinlichkeit, nicht nur was die Einkommenshöhe 18 Monate nach Ausbildungsende, sondern v. a. auch was die (schnelle) berufliche Integration verglichen mit AbsolventInnen anderer Ausbildungswege anbelangt.

Die Zufriedenheit mit der Lehrausbildung und dem beruflichen Werdegang nach Lehrabschluss wird ebenso in zahlreichen (inter-)nationalen Studien in den Blick genommen (BIS Apprenticeship Evaluation 2014, Chisvert/Marhuenda 2012 u. a.), insbesondere auch wenn es darum geht, den Wirkungsgrad (erfolgreiche Integration in den Regelarbeitsmarkt etc.) sowie die Qualität des dualen Systems zu evaluieren. Empirisch bislang lediglich am Rande gestreift wurde die subjektive Wahrnehmung von Ausbildungs- und Berufserfolg von LehrabsolventInnen mit Fokus auf einem Vergleich auf interpersoneller Ebene (Wie nehmen die LehrabsolventInnen ihre (beruflichen) Möglichkeiten verglichen mit AbsolventInnen weiterführender Schulen wahr?). Um diesem Umstand Abhilfe zu schaffen, zielt der gegenständliche Beitrag auf die Erforschung der subjektiven Wahrnehmung des Ausbildungs- und Berufserfolgs österreichischer LehrabsolventInnen ab. Der Untersuchungsgegenstand betrifft dabei die folgenden Bereiche:

- Rückblickende Zufriedenheit der LehrabsolventInnen mit Ausbildungsqualität und -inhalten an beiden Lernorten (Berufsschule und Betrieb)
- Zufriedenheit mit dem beruflichen Werdegang (nach Lehrabschluss) und den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten
- Individueller Vergleich mit gleichaltrigen (ehemaligen) SchülerInnen weiterführender Schulen (Sinnstiftung, Praxisrelevanz, Verdienstmöglichkeiten, gesellschaftliches Ansehen, Weiterbildungsmöglichkeiten etc.)

Die vorliegende Analyse von Ausbildungs- und Berufserfolg österreichischer LehrabsolventInnen mit Schwerpunkt auf der Eigenwahrnehmung der Positionierung der LehrabsolventInnen im Vergleich zu AbsolventInnen weiterführender Schulen (mit oder ohne Matura) gründet auf einer österreichweiten postalischen Befragung von LehrabsolventInnen des Jahres 2013. Der Vergleich der Eigenwahrnehmung von LehrabsolventInnen mit AbsolventInnen weiterführender Schulen beruht auf einer Fragebatterie dieses Fragebogens, im Zuge welcher die LehrabsolventInnen angehalten wurden, ihre Lebenssituation mit jener von gleichaltrigen Bekannten, die eine weiterführende Schule abgeschlossen haben, zu vergleichen. Die Auswertung der Fragebögen (Rücklauf: n = 655 verwertbare Fragebögen), welche im Mai 2015 auf Basis einer einfachen Zufallsstichprobe an LehrabsolventInnen des Jahres 2013 versandt wurden, erfolgte mittels quantitativer Verfahren und beinhaltet Detailanalysen nach Berufsgruppen und weiteren Merkmalsausprägungen.

Die Ergebnisse der Befragung von Österreichs LehrabsolventInnen rund zwei Jahre nach Lehrabschluss unterstreichen (auch rückblickend) den Erfolg des Ausbildungsmodells „Lehrlingsausbildung“, sie deuten aber auch auf Probleme der Lehre hinsichtlich Image und (gesellschaftlicher) Anerkennung hin. Neuartige und spannende Befunde bietet der Vergleich der LehrabsolventInnen mit gleichaltrigen AbsolventInnen weiterführender Schulen. Die befragten LehrabsolventInnen sehen sich in ihrer Eigenwahrnehmung gegenüber AbsolventInnen weiterführender Schulen weitgehend im Vorteil, was das Finden einer angemessenen Arbeitsstelle, den Spaß bei der Arbeit, das Verrichten von sinnstiftenden und abwechslungsreichen Tätigkeiten und die Alltagstauglichkeit des Erlernten anbelangt. Eher benachteiligt im Vergleich mit AbsolventInnen weiterführender Schulen sehen sich die befragten LehrabsolventInnen v. a. in jenen Aspekten, die mit der externen Bewertung/Anerken-

nung ihrer Arbeit und Ausbildung (Einkommensniveau, gesellschaftliches Ansehen und Weiterbildungsoptionen) zu tun haben.

Um das Ziel einer (angemessenen) gesellschaftlichen Wertschätzung einer Lehrausbildung zu erwirken, wäre ein dementsprechender gesamtgesellschaftlicher Bewusstseinswandel zu forcieren, indem nicht zuletzt die Wertigkeit, Bedeutsamkeit und Wichtigkeit von qualitativ hochwertiger Facharbeit verstärkt in den Fokus des öffentlichen Interesses gerückt wird. Aktuelle Befunde der (Berufs-)Bildungsforschung unterstreichen zudem die Bedeutsamkeit einer abgeschlossenen Berufsbildung (Motor für berufliche Integration/sozialen Aufstieg). Angesichts dessen erschiene es ratsam, neben der Steigerung der Wertigkeit und Qualität der Lehre auch die Ausbildungsbeteiligung und Abbruchsvermeidung politisch in verstärktem Maße zu fördern.

## **Wie zufrieden sind Lernende in der beruflichen Bildung in Deutschland? Eine Untersuchung zum Ausbildungsende und Verbleib von Absolvent(inn)en beruflicher Schulen in Berlin**

**Richter, Patrick; Humboldt-Universität zu Berlin, Deutschland**

*Keywords: Ausbildung in Deutschland, Verbleib, Übergänge, Zufriedenheit von Schülern*

Im wissenschaftlichen Diskurs zur Schulqualität wird die überwiegende Untersuchung der (fachlichen) Schulleistungen (Output) als Beschränkung kritisiert. Dabei wird bezweifelt, ob die notwendige Betrachtung der Schulleistungen ausreicht, die Effektivität und damit auch die Qualität von Schule zu beurteilen (vgl. Keller 2014, 11). Es erscheint daher sinnvoll, die „Anschlussfähigkeit“ von Schüler(inne)n, dazu gehört u. a. die Einmündung in eine Erwerbstätigkeit, als Qualitätskriterium von Schule einzubeziehen (vgl. Keller 2014, 11). Eine gelungene Integration junger Menschen ins Erwerbsleben kann auch als ein Erfolg von Schule verstanden werden (vgl. Müller-Neuendorf/Obermaier 2010, 44).

Das Berufsbildungssystem in Deutschland umfasst drei Sektoren: (1) duale Ausbildung, (2) Schulberufssystem und (3) Übergangssystem. Die duale Ausbildung hat dabei den höchsten Stellenwert, sie wird mehrheitlich von jungen Menschen gewählt (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, 98). Die Bildungsgänge des Übergangssystems und die des Schulberufssystems sind teilweise sehr unterschiedlich zwischen den 16 Bundesländern, da die Gestaltung dieser Bildungsmaßnahmen Länderrecht ist.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) hat im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012 Ergebnisse zum Übergang von der Berufsausbildung ins Erwerbsleben, der sogenannten zweiten Schwelle, veröffentlicht. Dabei wird räumlich nach ost- und westdeutschen Bundesländern differenziert, regionale Betrachtungen bzgl. der einzelnen Bundesländer stehen nicht zur Verfügung. Ein Ergebnis ist, dass Absolvent(inn)en der vollzeitschulischen Bildungsgänge häufiger als diejenigen der dualen eine weitere Ausbildung aufnehmen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2012, 268f.).

Regionale Untersuchungen liegen z. B. für Sachsen (vgl. Müller 2003) und das Saarland vor (vgl. Buch/Hell 2014). Weitere regionale Übergangsstudien sind wünschenswert (vgl. Kutscha 2008, 74).

Wie sich Übergangsprozesse junger Menschen in Berlin gestalten, wird auf Basis einer quantitativen Untersuchung an zehn Berliner beruflichen Schulen erhoben. Dabei sind u. a. folgende Fragen relevant:

1. Welchen Lernzuwachs erleben Auszubildende zum Ausbildungsende?
2. Wie zufrieden sind die Auszubildenden mit Ihrer Berufsschule?
3. Welche Bildungs- und Berufswege nehmen junge Menschen nach Abschluss ihrer Ausbildung?

Die Untersuchung zum Ausbildungsende und Verbleib von Absolvent(inn)en beruflicher Schulen in Berlin umfasst zwei Befragungszeitpunkte.

Zum ersten Zeitpunkt ist eine standardisierte Fragebogenerhebung am Ausbildungsende im Jahr 2014 durchgeführt worden. Es sind Daten zur Schulerfahrung erhoben worden, u. a. zum erlebten Lernzuwachs, zur Zufriedenheit, zu Zukunftsplänen und zur Bewerbungssituation. Zum zweiten Zeitpunkt sind die Schüler(innen)

und Auszubildenden mithilfe einer standardisierten Befragung sechs bis zwölf Monate nach Ausbildungsende telefonisch befragt worden.

Die Befragung zum Ausbildungsende hat Angaben von 1.633 Schüler(inne)n sowie Auszubildenden aus 46 Bildungsgängen generiert. Darunter sind duale, vollzeitschulische und studienberechtigende (Berufs-)Bildungsgänge. Bei den dualen und vollzeitschulischen Berufsbildungsgängen sind kaufmännische, gewerblich-technische und gesundheitlich/sozial/körperpflegerische Berufe berücksichtigt worden. Ein Ergebnis ist, dass eine deutliche Mehrheit der Befragten einen Lernzuwachs wahrnimmt, der für das weitere Leben wichtig ist – etwa in Bezug auf ihre Fähigkeit, in Teams zusammenarbeiten zu können.

An der Ehemaligenbefragung haben 278 Personen teilgenommen. Ein zentrales Ergebnis dieser Untersuchung ist, dass die Ehemaligen aktuell am häufigsten erwerbstätig sind und die Berufstätigen mehrheitlich im erlernten Beruf arbeiten. Mithilfe der vorliegenden Daten werden u. a. inter- und intrabildungsgangbezogenen Aussagen zum wahrgenommenen Lernzuwachs, zur Zufriedenheit und zur aktuellen Situation junger Menschen zur Verfügung gestellt.

## **Die Lehre aus Sicht der Lernenden: Lehrlinge als neue Anspruchsgruppe im Qualitäts-Diskurs beruflicher Lernprozesse**

**Lachmayr, Norbert; öibf, Österreich**

*Keywords: Lehre, Ausbildungsbedingung, Qualität, Vollerhebung*

Die betriebliche Lehrausbildung in Österreich wird gerne als internationales Mustermodell gesehen, gleichzeitig steht das duale System vor zahlreichen Herausforderungen (vgl. Dornmayr et al 2013, Dornmayr & Nowak 2013, Dornmayr & Löffler, 2014). Dazu zählen z.B. der Rückgang der Erfolgsquoten bei der Lehrabschlussprüfung sowie der ausbildungsaktiven Betriebe und steigende Bildungsaspirationen. Um diesen Trends entgegenzuwirken, gab es in den letzten Jahren zahlreiche Innovationen (z.B. Lehre mit Matura, Ausbildungsgarantie, Integrative Berufsausbildung) sowie die Festschreibung einer Aufwertung der Lehrausbildung im Regierungsprogramm 2013-2018 (Bundeskanzleramt 2013).

Ein für eine derartige Weiterentwicklung der Lehrausbildung erforderliches umfangreiches Grundlagenwissen liegt nun vor: Es wurde die Perspektiven aller im letzten Lehrjahr befindlichen Lehrlinge (als direkt Betroffene) systematisch erhoben. Dieser Zugang, nämlich Lernende in den Mittelpunkt zu stellen, deckt sich mit einer der strategischen Leitlinien der Österreichischen Strategie zum lebensbegleitenden Lernen (Republik Österreich 2011). Während in Deutschland solche Erhebungen bereits zum Bestandteil des Steuerungssystems in der beruflichen Bildung geworden sind, lagen für Österreich keine bundesweiten, wissenschaftlich fundierten Untersuchungen vor, es blieb bei punktuellen Erhebungen (z.B. Grössenberger, 2012; Wächter, 2009).

Das Konzept der vorzustellenden (und anonymisierten) Studie legt den Fokus auf die von den Lehrlingen erlebten unmittelbaren Ausbildungsarrangements und Rahmenbedingungen um folgende Fragestellung zu beantworten: Wie bewerten die Lehrlinge ihre Ausbildungssituation und ihren Ausbildungsverlauf am Ende der Ausbildung (retrospektiv)? Dabei wird differenziert zwischen den Dimensionen Inputqualität (Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen), Prozessqualität (betriebliche Rahmenbedingungen in der Ausbildung wie z.B. Einhaltung des Ausbildungsplanes, ausbildungsfremde Tätigkeiten, Betreuung durch AusbilderInnen, fachliche Qualität des Betriebs) und Outputqualität (Ergebnisse der Ausbildung, z.B. Übernahmeperspektiven). Der Fragebogen stützte sich zudem auf Konzepte und Theorien zu Ausbildungsqualität: Ausgehend vom Fragebogen des Ausbildungsreports 2013 (Hannack 2013) sind regionale Erhebungen rund die Arbeitszufriedenheit von Lehrlingen (Grössenberger 2012), eine Skalensammlung ausbildungsrelevanter Aspekte der betrieblichen Berufsausbildung (Zimmermann et al 1994) sowie ein Qualitätsindex in der Lehrausbildung (Bericht et al 2009) Grundlagen, genauso wie eine Expertise zur Qualität in der Lehrlingsausbildung (Schlögl et al 2010).

Die selbst durchgeführte, bundesweite Online-Befragung von Lehrlingen im letzten Lehrjahr (Vollerhebung) erfolgte im Klassenverbund zwischen 11/2014 und 4/2015, insgesamt umfasst die Nettostichprobe 6.495 verwertbare Fragebögen (gewichtet nach Verteilung der Lehrlinge pro Lehrberuf im letzten Jahr). Insgesamt lässt sich zeigen, dass mehrheitlich positive Bedingungen wahrgenommen werden (z.B. bzgl. betrieblicher

Situation in der Ausbildung). Es können aber auch kritische Bereiche identifiziert werden, die entweder auf eine Schwäche des Gesamtsystems hindeuten, oder in der betrieblichen Praxis wiederkehrend zu Problemen führen.

Der Konferenzbeitrag beinhaltet eine Kurzbeschreibung der Methodik und bildungspolitischen Ausgangssituation, zentraler Inhalt sind die Vorstellung ausgewählter Hauptergebnisse („Werkschau“ mittels bivariater Analysen, Indexbildungen sowie Clusteranalyse) sowie die Diskussion identifizierter Ansatzpunkte für Steuerungsmöglichkeiten („Motor für die duale Ausbildung“).

Literatur:

- Beicht, U. et al (2009). Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden  
Bundeskanzleramt. (2013). Arbeitsprogramm der österr. Bundesregierung 2013 – 2018. Wien  
Dornmayr, H et al (2013): Lehrabschlussprüfungen in Österreich. Wien: öibf, ibw  
Dornmayr, H. & Löffler, R. (2014). Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2012 – 2013. Wien: ibw, öibf  
Dornmayr, H. & Nowak, S. (2013). Lehrlingsausbildung im Überblick 2013. Wien: ibw  
Größenberger, I. (2012). Arbeitsklima-Index Lehrlinge: Situation von Lehrlingen im Bundesland Salzburg. Salzburg  
Hannack, E. (2013). Ausbildungsreport 2013. Berlin: DGB Bundesvorstand  
Republik Österreich. (2011). Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich - LLL 2020. Wien  
Schlögl, P. & Mayerl, M. (2013). Die Antrittswahrscheinlichkeit zur Lehrabschlussprüfung. Wien: öibf  
Schlögl, P., Proinger, J. & Wieser, R. (2010). Qualität der Lehrlingsausbildung. Wien: öibf  
Sozialpartner. (2013). Bildungsfundamente. Ziele und Maßnahmen für eine zukunftsorientierte Bildungsreform. Wien  
Wächter, N. (2009). Erwartungen und Erfahrungen von Jugendlichen zur beruflichen Ausbildung. Wien: ÖI  
Zimmermann, M. et al. (1994). Entwicklung und Überprüfung des Mannheimer Inventars zur Erfassung betrieblicher Ausbildungssituationen. Mannheim.

## Papers Tag 2: 8.7.2016, 10:30 – 11:30 Uhr

### Paper Session 7:

#### Skills4Industry4.0

**Schmid, Kurt;** ibw, Österreich

*Keywords: Industrie4.0, Tätigkeitsanforderungen, Kompetenzanforderungen*

Für den Produktionsbereich gibt es Anzeichen radikaler Änderungen (bspw. bei den Wertschöpfungsketten, den B2B- sowie den B2C-Beziehungen) aufgrund verstärkter IT-Diffusion. Dieser verstärkte und neuartige Einsatz der Informationstechnologien in der breiten Palette der Unternehmensfelder wird auch mit dem Schlagwort Industrie 4.0 bezeichnet.

Die meisten Studien gehen davon aus, dass diese technologiegetriebenen Veränderungen deutliche Auswirkungen auf Tätigkeitsanforderungen der Beschäftigten, die Zuschnitte dieser Tätigkeitsanforderungen in Berufe/n sowie die dafür erforderlichen Skills und Kompetenzen (und somit ggf. auch der erforderlichen formalen Qualifikationen) haben werden (bspw. Roland Berger 2015, Fell 2014, UKCES 2013). Bislang gibt es jedoch keine aussagekräftigen und plausiblen Studien zu konkreten Auswirkungen auf die Qualifizierung – Aussagen zum Qualifikationsbedarf sind, insbesondere für Europa und hier wiederum dem deutschsprachigen Wirtschaftsraum, zumeist vage/unbestimmt.

Oftmals wird ganz allgemein von „demand for specialist skills“ oder „highly specialised skills“ gesprochen. Konkret genannt werden aber lediglich „big data analysts, cyber-security specialists and coders/programmers“ (Strategic Policy Forum on Digital Entrepreneurship, 2015). Ganz ähnlich auch ACATECH (2015), die veränderte Managementkonzepte/-kulturen betonen und davon ableiten, dass kommunikative Fähigkeiten sowie Basiskenntnisse der Informationsaufbereitung und Datenverarbeitung sowie des Arbeitens in virtuellen Umgebungen wichtiger werden. Sie gehen auch davon aus, dass insbesondere die Beschäftigung in der Produktion/Industrie zurückgehen wird, dass aber im nach-/vorgelagerten Bereich neue Beschäftigungsmöglichkeiten entstehend werden (in Entwicklung, Administration, Design, Beratung und Unterstützung). Oder BMWi (2014), die betonen, dass für Industrie 4.0 insbesondere informelles Lernen im Kontext einer lernförderlichen Arbeitsorganisation von Relevanz sein wird. Das Motto lautet: Just-In-Time-Learning und Just-In-Time-Training. Wesentlicher Inhalt der Bildungsangebote ist jedenfalls die Vermittlung eines Verständnisses für das Gesamtkonzept der Produktionsabläufe. Was dies alles für die Beschäftigten bedeutet, wird von den ExpertInnen jedoch unterschiedlich gesehen: Einige gehen von einer eher moderaten Anhebung des Qualifikationsniveaus aus – andere dagegen meinen, dass es in 20 bis 30 Jahren „keine Jobs mehr für niedrig qualifizierte Arbeiter in der industriellen Produktion geben wird“ (SPATH et al. 2013). Auffallend ist eine starke normative Geladenheit der Aussagen. Grundsätzlich wird das Bild gezeichnet, dass die Einführung von Industrie 4.0 zwar evolutionär vor sich gehen wird – der Impact aber gewaltig, revolutionär sein wird.

In der englischsprachigen Forschungsliteratur, und hier primär in US-amerikanischen Studien, sind Forschungsstand sowie Theoriebildung etwas anders gelagert: Hier liegt der Fokus auf der Diskussion, ob Industrie 4.0 langfristig zu negativen oder positiven Beschäftigungseffekten führen wird (bspw. FREY und OSBORNE 2013, Rotman 2013). Frey und Osborne gehen davon aus, dass 47% der US-Beschäftigung durch Automatisierung „gefährdet“ ist, d.h. dass sie sehr stark von Digitalisierung/Computerisation betroffen sein wird. Es wird auch die Frage erörtert, ob Industrie 4.0 zu einer Höherqualifizierung von Arbeit (mit Verdrängungs- oder Polarisierungseffekten hinsichtlich gering qualifizierter Arbeit) führen wird. Katalysator dieses Diskurses war und ist das Buch von BRYNJOLFSSON und MCAFEE (2011).

Für Österreich wird gegenwärtig vom ibw eine empirisch breit angelegte Studie zu diesen Fragen durchgeführt. Insbesondere wird der Ansatz verfolgt, die Auswirkungen von Industrie 4.0 auf Tätigkeitsanforderungen und somit Kompetenzanforderungen der Beschäftigten empirisch differenziert zu fassen. Zu diesem Zweck wurden eigene Fragebatterien konzipiert. Befragt werden alle Mitgliedsunternehmen der IV (Industriellenvereinigung). Gegenwärtig läuft der Pre-Test, im Februar wird die Online-Befragung durchgeführt und in den Folgemonaten ausgewertet. Somit liegen im August zur Konferenz erstmals für Österreich konkrete Befunde zur Thematik vor.

Neben deren Präsentation wird der Konferenzbeitrag auch die Operationalisierungskonzepte für die Tätigkeits- als auch Kompetenzanforderungen umreißen.

## **Berufsgestaltung in Zukunftsbranchen – eine Herausforderung**

**Conein, Stephanie; Bundesinstitut für Berufsbildung, Deutschland**

**Schwarz, Henrik; Bundesinstitut für Berufsbildung, Deutschland**

*Keywords: IT-Berufe; Ausbildung; Evaluierung; Novellierung; Durchlässigkeit*

### Einleitung

Die zunehmende Digitalisierung und Vernetzung aller Wirtschafts- und Lebensbereiche beeinflusst die Nachfrage nach IT-Qualifikationen in nahezu allen Branchen. Der IT-Sektor selber zeichnet sich zudem durch ein Wachstum an Umsatz und Arbeitskräften aus. Dies führt zu einem anhaltend großen Fachkräftebedarf im IT-Bereich (Statistisches Bundesamt, 2015; BiBB 2015).

### Fragestellung

Seit ihrer Einführung 1997 erfreuen sich die vier deutschen IT-Ausbildungsberufe (Fachinformatiker/in, IT-Systemelektroniker/in, IT-Systemkaufmann/-frau, Informatikkaufmann/-frau) großer Beliebtheit, 15.000 Ausbildungsverträge werden durchschnittlich jedes Jahr abgeschlossen. Trotz dieser positiven Verhältnisse steht die IT-Ausbildung vor großen Herausforderungen:

Die rasanten technische Entwicklungen im Bereich der Hard- und Software, der Datenspeicherung, Datenübertragung und IT-Sicherheit und neue Integrationsansätze und Schnittstellen zwischen Informationstechnik, Produktionstechnik und Arbeit führen zu neuen, zum Teil sehr komplexen und domänenübergreifenden Anforderungen an die IT-Fachkräfte. Zu beobachten ist eine Spezialisierung und Professionalisierung bei Berufen und Branchen der Informations- und Kommunikationstechnik mit der Folge, dass Schnittstellenkompetenzen zwischen den Bereichen Informatik, Betriebswirtschaft, Kommunikation und Mediengestaltung an Bedeutung gewinnen.

Durch die weiter oben erwähnte anhaltend große Nachfrage nach Fachkräften stehen die Ausbildungsgänge zudem vor der Aufgabe, sich neuen Zielgruppen zu öffnen und diese für eine IT-Ausbildung zu gewinnen. Ein Beispiel dafür ist die Gruppe der Frauen, deren Anteil über alle IT-Berufe hinweg bei unter zehn Prozent liegt.

Der Vortrag stellt dar, wie Berufe in einer von extrem starken Innovationen geprägten Branche wie der IT-Branche konzipiert sein müssen, um einerseits die notwendige Offenheit zu besitzen, die es ermöglicht, die immer wieder neue Inhalte zu integrieren, und andererseits eine solide Grundlage an fachlichen sozialen und personalen Kompetenzen zu vermitteln. Im Fokus stehen die Themenbereiche: Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen, Ausbildungsordnung, Rahmenlehrplan und Anschlüsse.

### Datengrundlage und Methodik

Im März 2015 erging an das Bundesinstitut für Berufsbildung die Weisung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) zur Prüfung des Novellierungsbedarfs der bestehenden IT-Ausbildungsberufe. Zentrale Themenbereiche sind dabei insbesondere die Anforderungsprofile, die Inhalte, die Struktur und Gestaltung der Berufe sowie Fragen der Fortbildung und der Durchlässigkeit. Alle Fragekomplexe sollen nicht nur im Hinblick auf den Status Quo sondern vor allem auch im Hinblick auf zukünftige Anforderungen und Tätigkeitsprofile bearbeitet werden.

Die Untersuchung zur Prüfung des Novellierungsbedarfs folgt einem dreischrittigen Design, welches aus einer explorativen Phase, einer Phase mit qualitativen Erhebungen und einer quantitativen Phase besteht (vgl. Conein/Schwarz 2015).

Eine erste, explorative Phase dient der Sondierung des Feldes und der Vorbereitung des Feldzuganges. Neben umfassenden Dokumentenanalysen werden Interviews mit Ausbildungsverantwortlichen, Auszubildenden und Vertretern von Industrie- und Handelskammern geführt.

Im Rahmen einer sich anschließenden qualitativen Phase werden in 10 ausgewählten Betrieben Auszubildende, Ausbildungsverantwortliche, Personalverantwortliche sowie Führungskräfte in Leitfaden gestützten Experteninterviews befragt. Zudem erfolgen je drei weitere Interviews mit BranchenexpertInnen, Lehrkräften und VertreterInnen aus Industrie- und Handelskammern.

An zwei Standorten erfolgt an vier Tagen die nicht-teilnehmende Beobachtung von Abschlussprüfungen in allen vier IT-Ausbildungsberufen.

Die Ergebnisse aus der qualitativen Phase dienen in der dritten Phase als Grundlage für repräsentative, quantitative Online-Befragungen, die sich erneut an Auszubildende, Ausbildungsverantwortliche, Personalverantwortliche sowie Führungskräfte richten.

Der Vortrag stützt sich auf die Ergebnisse der Auswertung der aus den verschiedenen Untersuchungsphasen gewonnenen Daten, die zum Zeitpunkt der Konferenz soweit fortgeschritten sein wird, dass valide Aussagen zur oben benannten Fragestellung getroffen werden können und umrissen werden kann, wie Berufe im Spannungsfeld zwischen Innovationsoffenheit und Vermittlung grundlegender fachlicher, soziale und personaler Kompetenzen gestaltet werden können.

Quellen:

Conein, Stephanie; Schwarz, Henrik: IT-Berufe auf dem Prüfstand. In: BWP. Heft 6/2015, S. 58-59

Hall, Anja et al.: IT-Berufe und IT-Kompetenzen in der Industrie 4.0. Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), Bonn 2015 – URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/7833> (Zugriff am 19.01.2016)

Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 456 vom 09.12.2015 - URL:

[https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/12/PD15\\_456\\_474.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/12/PD15_456_474.html) (Zugriff am 19.01.2016)

## **Reflexion als Voraussetzung für Kompetenz- und Organisationsentwicklung in der wissensintensiven Arbeit**

**Gronewold, Julia;** Institut für Berufspädagogik und Erwachsenenbildung an der Universität Hannover, Deutschland

*Keywords: Reflexion, Kompetenzentwicklung, Organisationsentwicklung, Wissensintensive Arbeit*

Was kennzeichnet wissensintensive Arbeit? Wer oder was fördert eigentlich die Menschen?

Wissensintensive Arbeit steht für eine hohe Innovationsdichte und einen starken Wettbewerbsdruck in Arbeitsprozessen und -strukturen (vgl. exempl. North/Güldenbergs 2008). Sie zeichnet sich dadurch aus, dass bisherige Formen von Aus- und Weiterbildung kaum greifen. Unternehmen, in denen wissensintensive Arbeit von Bedeutung ist, sind daher darauf angewiesen, dass ihre Beschäftigten bereit sind, sich permanent den Anforderungen der Arbeit anzupassen und sich in prozess- und projektorientierten Organisationsformen weiter zu entwickeln.

Im Beitrag wird der Zusammenhang zwischen individuellen und organisationalen Entwicklungsprozessen aus reflexionstheoretischer Perspektive fokussiert (vgl. exempl. Müller/Meyer 2014). Es wird der Frage nachgegangen, wie individuelle Kompetenz- und betriebliche Organisationsentwicklung in der wissensintensiven Arbeit miteinander verknüpft sind und ob und inwiefern Reflexion dabei eine Rolle spielt. Die empirische Analyse verdeutlicht, dass wissensintensive Arbeitsformen durch reflexive Prozesse geprägt sind und dass Kompetenz- und Organisationsentwicklung zusammenwirken müssen, um den Anforderungen dieser Arbeit gerecht zu werden (vgl. Müller 2015).

Ziel des Beitrags ist es, die Bedeutung von Reflexion als zentrales Gestaltungsmoment für die Interdependenz von Kompetenz- und Organisationsentwicklung herauszustellen und das reziproke Verhältnis von individuellen und kollektiven Formen von Reflexion zu erörtern (vgl. ebd.). Vor diesem Hintergrund werden folgende Fragen beantwortet: Inwiefern kann individuelle Reflexion zu kollektiver Reflexion beitragen? Welche Rahmen-

bedingungen bilden die Voraussetzung für kollektive Reflexion? Und: Inwiefern kann das Zusammenspiel von individueller und kollektiver Reflexion die Organisationsentwicklung befördern?

Die Ergebnisse zeigen, dass die bisher verwendeten theoretischen Reflexionsmodelle für das Feld der wissensintensiven Arbeit unterkomplex sind (vgl. ebd.). Aufgrund dessen wird eine Modifikation und Ergänzung der derzeitigen Konzepte und Modelle (vgl. exempl. Dilger 2007; Lash 1996; Meueler 1993) vorgenommen und eine „Reflexionsmatrix“ entwickelt, die sich als Analysemodell für Wissenschaft und Praxis eignet (vgl. Müller 2015). Die theoretisch und empirisch fundierte Reflexionsmatrix wird auf die empirische Analyse von Arbeitsgruppensitzungen in einem IT-Unternehmen als Beispiel für wissensintensive Arbeit angewendet.

Mit dieser Matrix kann erstmals systematisch zwischen den unterschiedlichen Ausprägungen von Reflexion (funktionale Selbstreflexion, emanzipatorische Selbstreflexion, kollektive Reflexion und strukturelle Reflexion) unterschieden werden und es werden deren Ausprägungsformate sowohl auf die individuelle, als auch auf die organisationale Ebene bezogen. Damit wird erstens ein wesentlicher Beitrag zur Theorieentwicklung in der Berufs- und Betriebspädagogik geleistet, da die Reflexionsmatrix in ihrer Differenziertheit und durch den Bezug auf die individuelle und organisationale Ebene über bereits bestehende Reflexionsmodelle hinausgeht. Zweitens wird dadurch der besondere Stellenwert der kollektiven Reflexion für die Wirkungsbeziehung zwischen individuellen und organisationalen Veränderungsprozessen hervorgehoben.

Die Untersuchung von Reflexion legt eine Forschungsstrategie nahe, die es erlaubt individuelle und kollektive Deutungs- und Wahrnehmungsmuster sowie betriebliche Bedingungen für Reflexion zu erfassen. Dabei besteht die Schwierigkeit, dass durch explizites Fragen nach dem Reflexionsverhalten oder den Bedingungen für Reflexion, ein Reflektieren über dieses stattgefunden hätte. Die Datenerhebung erfolgte daher über qualitative Teilnehmende Beobachtungen von Arbeitsgruppensitzungen. Der Datenauswertung und -analyse lag eine inhaltsanalytische Vorgehensweise zugrunde. Das Untersuchungsdesign ist durch einen abduktiven, handlungsorientierten Ansatz geprägt. Dieser Logik folgend, wurden die theoretischen Vorannahmen untersucht und auf Basis der empirischen Ergebnisse modifiziert.

Referenzen:

Dilger, B. (2007): Der selbstreflektierende Lerner. Eine wirtschaftspädagogische Rekonstruktion zum Konstrukt der „Selbstreflexion. Paderborn.

Lash, S. (1996): Reflexivität und ihre Doppelungen: Struktur, Ästhetik und Gemeinschaft. In: Beck, U./Giddens, A./Lash, S.: Reflexive Modernisierung. Eine Kontroverse. Frankfurt a M. S. 195-286.

Meueler, E. (1993): Die Türen des Käfigs. Wege zum Subjekt in der Erwachsenenbildung. Stuttgart.

Müller, J. K./Meyer, R. (2014): Individuelle Kompetenzentwicklung und betriebliche Organisationsentwicklung als Faktoren der Work-Learn-Life-Balance. In: Antoni, C. H. u. a. (Hrsg.): Work-Learn-Life-Balance in der Wissensarbeit. Herausforderungen, Erfolgsfaktoren und Gestaltungshilfen für die betriebliche Praxis. Wiesbaden. S. 81-97

Müller, J. K. (2015): Reflexion als Voraussetzung für Kompetenz- und Organisationsentwicklung. Detmold.

North, K./Güldenberger, S. (2008): Produktive Wissensarbeit(er). Wiesbaden.

## **Paper Session 8:**

### **Wirkung von Bildungs- und Berufsberatung. Diskussion aktueller Forschungsansätze und Vorstellung der Studie „Wirkungen der BIZ-Beratung“**

**Stark, Martin; abif - analyse, beratung und interdisziplinäre forschung, Österreich**

*Keywords: Wirkungsforschung, Wirkungsanalyse BIZ*

Das Konzept des lebenslangen Lernens impliziert, dass dem Individuum im Lebensverlauf immer wieder Entscheidungen hinsichtlich der persönlichen (Aus-)Bildungs- und Berufswahl abverlangt werden. Komplementär zum Lebenslangen Lernen besteht deshalb das Konzept der Lifelong Guidance. Dabei ist mit Angeboten der Bildungs- und Berufsberatung die Hoffnung verbunden, Individuen in die Lage versetzen zu können, Entscheidungsprozesse bei der (Aus-)Bildungs- und Berufswahl kompetent und selbstbestimmt bewältigen zu können. Ob diese Hoffnung und in Zeiten knapper Budgetmittel v.a. die Investition öffentlicher Mittel für die Schaffung

solcher Angebote, gerechtfertigt ist, wirft den Fokus auf die Frage nach der Wirkung von Angeboten der Bildungs- und Berufsberatung.

Der vorliegende Beitrag versucht dabei zwei unterschiedliche Ebenen zu verbinden. Zunächst werden anhand eines Querschnitts von Studien unterschiedliche Typen von Wirkungen und Messmethoden und entsprechende Evidenzen dargestellt und kritisch beleuchtet. Anschließend wird ein österreichisches Beispiel zur Wirkungsmessung aus dem Jahr 2015 vorgestellt: Wirkungen der BIZ-Beratung.

Die Frage der Wirkung von Angeboten der Bildungs- und Berufsberatung bewegt sich aktuell in einem Spannungsfeld zwischen dem Wunsch, den Einsatz öffentlicher Mittel für die Bereitstellung dieser Angebote mittels wissenschaftlicher Evidenzen für deren Wirksamkeit, zu rechtfertigen und einer Forschungslandschaft zum Thema „Wirkung von Bildungs- und Berufsberatung“, die durch das Fehlen etablierter Gegenstandsbeschreibungen – i.S. einer einheitlichen Definition von Wirkung – und einer Fülle an methodischen Zugängen, gekennzeichnet ist (vgl. Krötzel 2011; Albrecht et al. 2012).

Die Diskussion um die Definition von Wirkungsindikatoren vollzieht sich vor dem Hintergrund der Operationalisierbarkeit von Wirkungsindikatoren und der Frage wie eng das Spektrum der Wirkungsindikatoren abgesteckt werden sollte (vgl. Albrecht et al. 2012). Hinsichtlich der methodischen Zugänge zur Messung der Wirkung von Beratung wurden bislang unterschiedlichste Studiendesigns – Studien mit Kontrollgruppendesign, Längsschnittstudien im Paneldesign, Meta-Analysen – entwickelt und unterschiedliche Methoden – (unmittelbare) Nachbefragung, Monitoring und Vergleich mit anderen Statistiken, Analyse der Beratungsgespräche, Kompetenzmessung vor und nach der Beratung oder Kosten-Nutzen-Analysen – eingesetzt.

Die im Zuge des Beitrags vorgestellte Studie, hatte die Analyse der Wirkungen der Beratung in den Berufsinformationszentren des AMS-Burgenland und -Tirol zum Ziel. Ausgangspunkt für die Entwicklung des Studiendesigns war das Input-Prozess-Outcome-Modell der Canadian Group (vgl. Hooley 2014). Die Definition von Wirkungsindikatoren erfolgte auf Basis der Theory of Change (vgl. Rauscher et al. 2012). Auf Basis dieser theoretischen Vorüberlegungen wurde ein qualitatives Panel mit Befragungszeitpunkten unmittelbar vor der Beratung (Erwartungen, Anliegen, Wohlbefinden), nach der Beratung (Beratungsergebnisse, Wohlbefinden, Handlungsplanung) und vier Monate später (Umsetzung von Beratungsergebnissen) entwickelt und durchgeführt. Weiters wurden ein voll standardisierter Fragebogen unmittelbar nach der Befragung vorgegeben (n=151) und AMS-Verbleibsdaten analysiert.

Die Ergebnisse der Studie zeigen u.a., dass:

- Die Anliegen der KundInnen in nahezu allen Fällen geklärt und die Ergebnisse der Beratung als passend empfunden werden.
- Es bei der Mehrheit der KundInnen gelungen ist, deren Wissensbasis bspw. in Bezug auf Ausbildungsmöglichkeiten oder Karrierewege zu erweitern.
- Die Beratung auch handlungswirksam ist und durch die Beratung nächste Schritte klarer werden.
- Die Beratung zu einem veränderten Denken über Beruf, Arbeit und Ausbildungen beiträgt.
- Die Beratung auch einen positiven Einfluss auf die Erwerbsaufnahme der KundInnen haben kann.
- Die Wirkung der Beratung im Sinne einer Perspektivenerweiterung gering ist.

#### Literatur

Albrecht, M./ Geerdes, S./ Sander, M. (2012): Kosten-Nutzen-Modellierung Bildungsberatung: Vorstudie zur Kosten-Nutzen Analyse von Bildungsberatung.

Hooley, T. (2014): The Evidence Base on Lifelong Guidance. A Guide to Key Findings for effective Policy and Practice.

Käpplinger, B. (2010): Nutzen von Bildungsberatung –Konzeptionelle Eckpunkte vor dem Hintergrund britischer Forschungsergebnisse.

Kirkpatrick, D. L. (1994). Evaluating Training Programs: The four levels.

Krötzel, G. (2011): Bildungs- und Berufsberatung – Wirksamkeit evident machen.

Rauscher, O./ Schober, C./ Millner, R. (2012): Social Impact Measurement und Social Return on Investment (SROI)-Analyse. Wirkungsmessung neu?

## **Migrationspezifische Ungleichheiten an der zweiten Schwelle in der Schweiz**

**Griga, Dorit;** Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB), Schweiz

**Kriesi, Irene;** Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB), Schweiz

*Keywords: Migrationshintergrund, zweite Schwelle, Schweiz, Übergänge, Berufsbildung*

Einleitung und Fragestellung: In der Schweiz absolvieren rund zwei Drittel einer Kohorte eine drei- bis vierjährige berufliche Grundbildung auf Sekundarstufe-II-Niveau; in den meisten Fällen handelt es sich dabei um eine betriebliche Ausbildung. Im Anschluss an eine solche Ausbildung stehen den AbsolventInnen neben dem Übertritt in den Arbeitsmarkt auch weiterführende Ausbildungsgänge auf Niveau Tertiärstufe zur Verfügung, in welche sie sich unter bestimmten Voraussetzungen (bspw. Berufsmaturität beim Zugang an eine Fachhochschule) immatrikulieren können. Im Hinblick auf die Rekrutierung in betriebliche Ausbildungsplätze wie auch das Risiko einer Lehrvertragsauflösung haben vorhandene Studien einen Nachteil für MigrantInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien, der Türkei und Portugal („vulnerable MigrantInnen“) identifiziert (Fibbi et al. 2006, Stalder/Schmid 2006, Imdorf 2010). Beim Übertritt in den Arbeitsmarkt nach Abschluss einer beruflichen Ausbildung haben Studien für Deutschland aufgezeigt, dass sich ausländische AbsolventInnen gegenüber inländischen AbsolventInnen im Nachteil befinden (Hillmert 2001, Seibert/Solga 2006). Da diese Ungleichheiten teilweise auch unter Berücksichtigung von Noten und Kompetenzen fortbestehen, vermutet Seibert (2011), dass ArbeitgeberInnen den Signalwert von Ausbildungsabschlüssen teilweise ethnisch modifizieren. Für die Schweiz liegt derzeit keine Studie zur Frage nach migrationspezifischen Unterschieden an der zweiten Schwelle vor. Das vorliegende Paper möchte daher einen Beitrag leisten, diese Forschungslücke zu schliessen, in dem es nach Ungleichheiten zwischen beruflich ausgebildeten MigrantInnen und Einheimischen sowie auch den Determinanten an diesem Übergang fragt. Zum einen interessiert dabei der erfolgreiche Übertritt in Beschäftigung im erlernten Beruf (etwa gemessen an den Parametern Ausbildungsadäquanz, Suchdauer, Arbeitspensum, be- vs. ent-fristet). Zum anderen sind Übertritte in weiterführende Ausbildungsgänge auf Tertiärstufen-Niveau (z.B. Fachhochschulen) zu berücksichtigen.

Theoretische Erklärungsansätze, Annahmen und Analysestrategie: Zur Erklärung sozialer Ungleichheiten beim Übergang in weiterführende allgemeine Ausbildungsgänge dienen werterwartungstheoretische Erklärungsansätze. Das zentrale Argument in diesen Ansätzen ist, dass die Bewertung des Nutzens von Ausbildungsangeboten zwischen den sozialen Schichten variiert (Esser 1999). Zudem sind Eigenschaften der jeweiligen Ausbildungen (bspw. Anforderungsniveau) wie auch die durch den Ausbildungsbetrieb bereitgestellten Opportunitäten (bspw. für den Erwerb der berufsbegleitenden Berufsmaturität) zu berücksichtigen. Um auch unter Kontrolle dieser Merkmale etwaig zu beobachtende migrationspezifische Ungleichheiten zu erklären, werden weitere Argumente (z.B. höhere Bildungsaspirationen von MigrantInnen; vgl. Kao/Tienda 1995) hinzugezogen. Spezifisch zur Erklärung von Ungleichheiten beim Übergang in Beschäftigung eignen sich das Modell der Labour Queue (Thurow 1975, 1978) und die Signal-Theorie (Spence 1973) sowie auch Seiberts (2011) Erweiterung der ethnischen Modifizierung des Signalwertes von Ausbildungsabschlüssen. Ausgehend von Seiberts Argumentarium erwarten wir, dass junge Erwachsene aus vulnerablen MigrantInnengruppen auch unter Berücksichtigung ihrer Ausbildungsabschlüsse und Zeugnisse einen Nachteil im Vergleich zu Einheimischen beim Übertritt in den Arbeitsmarkt aufweisen. Auch für den Übertritt in tertiäre Ausbildungen erwarten wir, dass MigrantInnen aus diesen Herkunftsgruppen aufgrund ihres sozialen Hintergrunds sowie ihrer Allokation im Berufsbildungssystem im Vergleich zu Einheimischen benachteiligt sind.

Die Analyse wird auf Basis der TREE-Daten durchgeführt – ein Panel-Datensatz mit 10 Befragungszeitpunkten im Alter zwischen 15 und 30 Jahren aufbauend auf der PISA 2000-Erhebung. Zur Grundgesamt zählen alle jungen Erwachsenen, welche im Anschluss an die Sekundarstufe I in die beruflich ausgerichtete Sekundarstufe II übergegangen sind und diese erfolgreich mit einem entsprechenden Berufsabschluss abgeschlossen haben. Da sich die entsprechende Gruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund aufgrund größerer Übertrittschwierigkeiten an der ersten Schwelle möglicherweise von einheimischen Jugendlichen unterscheidet, setzen wir Verfahren zur Selektionskorrektur ein. Die abhängige Variable differenziert zwischen dem Übertritt in eine weiterführende allgemeine Ausbildung (insbesondere Fachhochschule sowie auch Berufsmaturität), dem erfolgreichen Übertritt in Beschäftigung sowie Arbeitslosigkeit. Es werden multinominale wie auch – zur Analyse der Beschäftigungsqualität (Ausbildungsadäquanz, temporäre oder marginale Beschäftigung etc.) – binär logistische Regressionen geschätzt. Als unabhängige Variablen interessieren die Effekte eines Migrationshintergrundes. Als Kontrollvariablen werden Leistungen und Zertifikate der Sekundarstufe I und beruflichen

Ausbildung, soziale Herkunft, Geschlecht, Aktivitäten der Beschäftigungssuche sowie Eigenschaften der Ausbildungsberufe und -betriebe berücksichtigt.

## **Berufsvorbereitende Bildungsgänge für junge Flüchtlinge an beruflichen Schulen in der Bundesrepublik Deutschland**

**Lex, Tilly;** Deutsches Jugendinstitut e.V. (DJI), Deutschland

**Braun, Frank;** Deutsches Jugendinstitut e.V. (DJI), Deutschland

*Keywords: Flüchtlinge, Berufsvorbereitende Bildungsgänge, Berufsschulpflicht, pädagogische Konzepte*

Es gibt einen breiten fachlichen Konsens in Deutschland, dass für die Integration junger Flüchtlinge der Erwerb der deutschen Sprache, schulische Bildung und berufliche Qualifizierung zentrale Voraussetzungen für das Gelingen der Integration darstellen (Fendel & Romiti 2016).

Hinsichtlich der Reaktion der Bundesländer auf die neuen Anforderungen konstatieren Brüggemann & Nikolai ein „Comeback“ der „Vorbereitungsklassen“ für neu zugewanderte Kinder und Jugendliche, in denen diese separiert vom Regelsystem auf den Übergang in dieses vorbereitet werden (Brüggemann & Nikolai 2016). Zu Fragen der Berufsvorbereitung und zur beruflichen Qualifizierung von jungen Flüchtlingen gibt es in Deutschland nur wenig empirische Forschung. Die bayerischen Modelle der berufsschulischen Berufsvorbereitung für junge Flüchtlinge werden von Anderson in eine kleine Studie beschrieben (Anderson 2016). Das IAB hat die Rahmenbedingungen der betrieblichen Ausbildung von geduldeten Flüchtlingen untersucht. Befragt wurden dazu Expertinnen und Experten in Ausländerbehörden und Arbeitsagenturen (Schreyer, Bauer & Kohn 2015). Eine mit Unterstützung durch die Robert Bosch Stiftung durchgeführte Studie untersucht die Hürden, vor denen Jugendliche und junge Erwachsene in unsicheren Aufenthaltsverhältnissen während ihres Bildungs- und Ausbildungsweges stehen und die Determinanten, die diese Hürden bestimmen. Dazu wurden in Fallstudien in fünf Kommunen (Frankfurt/M, Essen, Bremen, Hannover und Erfurt) Fallstudien insgesamt 70 lokale Akteure in Experteninterviews und insgesamt 40 Jugendliche und junge Erwachsene in themenzentrierten narrativen Interviews befragt (Müller, Nägele & Petermann 2014: 12-17).

Für die unter den Flüchtlingen stark vertretene Altersgruppe der 16- bis 25-jährigen können berufsvorbereitende Bildungsgänge an beruflichen Schulen die Funktion haben, das Lernen der deutschen Sprache zu fördern, den Erwerb eines allgemein bildenden Schulabschlusses zu ermöglichen und auf die Anforderungen einer Berufsausbildung vorzubereiten. Weil Informationen über den Ausbau und die Ausgestaltung dieser Bildungsgänge fehlen, hat das Deutsche Jugendinstitut (DJI) Ende September 2015 die zuständigen Landesministerien zu bereits eingerichteten oder geplanten Bildungsgängen befragt. Auf die Umfrage (und eine im Abstand von sechs Wochen versandte schriftliche Erinnerung haben 12 der 16 Bundesländer geantwortet. Die Ergebnisse der Umfrage, ergänzend zum Fragebogen von den Kultusministerien zugängliche Informationen und Dokumente und eigene weitere Recherchen bilden die Grundlagen für das vorgeschlagene Paper.

Ein erstes Fazit aus dem Überblick über Regelungen und Praxis in den sechzehn Ländern lautet, dass es eine große Vielfalt gibt: Diese Vielfalt beginnt bei den Bezeichnungen der Bildungsgänge und setzt sich fort bei den Förderkonzepten (getrennte Förderung vs. Inklusion), dem Grad der Präzisierung von Vorgaben zur Ausgestaltung, der Unterscheidung von Zielgruppen nach Aufenthaltsstatus oder Bleibeperspektive, der Art der Sprachförderung, der Teilnahme an Betriebspraktika, der Dauer der Bildungsgänge, der Möglichkeit allgemein bildende Abschlüsse zu erwerben und nicht zuletzt bei den Altersbegrenzungen für die Teilnahme.

Dabei ist in fast allen Ländern die Möglichkeit der Teilnahme an die Berufsschulpflicht gebunden, die in der Regel mit dem Schuljahr oder Schulhalbjahr endet, in dem die Jugendlichen volljährig werden. Die berufsvorbereitenden Bildungsgänge sind also bisher explizit nicht vorgesehen zur Förderung der großen Gruppe der jungen Erwachsenen unter den Flüchtlingen.

Literatur:

Anderson, Philip (2016): Zugang zur Berufsschulklassen für junge Flüchtlinge. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 1/2016, S. 34-36.

Brüggemann, Christian & Nikolai, Rita (2016): Das Comeback einer Organisationsform: Vorbereitungsklassen für neu zugewanderte Kinder und Jugendliche. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, 8 S.

Fendel, Tanja & Romiti, Agnese (2016): Die Bedeutung von Bildung und Spracherwerb für die Arbeitsmarktintegration von Asylsuchenden. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 1/2016, S. 16-20.

Müller, Doreen; Nägele, Barbara & Petermann, Fanny (2014): Jugendliche mit unsicheren Aufenthaltsverhältnissen im Übergang Schule-Beruf. Göttingen: Zoom – Gesellschaft für prospektive Entwicklungen.

Schreyer, Franziska; Bauer, Angela & Kohn, Karl-Heinz P (2015): Betriebliche Ausbildung von Geduldeten. Für den Arbeitsmarkt ein Gewinn, für die jungen Fluchtmigranten eine Chance. Nürnberg: IAB, IAB-Kurzbericht 1/2015.

## Paper Session 9:

### **Berufswahlprozesse junger Frauen. Lebenskonstruktionen weiblicher Lehrlinge im Kontext gesellschaftlicher Wandlungsprozesse**

**Lentner, Marlene;** IBE- Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Johannes Kepler Universität Linz, Österreich

*Keywords: Berufswahl, Frauen, Struktur-Handlungs-Ansatz*

Ausgangspunkt dieser Dissertation ist, dass sich weibliche Lehrlinge stark auf weiblich konnotierte Lehrberufe fixieren (1). Gleichzeitig erweist sich dieses Phänomen über den zeitlichen Verlauf als äußerst stabil. Dem wurde in den letzten 10 bis 15 Jahren versucht, mit einer Vielzahl von arbeitsmarktpolitischen Programmen und Initiativen, entgegenzuwirken. „Fast gebetsmühlenartig wird betont, dass die Auflösung der Geschlechterdifferenz und Geschlechtsunterschiede auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen sei, würden Mädchen und junge Frauen nur endlich die richtigen Berufe - sprich Männerberufe - wählen oder das richtige - sprich technisch - Fach studieren.“ (Nissen et al. 2003, 45) Allerdings kann festgestellt werden, dass diese Programme bis heute nur bedingt Wirkungen erzielt haben(2).

Aktuelle soziologische Erklärungsansätze betonen im Kontext geschlechterspezifischer Berufswahlentscheidungen das komplexe Zusammenwirken gesellschaftlicher Strukturen und Zuweisungsprozesse sowie subjektiver Konstruktionen (vgl. Nissen et al. 2003; Faulstich-Wieland 2014). Dennoch können nur vier AutorInnen(-Gruppen) (3) identifiziert werden, die solche Konzepte verfolgen und auch näher ausführen. Außerdem fanden solche Erklärungsansätze kaum Berücksichtigung in der einschlägigen, vor allem pädagogischen bzw. psychologischen, aber auch arbeitsmarktpolitisch-orientierten Literatur. Überdies ist festzustellen, dass die erwähnten soziologischen Ansätze in ihren Ausführungen auf die Strukturkategorie Geschlecht fokussieren und den Aspekt der sozialen Herkunft außer Acht lassen. Junge Frauen werden insofern nicht im Kontext ihrer sozialen Lage gefasst. Gleichzeitig wird betont (vgl. Faulstich-Wieland 2014, 42; Nissen et al. 2003, 119), dass nur wenige empirische Studien vorhanden sind, die den Berufsfindungsprozess in dieser umfassenden, ganzheitlichen Weise in den Blick nehmen und die vorhandenen Studien überdies die Beharrungstendenzen nicht erklären können.

Daher näherte ich mich dem Phänomen der geschlechterstereotypen Berufswahl mittels eines praxeologischen Struktur- und Handlungsansatzes im Sinne Bourdieus (ergänzt durch Budes Konzept der Lebenskonstruktionen 1987). Aus einer solchen Perspektive hat die Soziologie sowohl die Aufgabe objektive Regelmäßigkeiten zu fassen, wie auch die Prozesse der Verinnerlichung der Objektivierung. Mit der speziellen „theoretischen Brille“ Bourdieus zu arbeiten bedeutet überdies, dass den Aspekten soziale Herkunft und symbolische Herrschaft analytisch eine besondere Bedeutung zukommt und das Modell rationalen Handelns als anthropologische Beschreibung der Praxis, kritisch zu sehen (vgl. Bourdieu 1981, 173). Im Mittelpunkt steht ein Forschungsansatz, welcher über die Identifikation von bestimmten individuellen Lebenskonstruktionen die dahinterliegenden Strukturen zu erkennen versucht. Das Forschungsinteresse fokussiert auf ein verstehendes Erklären (vgl. Kaufmann 1999) der genderstereotypen Berufswahl von weiblichen Lehrlingen aus einem (eher) ländlichen Milieu bzw. der mittleren Bildungsschicht.

Methodisch kam ein zweistufiges empirisches Forschungsdesign zum Einsatz. Die Feldanalyse, in Form einer umfangreichen Literatur- und Sekundärdatenanalyse sowie einer quantitativen standardisierten Lehrlings-

befragung(4), bietet zunächst einen fundierten Überblick über das Feld „Duale Berufsausbildung“ und das Phänomen Bildungs- und Berufswahlentscheidungen aus einer Genderperspektive. Das Herzstück der empirischen Arbeit bildet die qualitative Erhebung und Analyse, welche eine lebensweltlich-orientierte, ganzheitliche Sichtweise liefert und insofern das notwendige Tiefenwissen, um die habituellen Strukturen von jungen Frauen aus ländlicher Herkunft rekonstruieren zu können. Der Fokus auf die Lebenswelten der jungen Frauen hat auch zur Folge, dass die stark arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Sichtweisen in den Hintergrund rücken und stattdessen die Logiken der Erzeugungsweisen eines individuellen Lebens als Erklärungsgrundlage in den Vordergrund treten. Eine abschließende Verknüpfung beider Forschungsstränge mündet schließlich in einer umfassenden Synthese, welche eine theoretische Erweiterung mit Bezug auf das Phänomen genderstereotype Berufswahl erlaubt. So münden die Ausführungen in der Skizzierung der Berufswahl von jungen Frauen als zweistufigen komplexen Prozess, welcher Rahmen der Paper Session im Detail erläutert werden soll.

(1) Insbesondere auf die Berufe: Bürokauffrau, Stylistin, Einzelhandelskauffrau und die drei „Klassiker der Gastronomie“ (Restaurant-, Gastronomiefachfrau, Köchin)

(2) vgl. Makarova/Herzog 2013, Gutknecht-Gmeiner 2011, Lassnigg/Baethge 2011, Chisholm 2010, Ihsen 2010, Nissen et al. 2003, Lemmermöhle 2001a u.a.

(3) vgl. Heinz et al. 1985, Lemmermöhle-Thüsing 1990, Kühnlein/Paul-Kohlkopf 1996, Faulstich-Wieland 2014

(4) N=821 befragte junge Frauen in den fokussierten Lehrberufen

## **Gender Bias an berufsbildenden höheren Schulen in Österreich? Ursachen und Relevanz für die Berufsbildung**

**Szalai, Elke; Planung&Vielfalt, Österreich**

*Keywords: Berufsbildene Schule, Geschlecht, Gesellschaft*

Expertinnen und Experten der Berufsbildung und Genderforschung weisen seit vielen, vielen Jahren darauf hin, dass ein Gender Bias in den berufsbildenden höheren Schulen besteht und sich in wenig geschlechterausgeglichenen Zahlen über die Ausbildungszweige zeigen. Diesem wird seit einigen Jahren aktiv mit unterschiedlichen Aktivitäten zur Ansprache der jeweiligen unterrepräsentierten Geschlechtergruppe versucht zu begegnen. Zahlreiche Aktivitäten wurden von Ministerium und Schulaufsicht und vor allem direkt an den Standorten gesetzt. Nun zeigt sich, dass sich die bestehenden genderstereotypen Entscheidungen für einen technisch-gewerbliche berufsbildende (höhere) Schule oder bspw. eine Bundesanstalt für Kindergartenpädagogik, sich nicht in großen Stil verändert haben. Vorstellung und Erwartungen spiegeln sich im Gender Bias - eben einer geschlechterverzerrten Vorstellung eines Geschlechts und dem draus resultierenden Gender Gap wieder, der sich durch die bisherigen Maßnahmen und Aktivitäten langsam verringert. .

Im Konferenzbeitrag werden abgeleitet aus der vertiefenden Auswertung eigener Forschungsarbeiten und der Kontextualisierung mit internationalen und nationalen Forschungsergebnissen folgende Thesen diskutiert:

Welche Auswirkungen haben gesellschaftliche Rahmenbedingungen und geschlechterspezifische Vorstellungen von Frauen und Männern und passenden Berufen auf die Genderarbeit in berufsbildenden höheren Schulen in Österreich?

Wie können hemmende Wirkungen mittels gezielter Maßnahmen minimiert werden?

Dahinter steht die These, die aus vertiefenden Auswertungen von Fokusgruppeninterviews abgeleitet wurde, dass gesellschaftliche Rahmenbedingungen Bemühungen um Veränderungen der Geschlechterverhältnisse bremsen. Dazu zählen politische Rahmenbedingungen und Vorgabe ebenso wie Medien Spiele und Werbung, die auf uns alle wirken. Es geht auch darum den eigenen Forschungsprozess im Rahmen der Tagung zur Debatte zu stellen und Erfahrungen und Ansatzpunkte für die Entwicklung von Maßnahmen aus dem Dilemma zwischen Bemühungen und Stagnation zu finden.

## **Warum entscheiden sich Mädchen mit Spitzenleistungen in Mathematik so selten für eine Höhere Technische Lehranstalt? Ursachen und Folgen von Geschlechterunterschieden bei der Schulwahl**

**Salchegger, Silvia;** Bundesinstitut für Bildungsforschung - BIFIE

**Glaeser, Anna;** Bundesinstitut für Bildungsforschung - BIFIE

**Widauer, Katrin;** Bundesinstitut für Bildungsforschung - BIFIE

**Bitesnich, Heide;** Bundesinstitut für Bildungsforschung - BIFIE

*Keywords: Mädchen, Technik, Fähigkeitsprofil, PISA 2012*

Frauen sind in Berufs- und Bildungsfeldern mit hohem Mathematikbezug unterrepräsentiert. Dies ist ein weltumspannendes Phänomen, trifft aber insbesondere auch auf Österreich zu (OECD, 2015a; Salchegger, 2015). In Österreich lässt sich bereits für die obere Sekundarstufe eine starke Geschlechtersegregation nach Schulformen feststellen (Vogtenhuber et al., 2012), nach der Regel: Je mehr Mathematik desto weniger Mädchen. So werden Schulen mit technischem Schwerpunkt fast ausschließlich von Burschen besucht. Dies ist bemerkenswert, da Geschlechterunterschiede in der mittleren Mathematikkompetenz nur von geringer praktischer Bedeutsamkeit sind (vgl. Else-Quest, Hyde & Linn, 2010; Salchegger, 2015). Weitergehende Forschung zeigt aber auch, dass Mädchen unter den Besten in Mathematik deutlich unterrepräsentiert sind (Stoet & Geary, 2013) und es bedeutsame Geschlechterunterschiede bei Kompetenzprofilen gibt (Wang, Eccles & Kenny, 2013, OECD, 2015b). So verfügen Mädchen mit Spitzenleistungen in Mathematik häufiger auch über hohe sprachliche Kompetenzen als Burschen mit Spitzenleistungen in Mathematik. Wang et al. (2013) zeigten, dass die Wahl mathematikintensiver Berufe in hohem Umfang durch die Kompetenzkonstellation erklärt werden kann: Personen mit hohen mathematischen aber nur moderaten sprachlichen Kompetenzen wählen mathematikintensive Berufe deutlich häufiger als Personen mit hohen mathematischen UND hohen sprachlichen Kompetenzen.

Im vorliegenden Beitrag wird auf Grundlage der PISA-2012-Daten der Frage nachgegangen, welche Bedeutung die Fähigkeitskonstellation in Relation zum Geschlecht und zum sozialen Hintergrund für die Wahl einer Höheren Technischen Lehranstalt (HTL) hat. Die Prüfung dieser Frage erfolgt mittels logistischer Regressionsanalysen. Darüber hinaus werden Unterschiede in der Fähigkeitskonstellation und in der Unterrichtszeit zwischen Burschen und Mädchen untersucht. Die Prüfung dieser Unterschiede erfolgt mittels t-Tests (zur Bestimmung der statistischen Signifikanz) und Effektstärkenmaßen (zur Bestimmung der praktischen Bedeutsamkeit).

Erste Analysen zeigen, dass die Fähigkeitskonstellation in der Tat einen bedeutsamen Einfluss auf die Wahl einer HTL hat: HTLs werden erwartungsgemäß eher dann gewählt, wenn sehr hohe mathematische bei gleichzeitig weniger hoch ausgeprägten sprachlichen Kompetenzen vorliegen – eine Fähigkeitskonstellation, die bei Burschen häufiger auftritt als bei Mädchen. Doch selbst unter Kontrolle des Fähigkeitsprofils, wählen Burschen wesentlich häufiger eine HTL als Mädchen. Eine wichtige Konsequenz der starken Geschlechtersegregation je nach Mathematikbezug einer Schulform ist, dass Mädchen der Mathematikspitzengruppe deutlich weniger Mathematikunterricht erhalten als Burschen der Mathematikspitzengruppe. In Österreich beträgt dieser Unterschied 28 Minuten pro Woche und ist der größte OECD-weit.

Abschließend wird auf mögliche Gründe eingegangen, warum das Geschlecht der Schüler/innen einen stärkeren Einfluss auf die Wahl einer HTL hat als die Leistung bzw. das Leistungsprofil. Darüber hinaus wird diskutiert, wie mehr Geschlechtergerechtigkeit in Bezug auf den Umfang des Mathematikunterrichts hergestellt werden könnte.

Else-Quest, N. M., Hyde, J. S. & Linn, M. C. (2010). Cross-national patterns of gender differences in mathematics: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 136, 103–127.

OECD (2015a). *Education at a Glance*. Paris, France: OECD Publishing.

OECD (2015b). *The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence*. Paris, France: OECD Publishing.

- Salchegger, S. (2015). Mathematik ≠ weiblich? Leistung, Selbstkonzept und Studienabschlüsse im Geschlechtervergleich. In B. Suchań, C. Wallner-Paschon & C. Schreiner (Hrsg.), PIRLS & TIMSS 2011 - Die Kompetenzen in Lesen, Mathematik und Naturwissenschaft am Ende der Volksschule (S. 39–54). Graz: Leykam.
- Stoet, G. & Geary, D. C. (2013). Sex differences in mathematics and reading achievement are inversely related: Within- and across-nation assessment of 10 years of PISA data. *PLoS ONE*, 8, e57988. doi:10.1371/journal.pone.0057988
- Vogtenhuber, S., Lassnigg, L., Bruneforth, M., Gumpoldsberger, Toferer, B., Schmich, J. ... Bergmüller, S. (2012). Indikatoren C: Prozess. In: M. Bruneforth & L. Lassnigg (Hrsg.), Nationaler Bildungsbericht Österreich 2012. Band 1. Das Schulsystem im Spiegel von Daten und Indikatoren (S. 61–107). Graz: Leykam.
- Wang, M-T., Eccles, J. S. & Kenny, S. (2013). Not lack of ability but more choice: Individual and gender difference in choice of careers in sciences, technology, engineering, and Mathematics. *Psychological Sciences*, 24, 770–775.

## Paper Session 10:

### **Digitale Medien als Motor für Innovationen in der dualen Berufsausbildung – Ergebnisse der formativen Evaluation über Strategien der Lehr-Lernprozesssteuerung im Projekt KOLA (BMBF)**

**Hellriegel, Jan;** Technische Universität Kaiserslautern, Deutschland

**Osranek, Regina;** Institut für Technologie und Arbeit Kaiserslautern, Deutschland

**Prescher, Thomas;** Technische Universität Kaiserslautern, Deutschland

*Keywords: Duale Berufsausbildung, Lernortkooperation, Evaluation, Digitale Medien*

#### Ausgangslage

Um die Handlungsfähigkeit der Auszubildenden zu stärken, ist die duale Berufsausbildung auf eine Lernortkooperation angewiesen. Aufgrund der unterschiedlichen Lehr-/Lernkulturen und der räumlichen Distanz der Lernorte wird dies jedoch zur Herausforderung (vgl. Arnold; Gonon 2006, S. 103f.). Zwar wurden im Laufe der letzten Jahrzehnte viele Ansätze erprobt, um Lernen und Ausbildung durch digitale Medien zu fördern, allerdings gibt es bislang im Feld der dualen Berufsausbildung noch keine klar explizierte Lösung, wie eine Kooperation zwischen den Lernorten gewährleistet werden kann.

Ziel des Forschungsprojektes KOLA: „Kompetenzorientiertes Lernen im Arbeitsprozess mit digitalen Medien“ ist es daher, einen innovativen Ansatz zu erproben, der eine Lernortkooperation durch den Einsatz digitaler Medien befördern soll. Das Projekt fokussiert dabei das Elektrohandwerk im Saarland. Im Rahmen der dreijährigen Laufzeit wird das Projekt in zwei Iterationen umgesetzt. In der ersten Iteration, die im Frühjahr 2016 abgeschlossen sein wird, sind 13 Auszubildende aus zehn verschiedenen Betrieben beteiligt, die zusammen eine Berufsschulklasse bilden.

#### Forschungsfrage

Aufbauend auf der dargestellten Ausgangslage lautet die zentrale Fragestellung im Beitrag, welche Verbesserungspotenziale und Herausforderungen sich für einen Einsatz digitaler Medien zur Beförderung einer Lernortkooperation im Kontext der beruflichen Bildung ergeben. Diese Potenziale und Hürden, welche im Rahmen einer formativen Evaluation der ersten Iteration identifiziert werden und zum Zeitpunkt der Tagung vorliegen werden, stellen eine wichtige Ausgangslage zur Formulierung didaktischer Konsequenzen und Handlungsmöglichkeiten für den Einsatz digitaler Medien dar.

#### Forschungsdesign

Ziel der formativen Evaluation ist es, die Praxistauglichkeit und Nützlichkeit der bereits entwickelten und erprobten Konzepte zu untersuchen. Ausgehend von einer praxistauglichen, effizienten Methodik werden alle beteiligten Nutzer (Ausbilder, Auszubildende und Lehrer) zu zentralen Qualitätsindikatoren in Leitfadeninterviews mündlich befragt. Anhand operationalisierter Qualitätsindikatoren wird der Projektfortschritt in Richtung der in Aussicht gestellten Zielkriterien des Projektes abgelesen. Dabei spielen die Qualitätskriterien Gebrauchstauglichkeit (hier: Effektivität, Effizienz und Akzeptanz aus Sicht aller wesentlichen Stakeholder) und Praxistauglichkeit (insb. im Hinblick auf den Einsatz im handwerklichen Kontext auf Baustellen) sowie ausge-

wählte pädagogisch-didaktische Qualitätskriterien nachhaltigen und lebendigen Lernens (vgl. Arnold 2012, S. 79 f.) eine wesentliche Rolle. Zusätzlich zu den Leitfadeninterviews soll eine heuristische Evaluation in Form eines Expertenreviews (vgl. Nielsen 1994) Aufschluss über potenzielle Usability-Probleme geben, die spätere reale Nutzer haben könnten und die im Kontext weiterer Entwicklungsarbeiten zu berücksichtigen sind. Die Bewertung wird von fünf Evaluatoren (Experten) vorgenommen.

Zudem sollen im Rahmen einer qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring 2010, S.11) die im System erstellten Beiträge durch die Akteure analysiert werden, um daraus Nutzertypen ableiten zu können. Diese können Aufschluss darüber geben, wie die Systemgestaltung für die zweite Iteration verbessert werden kann und welche Möglichkeiten sich für die Weiterverwendung und Anschlusskommunikation der Systembeiträge in institutionalisierten Lehr-/Lernprozessen ergeben.

Zu erwartende Ergebnisse

Aufgrund der Neuartigkeit des Ansatzes im Handwerk zeichnet sich dieser schon jetzt als Innovation ab. Grundsätzlich ist zu erwarten, dass durch die Anwendung des KOLA-Systems eine Verbesserung der Lernortkooperation wahrzunehmen ist. Der Beitrag und das Engagement der Auszubildenden und Lehrer wirken hierbei als fördernde und hemmende Faktoren zu gleich. Je nach Ausprägung werden im Beitrag Grenzen und Potentiale aufgezeigt, die die Auszubildenden entweder zur Anwendung des Systems motivieren oder diese dabei behindern. Das heißt, dass neben der reinen technischen Ausstattung nach wie vor persönliche Unterstützung durch Führungsverantwortliche und damit die generelle Lernkultur in einem Lernort eine Rolle spielen. Aspekte der lernortübergreifenden Lernkulturgestaltung als Ergebnis der Begleituntersuchung werden vorgestellt.

Literatur

Arnold, Rolf (2012): Wie man lehrt, ohne zu belehren. 29 Regeln für eine kluge Lehre. Das LENA-Modell. Heidelberg

Arnold, Rolf; Gonon, Philipp (2006): Einführung in die Berufspädagogik. Opladen und Bloomfield Hills

Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim und Basel

Nielsen, Jakob (1994): Usability Inspection Methods. New York

## **Die Betreuung von Novizen am Arbeitsplatz - empirische Einsichten aus dem Sparkling Science Projekt PEARL**

**Ostendorf, Annette;** Universität Innsbruck, Österreich

**Ehrlich, Christin;** Universität Innsbruck, Österreich

*Keywords: Betriebspraktika, informelle Unterweisung, Lernen am Arbeitsplatz, nebenberufliche Ausbilder*

Das Sparkling Science Projekt PEARL (Praktikanten/innen erforschen ihr Arbeiten und Lernen), das derzeit an der Universität Innsbruck (Wirtschaftspädagogik) in Kooperation mit zwei berufsbildenden höheren Schulen (HTL Innsbruck und HLT Bludenz) durchgeführt wird, untersucht informelle Lernräume im Betriebspraktikum. Eine wesentliche Rolle bei der Nutzung der im Betriebspraktikum angebotenen Lernoptionen spielen Interaktionen mit betreuenden und begleitenden Personen im konkreten Arbeitsumfeld. Zur Bedeutung und den Handlungen informeller Betreuer/innen existiert momentan noch wenig wissenschaftliches Wissen und kaum empirische Evidenz (Ostendorf 2012, 2013). Insofern wurde in PEARL eine Spezialauswertung zu diesem spezifischen Phänomen informeller Betreuung von Novizen am Arbeitsplatz durchgeführt. Besonders bedeutsam sind diese Einsichten auch für die duale Berufsausbildung. Hier gibt es deutliche Parallelen zu den sog. ‚nebenberuflichen Ausbildern‘, die herausgearbeitet werden. Auch diese Gruppe informell Lehrender kann zu den eher verborgenen Protagonisten beruflicher Bildung gezählt werden (vgl. auch Bahl 2012).

Methodik

Die Daten des Projektes PEARL wurden in einer sehr spezifischen Art und Weise erhoben. Durch die Einbindung von 59 Schüler/innen im Alter von ca. 17/18 Jahren, die in umfangreichen Workshops vorher in die qualitative Sozialforschung eingeführt wurden, als auto-ethnographische Co-Forscher/innen konnten ‚Innenansichten‘ arbeitsplatznah und im direkten Prozess des Betriebspraktikums erhoben werden. Bei den Betriebspraktika

handelt es sich um längerfristig angelegte (ca. 8-12 Wochen), erfahrungsergänzende und curricular verankerte Praktika. Die Schüler/innen zeichneten Lernerlebnisse am Arbeitsplatz unter Nutzung eines (präparierten) Logbooks auf und sammelten Fotos sowie besondere Lernobjekte. Sie setzten sich somit im unmittelbaren Feld mit ihrem Lernen im Praktikum reflexiv auseinander. Anschließend brachten sie die Materialien mit zu einem umfassenden qualitativen Interview, das leitfadengestützt war und die gesammelten Materialien der Forscher/innenbox mit einbezog. Die Auswertung erfolgte nach dem Design der Grounded Theory (in der Version nach Strauss/Corbin, 1996) und unter Nutzung der Software Atlas.ti. Jedes Praktikum wird als individueller ‚case‘ erfasst, aber auch in eine Gesamtschau überführt.

#### Ergebnisse

Deutlich wird in der Auswertung der empirischen Daten, dass die Betreuung von Betriebspraktika ein sehr komplexes Phänomen ist. Sie hat verschiedene Dimensionen und Facetten (in einem Spektrum zwischen Unterweisung und Fürsorge), wird von unterschiedlichen Personen und Gruppen in unterschiedlichen Situationen realisiert. Die von Lave/Wenger (1991) in ihrer Theorie des ‚situated learning‘ beschriebene (zumindest periphere) Integration in eine ‚Community of Practice‘ spielt dabei eine zentrale Rolle, ebenso wie das Hierarchieerleben der Praktikanten/innen.

#### Theoretische und praktische Relevanz:

Entwickelt wird ein komplexes theoretisches Modell der Betreuung, das die Facetten der Praktikumsbetreuung konturiert und somit Ansatzpunkte für die Entwicklung geeigneter Instrumente zur Unterstützung dieses Betreuungsprozesses liefert. Gerade im Hinblick auf die Forschung zur dualen Lehrlingsausbildung ergeben sich vielfältige Ansatzpunkte und Anregungen für die Erforschung und praktische Unterstützung von sog. ‚nebenberuflichen Ausbilder/innen‘, die als durchaus ähnliche ‚informelle Lehrende‘ – ebenso zentral für die Kompetenzentwicklung als wenig erforscht in ihrer Handlungsweise sind.

#### Literatur:

- Bahl, A. (2012). Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung. Abschlussbericht des Projektes SIAB, Bonn, BIBB. [https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb\\_22301.pdf](https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_22301.pdf)
- Lave, J., Wenger, E. (1991). Situated Learning. Legitimate Peripheral Participation. Cambridge: University Press.
- Ostendorf, A. (2012). Informal workplace 'educators': The hidden protagonists of workplace learning. In: Chisholm L., Lundardon, K., Ostendorf, A., Pasqualoni P. P. (Eds.): Decoding the meanings of learning at work in Asia and Europe. 67-76, Innsbruck: iup.
- Ostendorf, A. (2013). Betriebspädagogische Herausforderungen bei der Verbindung von Arbeiten und Lernen im Betriebspraktikum - die Rolle der Praktikumsbetreuer/-innen. In: Niedermair, G. (Hrsg.): Facetten berufs- und betriebspädagogischer Forschung. Grundlagen-Herausforderungen-Perspektiven. 253-265, Linz: Trauner.
- Strauss, A., Corbin, J. (1996). Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz.

## Zur Relevanz und Vermittlung von Grundkompetenzen in der Lehrlingsausbildung

**Ziegler, Petra; Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB)**

**Müller-Riedlhuber, Heidemarie; Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB)**

*Keywords: Grundkompetenzen, Lehrlingsausbildung, Handel, Tourismus, Handwerk*

Im Rahmen eines 2015 vom Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB) für das AMS Österreich durchgeführten Projekts wurden Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne hinsichtlich der in Tätigkeits- und Lehrinhaltsbeschreibungen angesprochenen Grundkompetenzen analysiert. Ziel der Studie war, einen ersten Überblick über benötigte Grundkompetenzen in bestimmten Lehrberufen in den Bereichen Handel, Handwerk und Tourismus zu bieten und aufzuzeigen, wie Grundkompetenzen in ausbildungsrelevanten Unterlagen beschrieben bzw. hinsichtlich der Vermittlung in der Ausbildung angesprochen werden.

Neben der Quellenanalyse wurden zwölf qualitative Interviews mit ExpertInnen im Bereich der Lehrlingsausbildung zum Thema Relevanz und Vermittlung von Grundkompetenzen in der Lehre durchgeführt. Dabei wurden kleine Betriebe, z.B. ein Hotel- und Gastgewerbebetrieb aus Kärnten mit zwei Lehrlingen in der Küche, und auch große Unternehmen befragt, z.B. die Firma Blum, die in Vorarlberg zum Zeitpunkt der Untersuchung 264

Lehrlinge in technischen Berufen ausgebildet hat. Weiters wurde mit Berufsschullehrerinnen sowie dem Direktor einer Berufsschule, der Spar Akademie in Wien, die über hundert Lehrlinge pro Jahr aufnimmt, qualitative Interviews geführt. Neben einer Trägerorganisation zur überbetrieblichen Lehrausbildung und einer überbetrieblichen Akademie für Mechatronik, die Jugendliche ausbilden, die keinen Lehrplatz in einem Unternehmen finden konnten, wurden zudem ExpertInnen von Pädagogischen Hochschulen zur Ausbildung von BerufsschullehrerInnen sowie zu innovativen Ansätzen in den Berufsschulen befragt. Ergänzend wurden Interviews mit VertreterInnen von Arbeiter- und Wirtschaftskammer durchgeführt.

Der Beitrag soll zunächst einen kurzen Einblick in die Verwendung und Definition des Begriffs Grundkompetenzen geben; daran anschließend werden Ergebnisse aus der Studie von 2015 präsentiert, wobei vor allem auf die Rechnerische Grundkompetenz und die Lesekompetenz eingegangen wird, da sich diese als besonders zentral für die meisten der untersuchten Lehrberufe herausgestellt haben und oft als Voraussetzung für die Aneignung der berufsspezifischen Kompetenzen gesehen werden. Im Überblick sollen aber auch Ergebnisse zu Schreibkompetenz, EDV-Grundkompetenz sowie mündlichen Ausdrucksfähigkeit vorgestellt werden. Weiters werden einzelne Good Practice Beispiele sowie Ansätze zur verbesserten Vermittlung von Grundkompetenzen in Berufsschulen und Lehrbetrieben präsentiert und Handlungsempfehlungen abgeleitet.

Vor dem Hintergrund des positiven Images, das die Lehre im Ausland genießt und angesichts der großen Erwartungen, die hinsichtlich der Reduktion von Jugendarbeitslosigkeit und NEETs in sie gesetzt werden, soll in diesem Beitrag aber auch thematisiert werden, dass die Beherrschung von Grundkompetenzen eine grundlegende Voraussetzung für die Aneignung berufsspezifischer Kompetenzen darstellt. Ohne ausreichende Lese- und Rechenkenntnisse kann berufliche Bildung nicht gelingen. Gerade im Bereich der Lehre müssen sich hier sowohl die schulische als auch die betriebliche Ausbildung zunehmend der Herausforderung stellen, Grundkompetenzen verstärkt zu vermitteln bzw. nachzujustieren und dabei auch neue Wege zu beschreiten. Der Beitrag wird daher auch die Frage aufwerfen, inwieweit sich die berufliche Bildung im Bereich der Lehre verändern muss bzw. anders gestaltet werden sollte, um den aktuellen Anforderungen gerecht zu werden. Sollen z.B. Grundkompetenzen häufiger und zusammen mit den berufsspezifischen Kompetenzen wiederholt und in andere Aufgaben integriert bzw. mit hohem Praxisbezug sowohl in der Berufsschule als auch im Lehrbetrieb vermittelt werden? In diesem Zusammenhang werden im Beitrag bereits verwendete neue und innovative Methoden und Ansätze der schulischen und betrieblichen Ausbildung vorgestellt und genauer erörtert.

Literatur:

Resinger, Paul; Schaffenrath, Maria (2012): Lesekompetenzförderung an Tiroler Fachberufsschulen, 47-74. In: Benischek, Isabella; Forster-Ebhart, Angela; Schaupp, Hubert; Schwetz; Herbert (Hg.): Empirische Forschung zu schulischen Handlungsfeldern. Ergebnisse der ARGE Bildungsforschung and den Pädagogischen Hochschulen in Österreich. Band 2. Wien

Dornmayr, Helmut; Löffler, Roland (2014): Bericht zur Situation der Lehrlingsbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich. 2012-2013.

Ziegler, Petra; Müller-Riedlhuber, Heidemarie (2015): Zur Relevanz der Vermittlung von Grundkompetenzen in der Lehre. Für ausgewählte Lehrberufe aus den Bereichen Tourismus, Handel und Handwerk

## **Paper Session 11:**

### **Automatisiert verarbeitete Online-Stellenanzeigen als Informationsquelle für regionales Arbeitsmarkt-Monitoring**

**Plaimauer, Claudia;** 3s Unternehmensberatung, Österreich

*Keywords: Arbeitsmarkt-Monitoring, Interpretation von Stellendaten, Big Data-Analysen*

Eine der wichtigsten Aufgaben der Arbeitsmarktpolitik ist, Nachfrage und Angebot aufeinander abzustimmen. Für den nationalen Bedarf repräsentative, alle Sektoren umfassende, detaillierte Information zu erhalten, ist allerdings mit herkömmlichen Methoden - wie z.B. Betriebsbefragungen, Stelleninserate-Analysen, Delphi-Verfahren - nur zu hohen Kosten und mit einigem Zeitverzug möglich.

Der Arbeitsmarkt wird durch Web 2.0 und Big Data aber immer dynamischer: Riesige Datenmengen werden tagtäglich erzeugt und sind jederzeit in Echtzeit über das Internet verfügbar. Was läge also näher als diese „real

time labour market information“, insbesondere Online-Stellenvakanzen, für die Arbeitsmarkt-Forschung zu nutzen? Zeigen doch Big-Data-Plattformen wie "Jobfeed" oder "Labour Insight" (1), dass es technisch bereits möglich ist, unstrukturierten (bzw. unterschiedlich strukturierten) Inserate-Text schnell und flächendeckend aus dem Internet zu extrahieren und systematisch aufzubereiten. Information zu aktuell nachgefragten Kompetenzen, Bildungsabschlüssen, Arbeitserfahrungen und dergleichen werden dadurch mit hohem Detaillierungsgrad und nur minimaler Zeitverzögerung für die Fragestellungen von Personalvermittlung, Arbeitsmarkt-Administration, Berufs- und Bildungsberatung oder für die Aus- und Weiterbildungsplanung erschlossen. Auch Zeitverläufen in der Nachfrage-Entwicklung, welche bisher nur schwer untersuchbar waren, lassen sich nun schnell und flexibel erforschen.

Seit kurzem ist "Jobfeed" in einem ersten Prototypen für Österreich verfügbar. Mit Anfang 2016 enthält das System bereits annähernd 760.000 unique (2) Stellenangebote von beinahe 4.000 verschiedenen Websites (Job-Plattformen, Social Media, Firmen-Websites etc.). Diese Daten warten nun auf die Fragen der Forschung.

Da aber auch modernste Systeme nur dann verlässliche Einsichten in arbeitsmarktpolitische Fragen ermöglichen, wenn man sie richtig einzusetzen weiß, sollen die verheißungsvollen Möglichkeiten (aktuelle, unmittelbare, detaillierte Information zu Arbeitsmarktbedarf schnell, kostengünstig und flexibel in der Fragestellung erforschbar zu machen) vor dem Hintergrund der hier lauernden analytischen Herausforderungen diskutiert werden: Abgesehen von den spezifischen Interpretationsfallen der Quelle „(Online-)Stelleninserat“ (u.a. Unvollständigkeit, Bias, schwierige Quantifizierbarkeit), welche mittels textlinguistisch-pragmatischer Untersuchung identifiziert werden (siehe z.B. Plaimauer, im Ersch.), ist bei automatisiert gesammelten und verarbeiteten Massendaten zu berücksichtigen, dass gegebenenfalls ungenügende Marktabdeckung, fehlerhafte Datenreinigung (Deduplizierung, Historisierung) und -aufbereitung (Extraktion, Normalisierung) Ergebnisse verzerren können (siehe z.B. Carnevale et al., 2014; Dusi et al., 2015; Kureková et al., 2014). Unter Verweis auf die aktuelle Diskussion sollen daher Wege aufgezeigt werden, wie man hier durch entsprechende Anpassung der Auswertungsmethode gegensteuern könnte, etwa durch Verwendung spezieller statistischer Methoden oder ergänzender Datenquellen.

Anmerkungen:

(1) Jobfeed“ gibt es seit 2002 für den niederländischen Arbeitsmarkt. Nach und nach wird das Service auf weitere europäische Staaten ausgedehnt. „Labour Insight“ existiert seit 2010 für die USA, und wurde danach auch für Singapur, Großbritannien, Australien, Neuseeland und Kanada umgesetzt, Näheres unter <http://www.textkernel.com/de/hr-software/jobfeed/> bzw. <http://burning-glass.com/labor-insight/>  
(2) Mehrfach inserierte Vakanzen werden vom System unter einem Datensatz zusammengefasst.

Literatur in Auswahl:

Carnevale, A. P. et al. (2014). Understanding Online Job Ads Data. Online: [https://cew.georgetown.edu/wp-content/uploads/2014/11/OCLM.Tech\\_.Web\\_.pdf](https://cew.georgetown.edu/wp-content/uploads/2014/11/OCLM.Tech_.Web_.pdf)  
Dusi, S. et al. (2015): Big Data meets Job Vacancies: Trends, Challenges and Development Directions. In: Larsen, Ch. et al. (2015), p. 31-44.  
Kureková, L. M. et al. (2014): Using online vacancies and web surveys to analyse the labour market: A methodological inquiry. Online unter: <http://www.izajole.com/content/4/1/18>  
Labrinidis, A. et al. (2012): Challenges and Opportunities with Big Data. Online unter [https://hpc-forge.cineca.it/files/CoursesDev/public/2014/Tools\\_Techniques\\_Data\\_Analysis/papers/p2032-labrinidis.pdf](https://hpc-forge.cineca.it/files/CoursesDev/public/2014/Tools_Techniques_Data_Analysis/papers/p2032-labrinidis.pdf)  
Laney, D. (2001): 3-D Data Management: Controlling Data Volume, Velocity and Variety. Online unter <http://blogs.gartner.com/doug-laney/files/2012/01/ad949-3D-Data-Management-Controlling-Data-Volume-Velocity-and-Variety.pdf>  
Larsen, Ch. et al. (2015): Big Data and the Complexity of Labour Market Policies: New Approaches in Regional and Local Labour Market Monitoring for Reducing Skills Mismatches. München & Mering.  
Plaimauer, C. (2016): Big Data als Informationsquelle für regionales Arbeitsmarkt-Monitoring: Online-Stellenanzeigen analysieren mittels Jobfeed. AMS info 339. Online unter <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/amspub.asp?jahr=2016&first=0&sid=574531188>  
d.s. (im Ersch.): Validation of OSPs [Occupational Skills Profiles] using semantic technologies. CEDEFOP-Projektbericht.

## Stellenmarktmonitoring in Österreich - von manuell zu digital. Potenziale und Fallstricke

**Kostera, Doris; 3s Unternehmensberatung, Österreich**

*Keywords: Arbeitsmarktmonitoring, Big Data, semantische Technologien*

Der österreichische Stellenmarkt wird bereits seit 1996 (im Auftrag des AMS) systematisch untersucht, um Aussagen über die Größe und Struktur von Stellenvakanzen treffen zu können. War der Stellenmarkt in den 90er Jahren des letzten Jahrhunderts noch ein reiner Print-Stellenmarkt, so begann er sich ab den Nuller Jahren immer stärker in Richtung eines Online-Stellenmarktes hin zu wandeln. Zu dieser Zeit rückte seitens des Auftraggebers auch immer mehr die Frage in den Vordergrund, wie der Inserate-Text qualitativ analysiert und bspw. für die Früherkennung von Qualifikationsbedarfen genutzt werden kann.

Die Basis der Stellenmarktanalyse bildete bislang immer ein Random-Sample aus mehr als 600 Zeitungs- und Zeitschriftenausgaben jährlich, das zu Beginn ausschließlich quantitativ ausgewertet und anschließend hochgerechnet wurde. Manuell erfasst wurden pro Inserat die Zahl der offenen Stellen, die Berufsbezeichnung, Beschäftigungsausmaß und Beschäftigungsverhältnis, das Qualifikationsniveau sowie das Bundesland. Mit dem Launch des Qualifikationsbarometers 2003 wurde dieses Zeitungssample um ein Online-Monitoring ergänzt, das zusätzlich auch die in einem Stelleninserat nachgefragten Qualifikationen (hard und soft skills) erhob. Pro Jahr wurden so im Schnitt um die 25.000 Datensätze generiert (in Zeiten der Hochkonjunktur weit mehr als 30.000 Datensätze). Dieses Online-Monitoring basierte jedoch auf keiner Zufallsauswahl, sondern auf der Erhebung der an 2 Stichtagen im Jahr in den größten Jobbörsen vorgefundenen Jobangebote. Eine Projektion der Ergebnisse auf den gesamten Online-Stellenmarkt war somit nicht möglich. Zudem reichte die Anzahl der erfassten Qualifikationen vor allem in weniger nachgefragten Berufsbereichen nicht aus, um hier valide Aussagen treffen zu können.

Mit dem Einsatz semantischer Technologien eröffnen sich für Analysen des Arbeitsmarktes jetzt viele neue Möglichkeiten. Big Data Plattformen bieten in Zukunft tagesaktuelle Informationen über Jobangebote und Arbeitgeber am Online-Stellenmarkt und stellen damit eine de facto Vollerhebung dar. A la longue wird es nicht nur möglich sein, profunde Qualifikationsprofile zu definieren – welche Qualifikationen werden bei welchen Berufen nachgefragt –, sondern ebenso Tätigkeitsprofile herauszuarbeiten: welche Tätigkeiten sind bei welchen Berufen zu verrichten und wie ändern sich diese im Laufe der Zeit – bspw. im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung (Stichwort Industrie 4.0). Zeitreihen- und regionale Arbeitsmarktanalysen werden auf einer Big-Data-Basis umfassender und tiefer gehend durchgeführt werden können als bisher.

Änderungen können schließlich mittels der digitalen Methodik auch bei der Berechnung der Stellenandrangsziffer vorgenommen werden – einem Indikator, der die Zahl der Arbeitslosen pro beim AMS gemeldeter offener Stelle angibt. Basis ist dann nicht nur wie bisher der AMS Stellenmarkt, sondern alle am Arbeitsmarkt angebotenen offenen Stellen können in die Berechnung einbezogen werden – was die Aussagekraft und Seriosität des Parameters deutlich erhöhen würde.

Die Fallstricke der neuen methodischen Möglichkeiten liegen hauptsächlich in der automatisierten Erkennung von Berufstiteln, die vor allem bei komplizierteren, speziellen Berufsbezeichnungen (bzw. deren Synonymen) an ihre Grenzen stößt. Zwar lernt die Maschine, doch gerade im qualifizierten Berufssegment wird es wohl bis auf weiteres noch einer manuellen Nachbearbeitung bedürfen, um die Inseratstitel den richtigen Berufsbereichen zuzuordnen.

Literatur:

C. Larsen, S. Rand, A. Schmidt, M. Mezzanzanica, S. Dusi (Eds.): Big Data and the Complexity of Labour Market Policies: New Approaches in Regional and Local Labour Market Monitoring for Reducing Skills Mismatches, München 2015

# **Integrierte Meta-Analyse als Instrument der Arbeitsmarktpolitikforschung. Eine innovative Methode zur wissenschaftlichen Begleitung von evidenzbasierter Politikgestaltung in der Arbeitsmarktpolitik**

**Litschel, Veronika;** Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung, Österreich

**Löffler, Roland;** Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung, Österreich

*Keywords: Meta-Analyse, sozialwissenschaftliche Methoden, Arbeitsmarktpolitik*

Hintergrund:

Forschung im Bereich der Arbeitsmarktpolitik bewegt sich im breiten Feld zwischen der empirischen Analyse und Prognose, der Evaluation und der innovativen Entwicklung. In unterschiedlichen disziplinären Ansätzen werden Herausforderungen, Lösungsansätze, Good Practice etc. meist bezogen auf eine bestimmte Zielgruppe untersucht. Dies dient nicht zuletzt der Entscheidungsfindung auf der politischen oder der Vornahme von Adaptierungen auf der institutionellen Ebene.

Bei Studien zur Arbeitsmarktpolitik wird methodisch vielfach eine Methodentriangulation oder den Ansatz der mixed methods angewendet. Dies gilt sowohl für Maßnahmenevaluationen als auch andere Studiendesigns.

Ausgangslage:

Wissenschaftliche Untersuchungen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zeichnen sich dadurch aus, dass sie Teilgruppen der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen in den Fokus nehmen.

Gleichzeitig besteht ein Interesse, Überblicksdarstellungen zu erhalten, aus denen etwaige Lücken oder neue Ansätze herausgelesen werden können, die sich auf breite Zielgruppendefinitionen beziehen.

Die Herausforderung besteht in der Erarbeitung eines Instruments, das die Ergebnisse unterschiedlicher Forschungszugänge mit Vorschlägen zur angewandten Politikgestaltung unter Einbeziehung der relevanten Akteursgruppen verbindet. Ziel ist es mittels sekundäranalytischen qualitativen und quantitativen Betrachtungen den aktuellen Forschungsstand abzubilden und den aktuellen Fragestellungen gegenüber zu stellen.

Methode der integrierten Meta-Analyse:

Im Vorfeld der Auseinandersetzung mit dem Material werden Vorwissen und Annahmen der Forschenden sowie die Fragestellung und das Erkenntnisinteresse der Auftraggeber im Fall der Auftragsforschung in Form von Hypothesen formuliert, um zu einem späteren Zeitpunkt der Analyse den Ergebnissen der Inhaltsanalyse des Materials gegenübergestellt zu werden.

Das Corpus Building, also die Auswahl rezenter Studien erfolgt in Form der offenen Kodierung. Die Kategorienbildung erfolgt induktiv aus dem Text. Die Grundgesamtheit besteht aus verfügbaren arbeitsmarktpolitischen Studien zur Fragestellung und wird zeitlich durch Festlegung des Betrachtungszeitraums eingeschränkt. Ergänzend um quantitative Analysen von identifizierten Konkordanzan kann das Material sortiert und gefiltert werden, um rezente Studien auszuwählen. Im weiteren Verlauf werden mittels deduktiver Kategorienbildung die rezenten Studien analysiert. Für beide Schritte der Inhaltsanalyse wird ein QDA-Programm verwendet, mit welchem Kodierung, Kategorienbildung und Memotechnik qualitativ und quantitativ ausgewertet werden kann. Ergebnis ist eine problemzentrierte bzw. gegenstandsbezogene Theoriebildung.

Für die Kontextualisierung wird weiteres Material, dass einerseits über den unmittelbaren Arbeitsmarktbezug hinausgeht und andererseits die Sichtweise der ExpertInnen der Praxis einbezieht, herangezogen. Ebenso werden soziographische Analyseschritte über Sekundärdaten der Zielgruppe gesetzt.

Aus diesen Analyseergebnissen werden Hypothesen zum Status Quo und zu Entwicklung neuer Ansätze gebildet und mittels Fokusgruppen, die aus relevanten AkteurInnen zusammengesetzt sind, getestet.

Interviews und Fokusgruppen werden entlang der deduktiven Kategorienbildung aus der Analyse der rezenten Studien ausgewertet.

Zielsetzung der integrierten Meta-Analyse:

Ziel ist nicht die weitere Typologisierung oder die kritische Auseinandersetzung mit der Qualität von Studien, sondern das tiefere und lösungsorientierte Verständnis der Zielgruppe und deren Rahmenbedingungen.

Die Ergebnisdarstellung in Bezug auf die Weiterentwicklung der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist drei-gliedrig und besteht aus Vorschlägen zu neuen Maßnahmen, neuen Ansätzen- und Betrachtungsweisen sowie aus dem Identifizieren von Forschungslücken.

Der Mehrwert dieser Methode ist vor allem für die politische Entscheidungsebene eine fundierte Grundlage der mittelfristigen Ausrichtung von aktiver Arbeitsmarktpolitik für eine breite Zielgruppe. Dabei geht es nicht nur um konkrete Maßnahmenempfehlungen, sondern auch um die veränderte Betrachtung von Zielgruppen und das Aufdecken bzw. den Abbau von Vorurteilen und Stereotypen.

Literaturauswahl:

Bohnsack, Ralf: Rekonstruktive Sozialforschung. Barbara Budich. 2008

Kuckartz, Udo: Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. Springer 2009

Lueglinger, Elisabeth/Renger, Rudi: Das weite Feld der Metanalyse. In: kommunikation.medien, Onlinejournal des Fachbereichs Kommunikationswissenschaften, Universität Salzburg, April 2013

Strübing, Jörg: Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung. In: Forum Qualitative Sozialforschung, Vol.7, No 2, 2006

Zimmermann, Klaus F. : Evidenzbasierte Politikberatung. IZA-Standpunkt Nr. 38, 2011

## **Paper Session 12:**

### **Image und Attraktivität der deutschen Berufsbildung für Studierende in Deutschland**

**Wiesner, Kim-Maureen; Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Deutschland**

*Keywords: Attraktivität, Durchlässigkeit, Image, Studierende, Studienabbruch*

Das deutsche Berufsbildungssystem steht angesichts des demografischen Wandels in Verbindung mit veränderten Bildungsneigungen der deutschen Wirtschaft zunehmend vor der Herausforderung, neue Strategien zur Gewinnung von Fachkräften zu entwickeln. Laut aktuellen Ergebnissen der vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführten Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030 droht Deutschland insbesondere im mittleren Qualifikationsbereich ein Fachkräftemangel (vgl. MAIER u. a. 2014). Ebenso wie in Österreich ist auch in Deutschland ein Akademisierungstrend zu verzeichnen: Im Jahr 2013 wurden erstmals in der deutschen Geschichte mehr Studienanfänger/-innen als Neuzugänge in der dualen Berufsausbildung verzeichnet (vgl. AGBB 2014).

Eine bildungspolitische Strategie, die deutsche Berufsbildung attraktiver zu gestalten und somit eine gesteigerte Beteiligung an beruflichen Bildungsgängen zu erzielen, stellt die Förderung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung dar (u. a. BIBB 2010). Diesbezüglich wurden in den vergangenen Jahren zahlreiche Programme aufgelegt, die sich zunächst vor allem auf die Ermöglichung des Übergangs von der beruflichen in die hochschulische Bildung fokussierten. Seit 2013 wird mit Hinweis auf die anhaltend hohe Studienabbruchquote in Bachelorstudiengängen von derzeit 28% (vgl. HEUBLEIN u. a. 2012) jedoch auch der Übergang von der hochschulischen in die berufliche Bildung verstärkt in den Blick genommen. Während die Ermittlung der Studienabbruchquoten bereits seit 2002 von dem Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) vorgenommen wird, werden politisch und wissenschaftlich motivierte Aktivitäten mit dem Ziel, Studienabbrecher/-innen in die berufliche Bildung zu integrieren, erst seit wenigen Jahren und bislang eher unsystematisch verfolgt.

Abgesehen von Erhebungen, die steigende Studienanfängerzahlen auf der einen und rückläufige Zahlen neu abgeschlossener Ausbildungsverträge in der dualen Berufsausbildung auf der anderen Seite belegen (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2015; BIBB 2015), existieren bisher nahezu keine empirischen Untersuchungen, die umfassend Aufschluss darüber geben, wie attraktiv oder auch unattraktiv die deutsche Berufsbildung für Studierende ist und an welchen Faktoren sich dieses festmachen lässt.

Welche Sicht haben Studierende in Deutschland auf das deutsche Berufsbildungssystem? Wie bewerten sie das Image der beruflichen Bildung und wie attraktiv ist diese für die eigene Bildungsbiografie? Zur Beantwortung dieser Fragen wurden im Rahmen einer quantitativen Studie, die 2015 vom BIBB in Kooperation mit der Universität Maastricht durchgeführt wurde, rund 12.000 an deutschen Hochschulen eingeschriebene Studierende mittels eines Online-Fragebogens befragt. Um das Image sowie die Attraktivität abbildbar zu machen, kamen in dem Fragebogen u. a. die Verfahren des Semantischen Differenzials sowie der Vignette-Analyse zum Einsatz.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die duale Ausbildung in Deutschland ein positives Image unter Studierenden genießt, Angebote der beruflichen Aus- und Fortbildung – selbst im hypothetischen Fall eines Ausstiegs aus dem aktuellen Studium – jedoch weniger attraktiv für die eigene Bildungsbiografie der Studierenden sind. Ebenfalls konnte ermittelt werden, dass Studierende mit beruflicher Vorbildung das Image und die Attraktivität der beruflichen Bildung schlechter bewerten als Studierende ohne berufliche Vorbildung. Kern des Papers soll entsprechend eine Auseinandersetzung mit der Frage sein, welche Faktoren die Image- und Attraktivitätsbewertung der beruflichen Bildung bedingen und ob sich auf Basis der Untersuchungsergebnisse Ableitungen hinsichtlich der Bemühungen, Studienabbrecher/-innen in die berufliche Ausbildung zu integrieren, vornehmen lassen.

#### Literatur:

AGBB –Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2014. Bielefeld 2014

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Förderung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung (Nr. 139) vom 15. Dezember 2010 – URL: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA-Empfehlung\\_zur\\_Durchlaessigkeit.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA-Empfehlung_zur_Durchlaessigkeit.pdf)

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015 – Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2015

MAIER, Tobias; ZIKA, Gerd; WOLTER, Marc Ingo; KALINOWSKI, Michael; HELMRICH, Robert: Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung. Aktuelle Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030 unter Berücksichtigung von Lohnentwicklungen und beruflicher Flexibilität. BIBB REPORT 23/2014

STATISTISCHES BUNDESAMT: Bildung und Kultur – Studierende an Hochschulen Wintersemester 2014/2015. Wiesbaden 2015

## **Qualitätsmanagement in der beruflichen Bildung in Deutschland - Ein aktueller Überblick**

**Wagner, Cornelia; Humboldt-Universität zu Berlin, Deutschland**

**Rückmann, Jana; Humboldt-Universität zu Berlin, Deutschland**

*Keywords: Qualitätsmanagementsysteme, Berufsschule, Schulentwicklung*

Seit Mitte der 2000er Jahre wird für die beruflichen Schulen in Deutschland eine stärkere Qualitätsorientierung gefordert. Einige Bundesländer haben zunächst mit der Erprobung, später auch mit der verbindlichen Einführung von Qualitätsmanagementsystemen für den schulischen Teil der beruflichen Bildung reagiert. Auch für den betrieblichen Teil wird eine verstärkte Qualitätssicherung und -entwicklung postuliert, insbesondere vor dem Hintergrund wachsenden Fachkräftebedarfs. Allerdings erfolgt dies weitgehend in der Verantwortung der Unternehmen. Allerdings liegen bislang kaum Erkenntnisse vor, inwieweit die Unternehmen in der Qualitätssicherung von Ausbildung vorgehen (vgl. u. a. Ausbildungsreport des DGB 2015).

Durch die Erweiterung der institutionellen Selbstverantwortung werden den einzelschulischen Führungskräften nicht nur Aufgaben in der Umsetzung von Qualitätsentwicklungsprozessen, sondern auch in der Entwicklung der Qualitätskultur übertragen. Gleichzeitig erfordern diese Aufgaben ein stärker verwaltungsbezogenes Handeln in der Umsetzung neuer Steuerungsinstrumente – wie Schulprogramme, Evaluationen und Qualitätsmanagementsysteme – und der damit verbundenen formalen Vorgaben. Bislang ist kaum untersucht, wie die einzelschulischen Führungskräfte mit diesen, z. T. konfligierenden, Anforderungen umgehen. Zudem verändern sich die Strukturen innerschulischer Zusammenarbeit, da für die Umsetzung von Schulentwicklungsmaßnahmen neue Verantwortlichkeiten und häufig auch innerschulische Steuerungs- und Koordinierungsgruppen geschaffen werden (müssen). Auch hier ist für die Forschung interessant, wie sich solche Veränderungen auf die Arbeit in den Schulen auswirken.

Die Befunde zu den bisherigen Wirkungen der Schulqualitätsbemühungen im deutschen Schulsystem liegen ambivalente, z. T. auch kritische Befunde vor (vgl. z. B. Schlee 2014 – Schulentwicklung gescheitert). Dabei ist jedoch zu berücksichtigen: Art und Umfang der implementierten qualitätsrelevanten Instrumente ist in den Schulsystemen der deutschen Bundesländer höchst unterschiedlich. Selbst wenn gleiche Instrumente verwendet werden, so ist der Stand der Implementierung von Qualitätsforderungen in den Bundesländern höchst unterschiedlich.

Der folgende Beitrag stellt die Ergebnisse aus einer Analyse der Qualitätsforderungen für berufliche Schulen der deutschen Bundesländer im Überblick vor und stellt diese in einen internationalen Vergleich. Es wird ebenfalls ein vergleichender Blick auf den Bereich der betrieblichen Ausbildung geworfen. Zur vertiefenden Analyse der Prozesse, die bei der Implementierung von Qualitätsinstrumenten an den beruflichen Schulen angestoßen werden, stellt der Beitrag Befunde aus einer Studie vor, die an 13 Berliner beruflichen Schulen durchgeführt wurde. Die Begleitung der Schulen erfolgte in einem Zeitraum von 2007-2015.

Die hier vorliegenden empirischen Befunde zeigen, dass durch die bildungspolitischen Reformbemühungen in verstärktem Maße Maßnahmen zur einzelschulischen Qualitätssicherung und -entwicklung angestoßen wurden. Die einzelschulischen Führungskräfte gehen mit diesen gesetzlichen Qualitätsentwicklungsvorgaben jedoch zuvorderst auf einer formalen Ebene und nehmen eine Zunahme von Führungsaufgaben in der organisatorischen Umsetzung und administrativen Begleitung dieser Maßnahmen wahr. Zudem geben sie an, sich vor dem Hintergrund einer sich verstärkenden Konkurrenz zwischen den beruflichen Schulen insbesondere um die strategische Ausrichtung zur Sicherung des Schulstandorts und zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die schulischen und unterrichtlichen Angebote zu bemühen.

## **Aktuelle Herausforderungen der Berufsmatura – regionale Disparitäten im Spiegel differenzieller bildungspolitischer Strategien**

**Kost, Jakob;** Pädagogische Hochschule Bern, Schweiz

*Keywords: Berufsmatura, Quoten, regionale Disparitäten, Vergleich Schweiz Österreich*

### Einleitung

Die Einführung der Berufsmatura schuf sowohl in der Schweiz wie auch in Österreich einen neuen Weg für Personen aus der beruflichen Grundbildung an Hochschulen. In beiden Ländern wurde die Einführung der Berufsmatura in den 1990er Jahren in Angriff genommen und erfreut sich seither wachsender Beliebtheit. Zudem geraten beide Länder immer wieder in den Fokus supranationaler bildungspolitischer Akteure (z.B. OECD 2014) und werden für ihre vergleichsweise tiefen Quoten an Hochschulzugangsberechtigten kritisiert (z.B. SKBF 2014).

Auf regionaler Ebene (in der Schweiz auf der Ebene der Kantone) werden in diesem Zusammenhang immer wieder die Schwankungen von Quoten von Berufsmaturand/innen (BM-Quote) bildungspolitisch diskutiert. Neben bildungspolitischen und medialen Diskussionen zur Veränderung von Maturitätsquoten, besteht bislang aber nur ein geringes wissenschaftliches Interesse an der Thematik. Der vorliegende Beitrag nähert sich dieser Thematik aus vier Perspektiven an.

Er fragt danach, wie sich die Quoten gesamtschweizerisch und in ausgewählten Kantonen mit differenziellen Entwicklungsprofilen entwickelt haben. Zweitens werden auf Basis der empirischen Ergebnisse Thesen generiert, welche Faktoren für Quotenschwankungen verantwortlich sein könnten. Drittens werden Resultate einer Dokumentenanalyse politischer Entscheide vorgestellt. Es wird aufgezeigt mit welchen Argumenten und Massnahmen die Bildungspolitik auf die Quotenschwankungen reagiert. In einem vierten Schritt wird versucht die Entwicklungen in der Schweiz und in Österreich einander gegenüberzustellen und nationale Entwicklungsprofile zu skizzieren.

Das übergreifende Ziel des Beitrags besteht nicht zuletzt darin, dem vorrangig medial und politisch geführten Diskurs eine erziehungswissenschaftliche Perspektive im Sinne einer empirischen Kritik bildungspolitischer Maximen zur Seite zu stellen.

#### Empirische und theoretische Erwägungen

2012 haben in der Schweiz 13'500 Personen eine Berufsmaturität erworben (BFS 2013). Die Absolventenzahl hat sich in drei ausgewählten Kantonen von 2012 bis 2013 deutlich kontrastiv entwickelt: Der Kanton Zürich zeigt eine relativ stabile Quote (Gymnasiale Matura GM +0.8%, BM +0.3%). Dem gegenüber zeigt der Kanton Luzern im gleichen Jahr eine leicht sinkende GM- (-1.3%) und BM-Quote (-1.5%), im Kanton Zug sank einerseits die GM um 4.2%, andererseits stieg die BM um 2.9% an (Daten: BFS 2014, eigene Berechnungen).

Die Veränderung der gesamtschweizerischen BM-Quote wird massgeblich durch strukturelle Veränderungen im Angebot (Auf- und Ausbau verschiedener Profile der BM) und der Konjunkturlage bedingt. Kantonale Schwankungen sind mutmasslich mit Fluktuationen im regionalen Arbeitsmarkt und der gymnasialen Zulassungspraxis assoziiert.

Der Quotenwandel der Berufsmaturitätsabschlüsse, dessen Folgen und die politischen Reaktionen darauf werden aus Perspektive des Neoinstitutionalismus interpretiert (Meyer & Rowan 1977). Die politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Erwartungshaltungen bzw. erwartungskonformen Reaktionen (in Form von politischen Entscheiden) lassen sich in einem regionalen und (inter)nationalen Diskurs verorten (z. B. Betonung eines drohenden Fachkräftemangels).

Bisherige Analysen zum skizzierten Themenfeld beschränken sich auf die Beschreibung der gesamten Entwicklung der gymnasialen Maturitäts- und der Berufsmaturitätsquoten (SKBF 2014; SBF 2014). Detaillierte Analysen, welche die regionalen Schwankungen zu erklären versuchen, liegen bisher keine vor.

#### Daten und Methoden

Die Veränderung der Schweizerischen Maturitätsquoten wird auf Basis der Daten des Bundesamtes für Statistik berechnet (BFS 2014). Die Veränderung der BM-Quoten wird dann spezifisch nach Profil und Geschlecht analysiert. Die Dokumentenanalyse stützt sich auf öffentlich zugängliche Positionspapiere der kantonalen Verwaltungen der drei interessierenden Kantone, sowie öffentlich zugänglicher Berichte aus Österreich.

#### Erste Ergebnisse

Wie erwartet zeigen insbesondere grösseren Regionen (Kantone) verhältnismässig kleinere Schwankungen, während mittlere und kleinere Regionen teilweise grosse Schwankungen aufweisen. Die exemplarische Analyse der drei Kantone verdeutlicht die Notwendigkeit kleinräumiger Analysen. So ist z. B. der Rückgang der BM-Quote im Kanton Luzern nahezu vollständig auf einen branchenspezifischen Rückgang im kaufmännischen Profil zu erklären. Dies wurde aber weder in den kantonalen Medien noch in der Politik diskutiert – ebenso der damit zusammenhängende Rückgang des Frauenanteils. Vielmehr zeigt sich in der Dokumentenanalyse eine deutliche Bezugnahme auf grosse (inter)nationale Diskurse (Bieber 2010), welche der empirisch belegbaren, kleinräumigen Entwicklung kaum Rechnung trägt.

## Paper Session 13:

### Kosten und Nutzen der Lehrausbildung – Neue Ergebnisse für Österreich und eine Gegenüberstellung für die deutschsprachigen Länder

**Schlögl, Peter; ÖIBF, Österreich**

**Mayerl, Martin; ÖIBF, Österreich**

*Keywords: Bildungsökonomie, betriebliche Ausbildung, arbeitsintegriertes Lernen, Humankapitaltheorie, Kosten-Nutzen-Erhebung*

Die betriebliche Berufsausbildung ist in den deutschsprachigen Ländern (Österreich, Deutschland, Schweiz) wichtiger Bestandteil des formalen Bildungssystems auf der oberen Sekundarstufe und von zentraler Bedeutung für die Deckung des Fachkräftebedarfs. Trotz vordergründiger Ähnlichkeiten, gibt es aber dennoch wesentliche Unterschiede in der konkreten systemischen Ausformung (wie etwa unterschiedliche Arbeitsmarktregulative und Steuerungsmechanismen).

Gemeinsam ist in den genannten Ländern, dass die Berufsausbildung zentral von der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe bestimmt wird. Gemäß den theoretischen Grundannahmen der ökonomisch orientierten Humankapitaltheorie ist die Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen wesentlich vom erwarteten bzw. realisierten Nutzen abhängig, der sich durch die Ausbildung ergibt (Becker, 2009). Hinzu treten auch volkswirtschaftliche und bildungspolitische Rationale. Entsprechend haben sich in Deutschland und der Schweiz periodische komplexe Kosten-Nutzen-Analysen etabliert, die sich auf ein weitgehend identes Erhebungsmodell stützen (zuletzt Jansen u.a., 2010; Strupler u.a., 2012).

Für Österreich liegen die letzten Kosten-Nutzen-Erhebungen längere Zeit zurück (Lassnigg & Steiner, 1997). Im Rahmen des Projektes „Hintergrundanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung gemäß §19c“ im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft wurde seitdem erstmals wieder eine betriebliche Kosten-Nutzen-Erhebung durchgeführt (Schlögl & Mayerl, 2016). Zum Einsatz kam das idente Erhebungsinstrument, wie es in der Schweiz eingesetzt wird. Dies lässt einen aussagekräftigen internationalen Vergleich der Ergebnisse mit Deutschland und der Schweiz zu (Dionisius u. a., 2008), wenngleich die Feldarbeit jeweils verschiedenartig realisiert wurde. In Österreich beträgt die Stichprobengröße insgesamt 581 ausbildungsaktive Betriebe, die zwischen Juni und September 2015 mittels Online-Erhebung befragt wurden. Die Grundgesamtheit der Stichprobe wurde auf ausbildungsaktive Betriebe in den 20 am häufigsten ausgebildeten Lehrberufen eingeschränkt (lässt damit aber Aussagen zu rd. 75% aller Ausbildungsverhältnisse zu).

Zentraler Gegenstand des Beitrags ist nach einer knappen Darstellung der allgemeinen Ergebnisse der Kosten-Nutzen-Erhebung für Österreich die Einordnung und Diskussion der Befunde im Vergleich zu Deutschland und der Schweiz. Der Beitrag folgt den Abschnitten: (1) Theoretischer und bildungspolitischer Problemaufriss in Bezug auf die betriebliche Ausbildungsentscheidung und die Darstellung von Parametern eines betrieblichen Ausbildungsrationals. Korrespondierend dazu erfolgt (2) eine skizzenhafte Darstellung der einzelnen Dimensionen des Kosten-Nutzen-Modells. Nach einer kurzen Beschreibung der Stichprobe werden (3) die Ergebnisse der österreichischen Kosten-Nutzen-Erhebung referiert und (4) die Kosten-Nutzen-Struktur den internationalen Ergebnissen gegenübergestellt.

Inhaltliches Ziel des Beitrags ist es, basierend auf verschiedenen Indikatoren, strukturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der systemischen Funktionsweise und den Ausbildungsrationalen der doch verschiedenartigen Ausbildungssysteme herauszuarbeiten. Neben den Kostendimensionen wird vornehmlich auf die Struktur und Bedingungen der produktiven Erträge im Rahmen der arbeitsintegrierten Lernprozesse fokussiert. Zentrale Indikatoren sind dabei die zeitliche Verteilung der Lernprozesse, die Qualität der Einbindung in die produktiven Arbeitsprozesse sowie die Entwicklung des produktiven Leistungsgrades. Auf der Grundlage der empirischen Befunde der Ländergegenüberstellung sollen am Ende verschiedene Handlungsstränge für eine systemische Weiterentwicklung der Lehrausbildung dargelegt werden, die betriebliche Ausbildungsmodelle, berufliche Kompetenzentwicklung und monetäre Nettoerträge integrierend in den Blick nehmen.

#### Literatur:

- Becker, Gary (2009). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. Chicago.
- Dionisius, Regina, Muehleemann, Samuel, Pfeifer, Harald, Walden, Günter, Wenzelmann, Felix & Wolter, Stefan C. (2008). Cost and Benefit of Apprenticeship Training-A Comparison of Germany and Switzerland. ZA Discussion Papers, (3465).
- Lassnigg, Lorenz & Steiner, Peter. (1997). Die betrieblichen Kosten der Lehrlingsausbildung. Wien.
- Muehleemann, Samuel, Pfeifer, Harald, Walden, Günter, Wenzelmann, Felix & Wolter, Stefan C. (2010). The financing of apprenticeship training in the light of labor market regulations. Labour Economics, 17(5), 799–809. doi:10.1016/j.labeco.2010.04.006
- Schlögl, Peter & Mayerl, Martin. (2016). Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß 19c BAG)“. Wien.
- Jansen, Anika, Pfeifer, Harald, Schönfeld, Gudrun & Wenzelmann, Felix. (2015). Ausbildung in Deutschland weiterhin investitionsorientiert – Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2012/13. BIBB Report, (1/2015), 1–15.
- Strupler, Mirjam., Wolter, Stefan & Moser, Martina. (2012). Die duale Lehre: eine Erfolgsgeschichte - auch für die Betriebe: Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe. Zürich.

### **Der Beitrag der Lernergebnisorientierung zur Verbesserung der Qualität von Prüfungen in der Berufsbildung. Eine Analyse von Fallbeispielen.**

**Wulz, Janine; 3s, Österreich**

**Dzhengozova, Mariya; 3s, Österreich**

**Auzinger, Monika; 3s, Österreich**

*Keywords: Lernergebnisse, Prüfung, Qualitätssicherung, Fallstudien*

Das Konzept der Lernergebnisorientierung spielt in der Berufsbildung zunehmend eine wichtigere Rolle. Ein wesentliches Element ist dabei, dass Lernende anhand von vorab in Form von Lernergebnissen definierte Standards geprüft werden, um Aussagen darüber treffen zu können, was Lernende am Ende ihres Lernprozesses wissen, verstehen und können. Mittel- und langfristig wird dieser Ansatz unterstützt durch Europäische Prozesse wie dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF) und dem Europäischen Referenzrahmen für Qualitätssicherung in der Berufsbildung (EQAVET) die Berufsbildung nachhaltig verändern. Dennoch wird das Konzept der Lernergebnisorientierung bisher nur wenig bei Prüfungsprozessen angewandt. Daher ist es von besonderem Interesse, zu analysieren welche Prüfungsprozesse in der Praxis angewandt werden um festzustellen ob Lernende die Prüfungsanforderungen erfüllen können. Im Hinblick auf die Qualitätssicherung des Prüfungsprozesses haben Stenström et al (2006) folgende Charakteristika für praxisbezogene Prüfungen in der Berufsbildung beschrieben: Validität, Zuverlässigkeit, Objektivität, Transparenz, Gerechtigkeit und Fairness. Im Zuge dieses Beitrags stellen wir die Frage, welchen Beitrag die Lernergebnisorientierung leisten kann, um Prüfungen in der Berufsbildung valider, objektiver und zuverlässiger zu gestalten. Das Ziel ist herauszufinden, wie berufsbildende Institutionen die Qualität ihrer Prüfungsprozesse sichern und inwiefern dabei der Lernergebnisansatz eine Rolle spielen. Dabei sollen die angewandten Prüfungsmethoden im Zentrum stehen, aber auch Herausforderungen aufgezeigt werden.

Die Forschung bedient sich dabei qualitativer Methoden, mit denen die Situation in zwei Ländern (Österreich und Spanien) mit unterschiedlichen Berufsbildungssystemen (AT: duales und schulbasiertes System, ES: schulbasiertes System) untersucht wurden. Auch das Prüfungsverfahren unterscheidet sich: in Österreich gibt es eine abschließende Prüfung, während in Spanien Leistungen kontinuierlich überprüft werden. Im Forschungsprozess wurden auf nationaler Ebene ExpertInnen in leitfadengestützten Interviews befragt und Dokumente analysiert. In einem zweiten Schritt wurden zwei Fallstudien (Reife- und Diplomprüfung im Bereich Tourismus (AT); In-company-training im Bereich Gesundheit (ES)) durchgeführt, bei denen teilnehmende Beobachtungen und Tiefeninterviews durchgeführt wurden. Der Fokus lag dabei auf den angewandten Methoden um Zuverlässigkeit, Objektivität und Validität im Prüfungsprozess sicher zu stellen. Dabei wurden Faktoren wie Qualitätssicherung, Notenvergabe, Auswahl und Training von PrüferInnen, Informationsprozesse, Richtlinien

und Standards aber auch Berufungsmöglichkeiten und Monitoringprozesse analysiert. Im Vergleich der Fallstudien werden Unterschiede und Ähnlichkeiten in der Anwendung von Lernergebnissen analysiert.

Der Vergleich der Fallstudien soll aufzeigen, inwiefern lernergebnisorientierte Ansätze in unterschiedlichen Umwelten dazu verwendet werden, die Kompetenzen von Lernenden in der Berufsbildung zu überprüfen und zu erfassen. Zum Beispiel werden in beiden Ländern auf Lernergebnissen basierende Raster verwendet um die Leistungen der Lernenden zu dokumentieren. Es zeigt sich auch, dass die Prüfungsmethode alleine nicht ausreicht um Validität, Transparenz oder Zuverlässigkeit herzustellen: in beiden Fällen gibt es etwa eine starke kommunikative Komponente, beispielsweise in regelmäßigen Treffen zwischen LehrerInnen, TrainerInnen und SchülerInnen (ES) oder durch eine Abschlusskonferenz der PrüferInnen (AT). Eine Herausforderung stellt des Weiteren die Übersetzung von Lernergebnissen in Bewertungskriterien dar; diese sind häufig nicht detailliert beschrieben und es ist unklar, wie bestimmte Noten zustande kommen.

Cedefop (2012). Curriculum reform in Europe: the impact of learning outcomes. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Confebask (2004). Manual del Instructor de Empresa – Formación en Centros de Trabajo. Bilbao

Dufaux, Stefanie (2012). Assessment for Qualification and Certification in Upper Secondary Education. A review of country practices and research evidence. OECD Education Working Papers, No. 83, OECD Publishing.

Cedefop (2015). Ensuring the quality of certification in vocational education and training. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; 51.

European Commission (2011). Using Learning Outcomes.

European Qualifications Framework Series: Note 4

MODUL tourism VET college (n/a). Kriterien der Leistungsbeurteilung im praktischen Gegenstand

Küchenorganisation & Kochen (KOKO) an den Tourismusschulen MODUL der Wirtschaftskammer Wien. Höhere Lehranstalt 1. Jahrgang.

Stenström, M.-L.; Laine, K. (eds) (2006b). Towards Good Practices for Practice-Oriented Assessment in European Vocational Education. Jyväskylä: Jyväskylä University Press.

## **Prüfen betrieblicher Prozesskompetenz – (wie) geht das?**

**Saniter, Andreas; ITB Uni Bremen, Deutschland**

**Bremer, Rainer; ITB Uni Bremen, Deutschland**

*Keywords: Kompetenzorientierung, Prüfungswesen, policy learning, Spezifika dualer Ausbildung*

Wohl kaum ein Thema der Beruflichen Bildung ist in den letzten Jahren, auf europäischer wie auf jeweils nationaler Ebene, so intensiv gefordert bzw. kritisch diskutiert worden wie das der Kompetenzorientierung. Nur beispielhaft seien hier zwei Aussagen wiedergegeben, so fordern der europäische Rat und die Vertreter der Regierungen der Mitgliedsstaaten von diesen, „sicher[zu]stellen, dass die Lernenden bei der beruflichen Erstausbildung sowohl spezifische berufliche Kompetenzen als auch breitere Schlüsselkompetenzen, einschließlich transversaler Kompetenzen, erwerben [...]“ (EU 2010). Für Österreich konstatieren Mayerl, & Schlögl hingegen ein differenziertes Bild: „Für den Teilbereich der Berufsschule als die betriebliche Ausbildung fördernde, ergänzende und erweiternde Teilzeitschule (vgl. §46 SchOG) liegen [...] für alle Lehrberufe kompetenzorientierte Rahmenlehrpläne vor und die Umsetzung in Landeslehrpläne ist in Bearbeitung.“ (Mayerl, M. & Schlögl, P. 2016); sich jedoch: „[i]n der beruflichen Bildung, insbesondere der betriebsbasierten Lehrausbildung, [...] die Kompetenzorientierung bisher nur bedingt entfalten [konnte]“ (Mayerl, M. & Schlögl, P. 2016). Als eine der Ursachen stellen die Autoren heraus, dass von Seiten der Sozialpartner eine Überreglementierung der (betrieblichen) Ausbildungspraxis befürchtet wird. Die partielle Spezifität der betrieblichen Verfahren, Arbeitsorganisation, Kommunikations- und Hierarchiestrukturen ist eine generelle Eigenschaft dualer Ausbildungsstrukturen; als Folge sind auch die in dem Lernort Betrieb von Auszubildenden erwerbenden Kompetenzen nicht vergleichbar denen des Lernortes Schule zu standardisieren.

Eingedenk dieser Ausgangslage wurde in der Neuordnung der deutschen Metall- & Elektroberufe (2004) das sogenannte Variantenmodell eingeführt, das es Betrieben erlaubt, beim 2. (abschließenden) Teil der gestreckten Abschlussprüfung zwischen einer standardisierten Aufgabe und einem spezifischen Betrieblichen Auftrag zu wählen. Die Ordnungsmittel stellen klar, dass es sich beim BA um einen im Betrieb anfallenden Auftrag handelt,

der durchgeführt werden soll. „Die Auftragsdurchführung wird vom Prüfling in Form praxisbezogener Unterlagen dokumentiert und im Rahmen eines Fachgespräches erläutert; zusätzlich kann eine Präsentation erfolgen“ (Empfehlung 158, S. 20, 2013). Gut 10 Jahre nach der Einführung des Variantenmodells haben wir uns gefragt, welche Erfahrungen in der Praxis, konkret durch die Prüfer, gesammelt wurden.

Hierzu haben wir in allen 16 Kammerbezirken des bevölkerungsreichsten deutschen Bundeslandes Nordrhein-Westfalen Workshops durchgeführt, an denen insgesamt 301 Prüfer der Metall- und Elektroberufe teilnahmen. In den semi-strukturierten Workshopgesprächen wurden das Variantenmodell als solches, die spezifischen Herausforderungen eines Betrieblichen Auftrags wie beispielsweise die Authentizität sowie Gerechtigkeitsaspekte (z. B. unterschiedliche Komplexität verschiedener BA) diskutiert. Uns kam es darauf an, hinter den Praxisschilderungen die leitenden Handlungsorientierungen, Erfahrungen und ggf. Konflikte bzw. Dilemmata zu identifizieren.

Kurz zusammengefasst ergaben die Erfahrungen und Einschätzungen der äußerst engagierten Prüfer ein sehr ausdifferenziertes Bild; Fundamentalkritik („Variantenmodell abschaffen“) wurde selten geäußert – gleichzeitig wurden jedoch Unsicherheiten bzw. ein häufiges Unbehagen bezüglich des konkreten Durchführens der Prüfungsvariante Betrieblicher Auftrag deutlich – nicht zuletzt bedingt durch die mangelnde Operationalität der in den Ordnungsmitteln vorgegebenen Kompetenzbegriffe.

Aus diesen Ergebnissen konnten Empfehlungen auf drei Ebenen erarbeitet werden, die eine Weiterentwicklung des Variantenmodells

- \* durch Präzisierungen der begleitenden Materialien der Kammern (z. B. Kriterien der Genehmigung der Variante BA)

- \* durch Schulungen der Prüfer (z. B. Fragetechniken)

- \* und durch Berücksichtigung in den Ordnungsmitteln (z. B. Eröffnung eines flexiblen Zeitfensters zu Bearbeitung des BA um den realen Arbeitsprozessen je Betrieb näher zu kommen) ermöglichen.

Zum Vortrag kommen ausgewählte Empfehlungen und ihre jeweiligen Herleitungen aus den Erfahrungen der Prüfer; wir wären an einer Einschätzung aus österreichischer Perspektive zum Stand der deutschen Diskussion interessiert.

Mayerl, M. & Schlögl, P. (2016): Berufsentwicklung in Österreich. Alte und neue Herausforderungen durch Kompetenzorientierung

<http://www.bwpat.de/ausgabe/29/mayerl-schloegl>

Empfehlung 158 (2013): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen. <http://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA158.pdf>.

EU 2010: Prioritäten einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung im Zeitraum 2011-2020 [http://eur-lex.europa.eu/legal-](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:42010Y1201%2801%29&from=EN)

[content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:42010Y1201%2801%29&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:42010Y1201%2801%29&from=EN)

Internetverweise: besucht am 26.01.2016

## Thematische Foren

### **F1: Lehren aus den Lehren? Erkenntnisse aus Politiktransferprojekten in der Lehrlingsausbildung für Österreich**

**Hölbl, Alexander;** Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

**Luomi-Messerer, Karin;** 3s Unternehmensberatung GmbH, Österreich

**Markowitsch, Jörg;** 3s Unternehmensberatung GmbH, Österreich

**Prinz, Martin;** Nationalagentur Lebenslanges Lernen / OeAD - Österreichische Austauschdienst

**Schmid, Kurt;** ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

**Wilfinger, Barbara;** Wirtschaftskammer Österreich

**Völkerer, Petra;** Arbeiterkammer Wien

*Keywords: Lehrlingsausbildung, Politiktransfer, internationaler Vergleich, Berufsbildung*

Im Zuge des massiven Anstiegs der Jugendarbeitslosigkeit erlebt die Lehrlingsausbildung in Europa seit einigen Jahren eine Renaissance. Die Europäische Union unternimmt zurzeit erhebliche Anstrengungen um Mitgliedsstaaten im Aufbau und Ausbau von Lehrlingsystemen zu unterstützen (vgl. etwa die European Alliance for Apprenticeships (1), spezifische Erasmus Projekte (2) sowie diverse Projekte von CEDEFOP(3)). Parallel dazu haben einige Mitgliedstaaten begonnen, ihre bilateralen Kooperationen und den Politiktransfer in der Berufsbildung zu stärken (vgl. zum Beispiel die Etablierung von GOVET (4), der Zentralstelle der deutschen Bundesregierung für internationale Berufsbildungsk Kooperation in Deutschland). Diese Aktivitäten reihen sich in eine längere Geschichte der Bildungsk Kooperation im Bereich der Lehre, mit teils sehr ambivalenten Erfahrungen (Gonon, 2014). Österreich zählt dabei etwa neben Deutschland, Schweiz und Dänemark zu jenen Staaten, die Know-how und Erfahrungen anzubieten haben und deren Expertise auch häufig nachgefragt wird. Allerdings läuft auch in Österreich in der Lehre nicht alles glatt und es gilt eine Reihe an alten und neuen Herausforderungen zu bewältigen: schwache Imagewerte, Probleme in der Schaffung neuer Lehrstellen, Qualitätsunterschiede bei AusbilderInnen und Prüfungen und ähnliches mehr. Daher schlagen wir vor, die gängige Blickrichtung umzudrehen und folgende Fragen zu stellen:

- Was können wir aus Politiktransferprojekten im Bereich der Lehrlingsausbildung zur Lösung unserer eigenen Probleme lernen?
- Welche Erfahrungen – gute und schlechte Beispiele – mit dem Know-how-Transfer liegen vor?
- Wie verändern diese Erfahrungen unser Verständnis und unsere Wahrnehmung der österreichischen Lehrlingsausbildung?
- Welchen Nutzen haben oder erwarten wir aus diesen Politiktransferprojekten?
- Bedarf es einer österreichischen Strategie zur internationalen Bildungsk Kooperation im Bereich Berufsbildung?

Das Forum führt Ergebnisse aus laufenden internationalen und nationalen Entwicklungs- und Forschungsprojekten zusammen, um diesen Fragen nachzugehen. Auf der Grundlage eines kritischen Diskurses des Politiktransfers in Bildungsbereich (Steiner-Khamsi, 2004) sollen in dem Forum mit Schwerpunkt auf Aspekte der Governance, Attraktivität und Qualität der Lehre Erfahrungen zwischen Forschung und Praxis ausgetauscht werden. Nach zwei kurzen fachlichen Inputs, die einen Überblick über internationale und europäische Bildungsk Kooperationen geben, diskutieren ExpertInnen ihre Erfahrungen aus Forschungsprojekten mit RegierungsvertreterInnen und VertreterInnen der Sozialpartner.

### **Das globale politische Geschäft der internationalen Berufsbildungsk Kooperation**

Mag. Karin Luomi-Messerer (3s)

Internationale Berufsbildungsk Kooperationen nehmen unterschiedlichste Formen an und die Motivlagen und Aktivitäten unterscheiden sich deutlich zwischen europäischen Ländern. Auf Basis einer aktuellen Studie (European Commission, 2015) liefert der Beitrag einen Überblick über aktuelle internationale Berufsbildungs-

kooperation, diskutiert und bewertet österreichische Initiativen im Vergleich zu jenen anderer europäischer Länder und bettet das Thema des Forums in den globalen Kontext ein.

### **Europäische Bildungszusammenarbeit im Bereich der Lehrlingsausbildung**

Mag. Martin Prinz (OeAD)

Die im Jahre 2013 ins Leben gerufene Europäische Ausbildungsallianz (European Alliance for Apprenticeships, EAfA) ist eine Multi-Stakeholder-Plattform mit dem Ziel, das Angebot, die Qualität und das Image der Lehre zu stärken, und die Mobilität von Auszubildenden in Europa zu verbessern. Flankierend wurde seitens der Europäischen Kommission eine Reihe von Politiktransfer- und Innovationsprojekten im Bereich der Lehre (etwa in den Programmen Erasmus+ und Lebenslanges Lernen) gefördert. Ergebnisse aus EU Projekten werden beispielsweise im Rahmen des Thematischen Netzwerkprojekts „Work-Based Learning and Apprenticeships“ sichtbar gemacht und stehen online unter [www.wbl-toolkit.eu](http://www.wbl-toolkit.eu) zur Verfügung.

Welche Erfahrungen liegen aus diesen Projekten vor? Was lässt sich für Österreich aus diesen Projekten lernen?

### **Gelingensfaktoren der Lehre? Erfahrungen aus bilateralen Bildungskooperationen**

Mag. Kurt Schmid (ibw)

Die Erfahrungen aus diversen Politiktransferprojekten (insb. auch eines zwischen Österreich und der Slowakei) im Bereich der Lehre schärfen den Blick darauf, welche Faktoren für das Gelingen einer Lehrlingsausbildung auch hierzulande entscheidend sind (Bliem, Schmid & Petanovitsch, 2014). Was lernen wir daraus über die Funktionsweise des österreichischen Lehrlingsystems? Wie tragen derartige Know-how-Transfererfahrungen dazu bei, unsere eigenen Schwächen besser zu erkennen?

### **Vergleichen des Unvergleichlichen. Politiklernen im Kleinen.**

Dipl. Ing Dr. Jörg Markowitsch (3s)

Diskussionen zwischen den Mitgliedsstaaten den Politiktransfers in der Lehrlingsausbildung in Europa betreffend schließen häufig an dem Punkt: „Das ist bei uns völlig anders und keinesfalls übertragbar!“ Tatsächlich könnten die Bedingungen für eine Lehrlingsausbildung in England, Lettland, Schweden oder Spanien unterschiedlicher kaum sein (vgl. auch Cedefop, im Erscheinen). Es verwundert daher auch, wie es der Europäischen Kommission überhaupt gelingen kann, gemeinsame Leitprinzipien für eine erfolgreiche Lehrlingsausbildung zu verabschieden (European Commission, im Erscheinen). Gerade für konkrete Problemlagen stellt jedoch die Diversität in Europa eine große Gelegenheit für erfolgreiches Policy learning dar. Österreich kann dabei nicht nur von den Besten, sondern auch von vermeintlich Schwächeren lernen, bei denen sich die Probleme oft wie im Brennglas zeigen.

Moderation: Karin Luomi-Messerer (3s)

Podiumsdiskussion mit:

Barbara Wilfinger (WKO, Abteilung für Bildungspolitik)

Mag. Petra Völkerer (AK)

Mag. Alexander Hölbl (BMFWF)

Mag. Kurt Schmid (IBW)

Dipl. Ing Dr. Jörg Markowitsch (3s)

Mag. Martin Prinz (OeAD)

Literatur:

Bliem, Wolfgang, Schmid, Kurt und Alexander Petanovitsch (2014). Erfolgsfaktoren der dualen Ausbildung. Transfermöglichkeiten. ibw-Forschungsbericht Nr. 177.

Cedefop (im Erscheinen). Governance and Financing of Apprenticeship. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

European Commission (2015). Building knowledge on international cooperation in VET. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

European Commission (im Erscheinen). High-performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles. Luxembourg: Publication Office of the European Union

Gonon, Philipp. (2014). Development cooperation in the field of vocational education and training. The dual system as a global role model. In M. Maurer & P. Gonon (Hrsg.), The challenges of policy transfer in vocational skills development. National Qualifications frameworks and the dual model of vocational education in international cooperation. Bern (pp. 241-259). Bern: Peter Lang.

Steiner-Khamsi, Gita (2004). The global politics of educational borrowing and lending. Teachers College Press.

Verweise:

- (1) <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=eurg>
- (2) <https://eacea.ec.europa.eu/sites/eacea-site/files/selection-results-apprenticeships-2014.pdf>
- (3) <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/apprenticeships-work-based-learning>
- (4) [https://www.bibb.de/de/govet\\_2350.php](https://www.bibb.de/de/govet_2350.php)

## **F2: „Who puts the ‚Bildung‘ in ‚Berufsbildung‘?“ – Berufspädagogische Reflexionen aus bildungstheoretischer Perspektive vor dem Hintergrund von Diskursen über Beruflichkeit, gesellschaftliche Teilhabe und Inklusion in Arbeit und Beruf**

**Schnarr, Alexander; Justus-Liebig-Universität Gießen, Deutschland**

**Benner, Ilka; Justus-Liebig-Universität Gießen, Deutschland**

**Magalhaes, Sónia; Justus-Liebig-Universität Gießen, Deutschland**

*Keywords: Berufsbildungsforschung, Bildungstheorie, Inklusion, Teilhabe, Beruflichkeit*

Die Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf, die Umsetzung inklusiver Bildung sowie die Integration von Menschen mit Fluchterfahrungen sind nur einige der aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen. Bildung als Ermöglichung von Beruflichkeit stellt für diese Aspekte eine diskursive Klammer dar. (Berufs-)Bildung gilt als Möglichkeit der Sicherung gesellschaftlicher Teilhabe für alle. Vor dem Hintergrund der ihr im Diskurs auferlegten Aufgaben hat sich berufliche Bildung dem Anspruch zu stellen, unterschiedlichen Zielgruppen mit heterogenen Voraussetzungen, Kompetenzen und Interessen gleichermaßen gerecht zu werden.

Im Rahmen des thematischen Forums wird der Versuch unternommen, sich der Leitfrage der Tagung nach „Berufsbildung, eine Renaissance?“ über den Bildungsbegriff und den mit ihm zusammenhängenden Dimensionen ‚gesellschaftlicher Teilhabe‘ und ‚Inklusion‘ zu nähern. Geht man mit Kutschka (2008) davon aus, dass Beruflichkeit als Prinzip kultivierter Arbeit ein konstitutives Element komplexer arbeitsteiliger Gesellschaften ist, wird deutlich, dass der Kategorie ‚Beruf‘ in der Diskussion darüber, wie die Bewältigung der aufgezeigten gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen gelingen kann, eine besondere (bzw. erneuerte) Bedeutung zukommt. Diesem Postulat gilt es, vor dem Hintergrund unterschiedlicher Zugänge zum Bildungsbegriff und den sie jeweils kennzeichnenden Konsequenzen für die (Berufs-)Bildungsforschung und die Berufsbildungspraxis nachzugehen.

Der beabsichtigte Erkenntnisgewinn aus der gemeinsamen Diskussion im thematischen Forum besteht darin, sich einer Antwort auf die Frage zu nähern, welches Bildungsverständnis der beruflichen Bildung aktuell zugrunde liegt bzw. im Licht der aktuellen Herausforderungen zugrunde liegen sollte. Vor diesem Hintergrund wird diskutiert, inwiefern der an das Feld der beruflichen Bildung herangetragene Anspruch der gesellschaftlichen Integration durch Beruflichkeit und Beruf mit den derzeitigen Entwicklungen und Anforderungen sinnvoll in Passung gebracht werden kann. Hierzu werden zunächst gemeinsam mit den Teilnehmenden verschiedene Dimensionen des Berufsbildungsbegriffs eruiert, bevor Dr. Alexander Schnarr im ersten Impulsvortrag mit dem Titel „Who puts the ‚Bildung‘ in ‚Berufsbildung‘?“ – bildungstheoretische Zugänge zu berufspädagogischen Lehr-/Lernarrangements“ den Versuch unternimmt, die im Kontext des thematischen Forums aufzuwerfenden Aspekte zu rahmen. Er geht der Frage nach, wieviel ‚Bildung‘ normativ in aktuellen Konzeptionen und bildungspolitischen Vorstellungen von beruflichem Lernen in Schule und Betrieb enthalten ist. Ausgangspunkt der Überlegungen ist ein neuhumanistisches Bildungsverständnis, das nach wie vor für das allgemeinbildende

Schulsystem – vermeintlich – konstitutiv ist. Eben jenes Schulsystem übergibt seine Absolvent\_innen dann in den berufsbildenden Bereich, der mit dem Leitziel der Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz potentiell neue Anforderungen an die Lernenden stellt. Mit dem Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung wird hier möglicherweise eine Differenzierungslinie markiert, auf der unterschiedliche Verständnisse davon aufeinandertreffen, was Bildung für das Subjekt in unterschiedlichen gesellschaftlichen Teilsystemen meint. Müssen vor diesem Hintergrund und mit dem Blick auf Übergangs-, Inklusions- und Teilhabeproblematiken Konzeptionen von ‚Bildung‘ und ‚Berufsbildung‘ nicht möglicherweise (er)neu(ert) gedacht werden? Falls höhere Allgemeinbildung „über den Beruf und nur über den Beruf“ (Spranger 1969) führt und Erwerbsarbeit die Zielkategorie einer Vielzahl von Bildungsanstrengungen darstellt, ist es dann nicht Zeit für ein Plädoyer für Beruflichkeit als Leitorientierung im gesamten Bildungswesen?

Es schließt sich der zweite Beitrag von Sónia Magalhães an, in dem sich die Referentin unter dem Titel „Weil nicht sein kann, was nicht sein darf – Inklusion in Arbeit und Beruf im Spannungsverhältnis ökonomischer und berufspädagogischer Funktionslogiken gestalten“ den im Rahmen des Rechts auf inklusive (Berufs-)Bildung potenzierten Diskrepanzen zwischen einer zunehmend ökonomisierten Berufsbildung und daraus resultierenden Exklusionsmechanismen annähert. Standen im vorangegangenen Vortrag bildungstheoretische und bildungsphilosophische Überlegungen im Mittelpunkt, richtet sich der Fokus nun auf bildungspolitische Aspekte. Zwar definiert sich Berufs- und Wirtschaftspädagogik über das Zusammenwirken dreier Systeme – Beruf und Beruflichkeit, Wirtschaft und Wirtschaftlichkeit sowie Pädagogik und Mensch –, jedoch erwachsen aus diesem nicht gänzlich zu harmonisierenden Zusammenspiel verschiedene Probleme, die sich insbesondere vor dem Hintergrund der Inklusion Benachteiligter in Arbeit und Beruf offenbaren. Eine dieser Fragen tangiert unweigerlich die Bedeutung von Inklusion für das Berufskonzept sowie das Verständnis von Berufsbildung insgesamt: Einerseits müssen aus ökonomischer Perspektive die hohen Standards der Berufsausbildung aufrechterhalten werden. Andererseits muss es im Sinne inklusiver Strukturen, der Ansprüche der Berufspädagogik sowie der Berücksichtigung des einzelnen Menschen und der Notwendigkeit zu selbstbestimmter Entwicklung möglich sein, Qualifikationen jenseits des starren Berufskonzepts nicht nur zu vermitteln, sondern auch anschlussfähig zu gestalten. Daran schließt die Frage nach der Gestaltung einer zukunftsfähigen, inklusiven Berufsbildung an: Wie kann angesichts einer aufrechtzuerhaltenden ökonomischen Funktionalität der beruflichen Bildung sowie einer deutlich erkennbaren Tendenz zu zunehmend höheren formalen Bildungsabschlüssen gewährleistet werden, dass berufliche Teilqualifikationen unterhalb der derzeit benötigten Kompetenzbündel sichtbar werden? Kann doch sein, was nicht sein darf?

Der dritte, von Ilka Benner referierte Beitrag erweitert die bisherigen Ausführungen um eine empirische Perspektive. Unter dem Titel „Vorberufliche Bildung als Ermöglichung von Teilhabe. Interaktion als zentrales Moment im Bildungsprozess“ diskutiert die Referentin die Ergebnisse einer qualitativen Studie mit Jugendlichen in der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme. Der Beitrag nähert sich einem prozessualen Bildungsverständnis an, welches durch Lehrkräfte wertschätzend begleitete Gelegenheiten zur Selbstwirksamkeitserfahrung Jugendlicher als zentrales Element integriert hat. Wesentlich ist der Bezug der Lehrkräfte zu den Jugendlichen, die sich zunächst als „abgestempelt“ in der Maßnahme wahrnehmen, aber durch die zugewandte Interaktion mit „ihren“ Pädagogen\_innen sowie die berufspraktischen Anteile ein neues Selbstvertrauen und tragfähige Zukunftsperspektiven aufbauen. Ein wesentlicher Fokus dieses Bildungsverständnisses liegt in der Rolle des pädagogischen Personals, welche im besten Wortsinne als Bildungsbegleiter\_innen agieren. Jedoch geht das Bildungsverständnis der Studie darüber hinaus. Nicht ein lediglich begleiteter subjektiver Prozess führt zur Bildung, sondern diese wird erst möglich durch die wertschätzende Interaktion der Jugendlichen und der Pädagogen\_innen. Damit hebt sich die Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme von den schulischen Bildungsprozessen der Jugendlichen ab und es gelingt ihr, im Kontext beruflicher Erfahrungen Bildungsprozesse jenseits von Verwertbarkeitslogiken zu initiieren. Die Maßnahme ermöglicht in einer interaktiven Weise das, was Humboldt (1997) für die allgemeine Bildung fordert: In der Auseinandersetzung mit der beruflichen Welt bildet das Individuum seine Persönlichkeit und gelangt auf diesem Wege zu einer tragfähigen beruflichen Zukunftsperspektive.

Für einen Kommentar der drei Beiträge wurde Prof. Dr. Günter Kutscha angefragt.

Der überwiegende Teil des thematischen Forums dient dann der Diskussion der durch die 10minütigen Impulsvorträge sowie den Kommentar aufgeworfenen Aspekte. Diese sollen daher nach der Möglichkeit, im Anschluss an die Beiträge Verständnis- und Rückfragen stellen zu können, zusammenhängend besprochen und reflektiert werden. In einem offenen Arrangement nimmt das Plenum auf diese Weise gewissermaßen die Rolle des/der vierten Diskutant\_in ein. Das Forum endet mit einem Rückbezug auf die ....

### **F3: Rekrutierungsstrategien in der Lehrlingsausbildung**

**Lietzmann, Anja; k.o.s GmbH (plc), Deutschland**

**Löffler, Roland; öibf Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung**

*Keywords: Lehrlingsausbildung, Rekrutierung, Unterstützung für Unternehmen*

Der Fachkräftemangel ist in vielen Branchen zu einem ernsthaften unternehmerischen Problem geworden. Dies gilt im Besonderen für Deutschland, ist aber auch bereits in einigen Branchen der österreichischen Wirtschaft spürbar. Auf der Suche nach Lösungen unterschätzen Unternehmen häufig einen Weg, der eine solide Basis für ihre Zukunft legen könnte: betriebliche Ausbildung. Die Vorteile, die für die Ausbildung von jungen, aufgeschlossenen Menschen zu Fachkräften sprechen, sind zahlreich. Selten gab es so viele Gründe wie heute, auf Ausbildung zu setzen. Das gilt für die Unternehmen ebenso wie für die Jugendlichen und die Gesellschaft insgesamt – Ausbildung nützt allen.

Für eine immer größer werdende Zahl an Ausbildungsbetrieben ist daher heute eine Frage von besonderer Dringlichkeit: Wie gewinne ich erfolgreich Jugendliche und junge Erwachsene, die in meinem Betrieb eine Lehre absolvieren wollen? Die Zeiten, in denen sich v.a. kleine und mittlere Unternehmen (KMU) ihre Auszubildenden aussuchen konnten, sind vorbei. In Zeiten von demografischem Wandel und Bildungsexpansion hat der Wettbewerb von Betrieben um geeignete Ausbildungsplatz-Bewerber/-innen längst begonnen. Um hier bestehen zu können, müssen Unternehmen auch Wege zur Rekrutierung von Lehrlingen modernisieren.

Heutzutage gewinnen Rekrutierungsstrategien, denen es gelingt, mit sinkenden Bewerberzahlen, aber auch mit neuen, ggf. schwierigeren Bewerbertypen umzugehen. Unternehmen, die frische Wege der Ansprache Jugendlicher finden und besser über Ausbildungsmöglichkeiten informieren haben dabei ebenso die Nase vorn wie Betriebe, die sich für neue Bewerbergruppen öffnen und Kandidatinnen und Kandidaten frühzeitig an das Unternehmen binden. Die gute Planung der einzelnen Rekrutierungs-Maßnahmen und ihr abgestimmte strategische Einsatz sind die Voraussetzung für den Erfolg. Dabei benötigen v.a. Klein- und Mittelbetriebe Unterstützung.

Das Forum setzt sich das Ziel, wesentliche Aspekte und Konsequenzen, die in Zusammenhang mit der Rekrutierung in der Lehrlingsausbildung stehen, vorzustellen. Der Fokus liegt auf der Darstellung und Diskussion konkreter Lösungswege in Form von Strategien, Instrumenten und best-practice-Beispielen aus dem österreichischen und internationalen Kontext. Dabei sollen unter anderem folgende Fragen auf dem Podium und mit dem Publikum diskutiert werden:

- Was sind Motive und Nutzen von betrieblicher Ausbildung für verschiedene Akteure?
- Welche Hemmnisse stehen betrieblicher Ausbildung aktuell entgegen, und welche Rolle spielen hierbei unzureichende Rekrutierungspraktiken?
- Wie können unbesetzte Ausbildungsplätze durch moderne und effiziente Rekrutierungspraktiken vermieden werden?
- Wie können Ausbildungsabbrüche durch moderne und effiziente Rekrutierungspraktiken vermieden werden?
- Worauf kommt es heute bei der Lehrlings-Rekrutierung besonders an?
- Welche Rekrutierungsinstrumente sind geeignet, und weshalb?

Diesen Fragestellungen ist ein u.a. auch ein internationales Projekt im Rahmen des EU-Programms ERASMUS+ gewidmet, „Ausbildung am Start“ (StartApp). Das Projekt entwickelte ein Rekrutierungsmodell, das den aktuellen Herausforderungen am Ausbildungsmarkt gerecht wird und neue Lösungen und Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen aufzeigt. Ausgehend von den unterschiedlichen Motivlagen für Ausbildungsbetriebe, bietet es innerhalb von fünf Rekrutierungsphasen Strategien und Instrumente, die v.a. kleinen und mittleren Unternehmen Unterstützung ihrer Rekrutierungsbemühungen bieten. An dem Projekt StartApp nehmen Akteure aus Deutschland, Österreich, Polen und Griechenland teil.

Die Ergebnisse des internationalen Projektes werden österreichischen Befunden und Erfahrungen gegenübergestellt und mit PraktikerInnen aus der beruflichen Bildung diskutiert.

Ablauf des Forums:

Impulsreferate:

Roland Löffler, BA (öibf): Motive für Lehrlingsausbildung

Dr. Anja Lietzmann (k.o.s. GmbH): Das Rekrutierungsmodell Start App  
Marcus Braunert (ABB Trainings Center, Heidelberg) Anreize für die Aufnahme einer Berufsausbildung in gewerblich-technischen Berufen u.a. Mädchen in technische Berufe  
Petra Spuller (Jugend am Werk): Betriebe als Partner in der zwischen- und überbetrieblichen Berufsausbildung  
Podium: Roland Löffler (Moderation), Anja Lietzmann, Margrit Zauner (Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Berlin), Marcus Braunert (ABB), Petra Spuller  
Dauer der Referate jeweils max. 10 Minuten.  
Anschließend Podiumsrunden und Publikumsdiskussion

Literatur:

Gaubitsch, Reinhold/Luger, Michael. Zum Fachkräftemangel in Österreich. Wien: AMS 2011.  
Zimmermann, Klaus F. Reflexionen zur Zukunft der Arbeit. IZA-Standpunkte 56 (April 2013). Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit 2013.  
Frick, Georg u.a. Lehrlingsausbildung - Angebot und Nachfrage. Wien: AMS 2015.  
Dornmayr, Helmut/Löffler, Roland. Bericht zur Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2012/2013. Wien: bmwfw 2014.

#### **F4: Berufsbildung „aktuell“: Renaissance der altbekannten Arbeitsmarktsegregation oder neue Möglichkeiten für eine gleichstellungsorientierte Arbeitswelt?**

**Bergmann, Nadja; L&R Sozialforschung**

**Leitner, Andrea; Institut für Höhere Studien**

**Scambor, Elli; Institut für Männer- und Geschlechterforschung**

**Gassler, Helmut; ZSI - Zentrum für Soziale Innovation**

**Waid, Margit; Johannes Kepler Universität Linz**

**Kugi-Mazza, Edith; Arbeiterkammer Wien**

*Keywords: Segregation, Geschlechtergleichstellung, Berufsbildung, Arbeitsmarktungleichheit*

Ist die Berufsbildung „aktuell“ eher ein Vehikel für eine Renaissance der „altbekannten“ Arbeitsmarktsegregation oder bieten sich „neue“ Möglichkeiten für eine gleichstellungsorientierte Arbeitswelt?

Sechs Impuls-ReferentInnen formulieren Thesen rund um diese Frage und beleuchten dabei unterschiedliche Facetten des Themas. Die „Renaissance“ der Berufsbildung erweckt jedenfalls aus gleichstellungspolitischer Sicht durchaus widersprüchliche Gedanken:

Eine mittlerweile fast jahrzehntelange Forschungstradition verweist auf bestehende Ungleichgewichte, Segregationen und Segmentationen im Bereich der Berufsbildung (zu den Begrifflichkeiten siehe auch Leitner & Dibiasi 2015). Der „gespaltene Arbeitsmarkt“ (vgl. Sengenberger 1978) wurde auch im deutschsprachigen Raum ein spätestens ab den 70er Jahren viel diskutierter Begriff, der unter einer Gleichstellungsperspektive um feministische Ansätze der Arbeitsmarktsegregation konkretisiert wurde (vgl. zusammenfassend Leitner & Dibiasi 2015 sowie Kreimer 2009).

Die Trennung in traditionelle frauendominierte- und männerdominierte Ausbildungs- und Berufsfelder – als bereits relativ lang diskutiertes Phänomen in Österreich – hat wenig an seiner Brisanz und Ausprägung eingebüßt. Bestehende Zuschreibungen und Bilder können durch aktuelle Diskurse und Ansätze verbessert oder aber noch verstärkt werden. Die Nicht-Beachtung und Thematisierung dieser Prozesse birgt jedoch die Gefahr, dass geschlechtsspezifische Muster verstärkt werden oder zumindest unverändert bleiben.

Angesichts auch in aktuellen Befunden festgestellter Persistenzen im österreichischen Berufsbildungssystem (aktuell beispielsweise Leitner & Dibiasi 2015, Scambor 2015 oder Tschennett 2015) stellt sich daher die Frage, was eine bloße „Renaissance“ der Berufsausbildung aus gleichstellungstheoretischer und -politischer Sicht bedeuten mag? Dies nicht zuletzt auch unter neuen hegemonialen Diskursen, wie beispielsweise die so genannte „Industrie 4.0“ ?

Andererseits sind – wenn auch in kleinen Schritten – gewisse Änderungen hinsichtlich Bildungs- und Berufswahlprozesse erkennbar. Hier kann auf bereits jahrzehntelange Initiativen im Bereich „Mädchen/Frauen in die Technik“ (vgl. exemplarisch Papouschek, Mairhuber & Kasper 2014) oder rezente Ansätze zur Förderung von Burschen/Männern in Pflegeberufen (vgl. Scambor 2015) verwiesen werden bzw. generell einer Verbreiterung von Berufsorientierung und Öffnung und Adaptierung unterschiedlicher Berufsbilder und -bezeichnungen.

Genau hier möchte das Themenforum an- und einsetzen und eine etwaige Renaissance der Berufsbildung unter dem Fokus der Bildungs- und Arbeitsmarktsegregation diskutieren:

Dazu sind folgende Impulse geplant, bevor gemeinsam diskutiert wird:

Andrea Leitner (Institut für Höhere Studien) wird in ihrem Beitrag „Frauenberufe – Männerberufe: Zur Persistenz der geschlechtsspezifischen Segregation durch das österreichische Berufsbildungssystem“ der Frage nachgehen, inwieweit das österreichische Berufsbildungssystem die weiterhin hohe geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes begünstigt. Ausgangspunkt ihrer Überlegungen sind empirische Befunde, die für Österreich auf eine beharrliche und im EU-Vergleich große berufliche Segregation zwischen Frauen und Männern verweisen (vgl. Leitner, Dibiasi 2015). Als Einflussfaktoren werden Parallelstrukturen von schulischer und dualer Berufsbildung, altersspezifischen Entscheidungsstufen in der Schulwahl und die Konzentration von Frauen und Männern als LehrerInnen auf unterschiedliche Themenbereiche zur Diskussion gestellt. Elli Scambor (Institut für Männer- und Geschlechterforschung) wird daran anschließend spezifisch auf „Faktoren für eine nicht-traditionelle Berufswahl bei Burschen“ eingehen. Der Impuls fokussiert auf eine Auseinandersetzung mit Entwicklungen der Geschlechtersegregation am Erwerbsarbeitsmarkt mit einem Fokus auf Männer in sogenannten ‚Care‘-Berufen. Die Ergebnisse aktueller Studien zeigen Handlungsbedarf in der Erweiterung des Berufswahlspektrums von Burschen, jenseits einengender Geschlechterstereotype. Initiativen zur Erweiterung der Berufs- und Lebenswege von Burschen (bspw. Boys‘ Day, Neue Wege für Jungs) haben sich vor nicht allzu langer Zeit etabliert.

Nadja Bergman (L&R Sozialforschung) wirft einen Blick auf die andere Seite der Medaille und stellt „Neue Ergebnisse zum alten Thema ‚Mädchen und Frauen in die Technik‘“ zur Diskussion. Es werden rezente Studien und empirische Entwicklungen aus dem Themenbereich technisch-handwerklicher Lehrberufe vorgestellt und etwaige Änderungen und Persistenzen im Hinblick auf Geschlechtergleichstellung und -beteiligung diskutiert bzw. die Ausrichtung von frauenspezifischen Programmen und Initiativen im „MINT-Bereich“ zur Diskussion gestellt. Deutlich wird, dass sich der Diskurs in diesem speziellen Bereich in den letzten Jahren zwar vom „Problemfall Mädchen/junge Frauen“ zum „Problemfall betriebliche und schulische Rahmenbedingungen und männerdominiertes Umfeld“ verschoben hat, die Vergeschlechtlichung und bipolare Geschlechterzuschreibungen in diesem Feld aber sehr hartnäckig zu sein scheinen.

Edith Kugi-Mazza (Arbeiterkammer Wien) beleuchtet die Diskussion rund um dieses Thema auf Basis aktueller statistischer Materialien, die zeigen, dass sich bezüglich der geschlechtsspezifischen Segregation am Lehrstellenmarkt in den letzten 20 Jahren kaum etwas verändert hat. Zudem ergänzt sie den wissenschaftlichen Diskurs um praktische Einsichten, vor allem Fördermöglichkeiten zur Änderung dieses offenbar sehr langwierigen und hinsichtlich Änderungen sehr resistenten Ausbildungsbereiches.

Grundsätzlicher wird die Frage von Helmut Gassler (ZSI, Zentrum für Soziale Innovation) in seinem Impuls zur „Industrie 4.0: Droht eine Renaissance der Arbeitsmarktsegmentierung?“ behandelt. Dabei wird die These vertreten, dass die „Industrie 4.0“ zu einer „Resegregation“ der Berufe nach Geschlecht führen könnte. Die Verknüpfung von Informatik und Datenverarbeitung („Digitalisierung der Produktion“) mit einschlägigem Knowhow bezüglich Werkstoffe und Produktionswissen gibt erste Hinweise auf Anforderungen an die künftigen Industrie 4.0 ArbeitnehmerInnen. Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist zu befürchten, dass dieser in seinen Grundzügen überaus „maskulin“ konnotierte Diskurs zu einem Rückschritt führen könnte: hier der hochqualifizierte Industriearbeiter „neuen“ Typs, der die weitgehend autonom arbeitenden Maschinen überwacht und gegebenenfalls regulierend eingreift, dort die menschenorientierte Service-Arbeiterin, die sich aufopfernd um ihre Schützlinge kümmert. Tatsächlich deutet die Geschlechterverteilung bei ausgewählten Industrie 4.0-affinen Ausbildungszweigen darauf hin, dass es zu einer Verstärkung geschlechtskonnotierter Berufszuschreibungen unter dem Vorzeichen von Industrie 4.0 kommen könnte.

Margit Waid (Johannes Kepler Universität Linz) greift das Thema von praktischer Seite auf und fragt in ihrem Beitrag „Feuerwehrfrau trifft Kindergärtner anno 2037. Oder: vom Arbeitsmarkt der Zukunft – ein Rückblick in die Gegenwart“ nach den Entscheidungsmustern von jungen Frauen und Männern für weiblich bzw. männlich dominierte Berufe und Studienfächer. Sie betrachtet die Rolle der Schule als Bildungsinstitution bei der Aufrechterhaltung und Veränderung traditioneller Geschlechterrollen und möchte die bildungspolitischen Aufgaben der Förderung geschlechtsunspezifischer Berufs- und Studienwahl von Mädchen und Jungen zur Diskussion stellen. Der Beitrag gibt Einblicke in konkrete Projekterfahrungen an der JKU Linz rund um Themen wie Sensibilisierung von Lehrkräften in diversen Schularten für geschlechtsspezifische Didaktik, die Erarbeitung von Instrumentarien zum Einsatz geschlechtssensiblen Unterrichts sowie die Sensibilisierung von Lehramtsstudierenden.

Im Anschluss an die Impulse werden gemeinsam mit dem Publikum folgende Fragen diskutiert:

- In welchen Ausbildungs- und Berufsfeldern sind Veränderungen erkennbar, wo besteht eine Stagnation bzw. Verfestigung geschlechtsspezifischer Muster?
- Welche Traditionen und Muster des österreichischen Berufsbildungssystems verfestigen die horizontale und vertikale Segregation?
- Wiewei

## **F5: „Entrepreneurship Education als Innovationskraft in der Berufsbildung oder als berüchtigte Praxis ohne Theorie?“**

**Liszt, Verena;** Universität Kassel, Deutschland

**Stock, Michaela;** Karl-Franzens-Universität Graz, Österreich

**Kiss, Katharina;** Bundesministerium für Bildung und Frauen, Wien, Österreich

**Halbfas, Brigitte G.;** Universität Kassel, Deutschland

**Klusmeyer, Jens;** Universität Kassel, Deutschland

**Spangl, Susanne;** Bundeshandelsakademie und Bundeshandelsschule Wien 10, Institut für Forschung und Entwicklung an der KPH Wien/Krems

*Keywords: Entrepreneurship Education, Theorie, Praxis*

\*Problemlage und Gegenstand des Forums: Entrepreneurship Education kann oder ist vielleicht schon ein Thema ohne Theorie oder doch noch ein Motor in der Berufsbildung, der als allumschweifende Klammer das große gemeinsame in der beruflichen Ausbildung darstellt? Diese Frage kann eine Diskussion in der scientific community aufwerfen, die mehrere kritische Fragen behandelt: Was stellt Entrepreneurship Education dar, und besteht es ohne Grundfesten? Diesen Fragen und kritischen Punkten soll in einem Forum nachgegangen werden und dabei die Diskutanten und Diskutantinnen und Hörer/innen zu einem intensiven Austausch bewegen.

\*Inhalte und Personen: Das Forum startet mit einem Vortrag (von Verena Liszt) über die Entstehung der Entrepreneurship Education und bietet den Zuhörer/innen die Möglichkeit einer kurzen Zeitreise und auch die Möglichkeit für thematisch unerfahrene Teilnehmer/innen Einblicke in die Inhalte, Themen und Ansätze der Entrepreneurship Education im deutschsprachigen Raum zu erfahren. Dabei erfolgt eine kritische Auseinandersetzung mit den Definitionen und Begrifflichkeiten zur Entrepreneurship Education unter Beachtung der bisherigen Bedeutung der Entrepreneurship Education in der beruflichen Bildung (einschließlich Hochschulbildung).

Nach einem einleitenden Vortrag wird die Diskussionsrunde kurz vorgestellt, wobei ein Statement (ca. 5 Min.) von jedem/jeder Teilnehmer/in zur Entrepreneurship Education vorgetragen wird. Hierzu haben wir als Diskutant und Diskutantinnen folgende Personen gewinnen können:

- Uni.-Prof. Dr. Michaela Stock (Wissenschaft-Wirtschaftspädagogik): Institutsleiterin Wirtschaftspädagogik an der Karl-Franzens-Universität Graz; Entrepreneurship Education als Teil der wissenschaftlichen Berufs(vor)-bildung an der Karl-Franzens-Universität Graz. „Lehre im Bereich Entrepreneurship Education hat auf wissenschaftlichen Erkenntnissen zu basieren und muss sich so auch nach den Bedarfen der Lernenden ausrichten, d.h. sie kann nicht einem einheitlichen didaktischen Konzept bzw. Ansatz folgen. Die Entwicklung von unter-

nehmerischem Denken und Handeln wird immer mehr auch Bestandteil der universitären Lehre – curricular wie auch außercurricular.“

- MR OStR Mag. Katharina Kiss (Verwaltung-Bundesministerium): Leiterin der pädagogischen Fachabteilung für kaufmännische Schulen und Bildungsberatung, Bundesministerium für Bildung und Frauen, Wien. „Das drei Ebenen Modell der Entrepreneurship Education in Österreich steht für Selbständigkeit in unterschiedlichen Facetten. Die Ebene 1 meint die selbständige unternehmerische/berufliche Tätigkeit; Ebene 2 die Kultur der Selbständigkeit und Ebene 3 die Kultur einer dynamischen Zivilgesellschaft. Meiner Einschätzung nach, ist die kaufmännische Schule auf einem guten Weg zum Ziel die Schüler/innen und deren Entwicklung hinsichtlich der Selbständigkeit zu mündigen und mitverantwortlichen Menschen zu begleiten.“

- Prof. Dr. Brigitte Halbfas (Wissenschaft-Entrepreneurship Education): Fachbereichsleiterin Fachgebiet Entrepreneurship Education und Leiterin des Forschungs- und Lehrzentrums für unternehmerisches Denken und Handeln an der Universität Kassel. „Wir als Lehrende sind der Meinung, dass wir Entrepreneurship Education lehren und anwenden. Dazu gibt es zahlreiche Beispiele an Hochschulen als Schwerpunktfach oder als einzelne Kurse, ebenso wie an beruflichen Schulen. Wir beschäftigen uns in Untersuchungen mit Entrepreneurship Education, mit besonderem Blick auf das unternehmerische Denken und Handeln unserer Schüler/innen und Studierenden. Ich stelle mir aber selbstkritisch die Frage, ob uns dabei die Theorien und Konzepte, die wir verwenden, immer klar sind.“

- Prof. Dr. Jens Klusmeyer (Wissenschaft-Wirtschaftsdidaktik): Institutsleiter ‚Institut für Berufsbildung (IBB)‘ und Fachgebietsleiter ‚Wirtschaftsdidaktik‘ an der Universität Kassel. „‘Entrepreneurship Education‘ ist ein multidisziplinär genutzter Begriff und entsprechend ‚unscharf‘. Im öffentlichen Schulwesen benötigt er eine bildungstheoretische Legitimierung und curriculare Einordnung. Hierüber gewinnt er an ‚Schärfe‘, verliert aber seinen (scheinbar) innovativen Charakter.“

- Mag. Susanne Spangl (Praxis): Lehrerin an der Bundeshandelsakademie und Bundeshandelsschule Wien 10, Mitarbeiterin am Institut für Forschung und Entwicklung an der KPH Wien/Krems (Mitglied des Forschungsteams im Erasmus+ KA3 Entrepreneurship Projekt Youth Start). „Jede Schülerin und jeder Schüler kann als Entrepreneur auf unterschiedlichste Weise erfolgreich sein. Wenn es gelingt, die Schüler/innen zu begeistern, können die vielen Begabungen sichtbar gemacht und die Schüler/innen ermutigt werden. Die Entrepreneurship Education kann damit einen wichtigen Beitrag zur Reduktion von Early School Leaving leisten und dies wird auch unter anderem in der Begleitforschung zum Youth Start Projekt erhoben.“

- Moderation: Verena Liszt, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fachgebiet Entrepreneurship Education an der Universität Kassel. Verena Liszt wird zum einen mittels vorbereiteter Fragen als auch mit Fragen aus dem Publikum die Diskussion leiten.

\*Ablauf Forum:\*

1. Verena Liszt stellt in einer kurzen Präsentation eine Zeitreise der Entrepreneurship Education dar.
2. Methode des Forums wird dem Publikum erklärt.
3. Die Teilnehmer/-innen des Forums und ihre Statements werden vorgestellt.
4. Die Diskussion startet dann mit einer ersten Frage.

\*Methode: Das Forum bietet eine große Diskussionsrunde an, in der natürlich auch das Publikum mitwirken soll. Im Forum soll die Einbindung des Publikums auf eine Art durchgeführt werden, die die Möglichkeit eröffnet mehr Themen zu sammeln und auch Personen, die weniger sprechen wollen, sondern nur ein Wort in die Runde geben wollen, einlädt. Aus diesem Grund werden Moderationskärtchen verteilt, die von den Zuhörern und Zuhörerinnen befüllt werden sollen und als Einwurf in die Diskussion gegeben werden. Diese Möglichkeit wird zu Beginn erklärt und die Karten werden verteilt. Dabei sollen die Karten bei Wort- oder Schriftmeldung hochgehalten werden. Alle Karten werden gesammelt und in die Diskussion gegeben. Das bedeutet es werden auf einer Tafel die Themen der Diskussion gesammelt. Einerseits werden Meldungen gesammelt, die für Entrepreneurship Education als Innovationskraft stehen. Andererseits werden Themen zu der Diskussion um Praxis-Theorie-Verschränkung gesammelt.

\*Beabsichtigter Erkenntnisgewinn:\* Ziel des Forums ist es mit der Unterstützung des Publikums Erkenntnisse und Erfahrungen zu gewinnen. Dabei werden durch die Diskussion und die Anmerkungen des Publikums (visuell unterstützt durch die Anbringung der Meldungen auf einer Tafel), der aktuelle Stand der Entrepreneurship Education sowie dessen Ansehen in der Forschung festgehalten. Ebenso werden natürlich kritische Stimmen zur Entrepreneurship Education in der beruflichen Bildung diskutiert. Diese kritischen Anmerkungen werden ebenfalls (visuell) gesammelt und dienen der Forschungscommunity als mögliche neue Forschungsrichtungen. Die Visualisierung auf der Tafel stellt letztlich eine bildliche Zusammenfassung des Forums dar, welches natürlich von einer mündlichen Zusammenfassung gerahmt wird.

## **F6: (Wissens)Transfer in internationalen Berufsbildungsk Kooperationen**

**Geiben, Marthe;** Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Deutschland

**Eberhardt, Christiane;** Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Deutschland

**Hanau, Eva Annett;** Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Deutschland

**Mali, Darko;** CPI, Slowenien

*Keywords: internationale Kooperation, Transfer*

### Thema

Berufsbildung erlebt aktuell in der internationalen und europäischen Diskussion eine Renaissance. Dies ist nicht nur an den unterschiedlichen Stellungnahmen der OECD (OECD Action plan for youths, OECD skills strategy) und der europäischen Kommission (z.B. Youth guarantee, European Alliance for Apprenticeship, Riga Declaration) zu erkennen sondern auch an steigenden konkreten Anfragen an Länder mit einer dualen beruflichen Bildung, bei der Reform der beruflichen Bildung in europäischen und außereuropäischen Ländern zu helfen.

Diese Anfragen werden zum einen durch finanzielle Unterstützung der EU (z.B. im Rahmen von ERASMUS + Projekten ) gefördert, zum anderen durch bilaterale Kooperationen zwischen einzelnen Ländern organisiert.

In diesem Zusammenhang wurde im Dezember 2012 ein Memorandum zwischen dem Deutschen Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Bildungs- bzw. Arbeitsministerien in der Slowakei, Italien, Spanien, Portugal, Griechenland und Lettland verabschiedet. Diese hat dazu geführt, dass Zusammenarbeit und Transfer in den internationalen Berufsbildungsk Kooperationen Deutschlands wieder ein hoch aktuelles Thema werden. Die Einrichtung der Zentralstelle für internationale Berufsbildungsk Kooperation (GOVET) im September 2013 hat diese Entwicklung bestärkt. So wurden in Deutschland alleine auf Bundesebene in den letzten Jahren nicht nur langfristige Kooperationen weitergeführt und intensiviert sondern auch viele Projekte neu gestartet (GOVET – Jahresbericht 2015).

Wichtig ist dabei zu bedenken, dass Berufsbildungsk Kooperation bereits seit den 1950er Jahren ein wichtiger Bestandteil der deutschen Entwicklungshilfepolitik ist. Auch wenn sich in den verschiedenen Jahrzehnten unterschiedliche Schwerpunkte und Zielsetzungen in der Zusammenarbeit aufweisen lassen (Greinert et al. 1997), so sind doch wichtige Erfahrungen gemacht worden, die für die aktuellen Vorhaben und Projekte Informationen und Hilfestellungen leisten können. Diese aufzubereiten soll ein Ansatzpunkt dieses Thematischen Forums sein. Auch sollen Überlegungen des nationalen Transfers wie er z.B. im Rahmen der Modellversuche vorgesehen ist (z.B. Twardy 1995 ,S. 225 ff), in diesen Teil des Thematischen Forums einfließen.

Ein anderer Aspekt liegt darin, unterschiedliche theoretische Ansätze und Modelle daraufhin zu analysieren, in wie weit sie sich in ausgewählten Praxisbeispielen wiederfinden. Dies soll helfen, Gemeinsamkeiten und Besonderheiten der unterschiedlichen Kooperationen herauszuarbeiten. Dies soll nicht zu einer „Blaupause“ für alle kommenden Kooperationen führen, diesen jedoch als Hinweis für wichtige förderliche und hinderliche Elemente im Kontext einer Berufsbildungsk Kooperation liefern.

Im Rahmen des Forums sollen ausgehend von diesen Überlegungen die vorgestellten Beispiele sowie eigene Erfahrungen und Überlegungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer diskutiert und kritisch reflektiert werden. Dadurch sollen Anregungen für zukünftige bi- und multinationale Kooperationen gewonnen werden, um die Arbeit der darin involvierten Personen zu optimieren und zu erleichtern.

### Inhalte

Im Forum sollen Erfahrungen des Transfers aus unterschiedlichen Perspektiven reflektiert werden. Dazu werden Projekte aus unterschiedlichen Programmen und Programmgenerationen kurz vorgestellt und Rahmenbedingungen für einen Transfer der Ergebnisse in die Praxis reflektiert. In diesem Teil des Forums ist den Referentinnen und dem Referenten besonders auch an den Erfahrungen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen gelegen. Folgende Beiträge sollen den Input zur anschließenden Diskussion liefern:

Einführung  
Marthe Geiben (BIBB)

Dieser Beitrag soll den Kontext und die Auswahl der Beispiele darstellen und in das Forum einführen.

Erfahrungen im Rahmen der Berufsbildungskoooperation des BIBB – Advisory Service  
Eva Anett Hanau (BIBB)

Als Deutschlands nationales und internationales Kompetenzzentrum für Berufsbildung berät und unterstützt das BIBB seit den 1990er-Jahren die Reform der (Berufs-)Bildungssysteme anderer Länder. Beratung wird dabei als externer Impuls für systemische Veränderungsprozesse betrachtet und ist gleichzeitig ein Alleinstellungsmerkmal des BIBB in diesem Kontext. M. Schwarz erläutert in seinem Beitrag den internationalen Beratungsansatz des BIBB. Hierzu zählen der Beratungsprozess als solcher, die Themenbereiche und Instrumente sowie die Ziele und Wirkungen der Beratung. Anhand eines konkreten Beispiels sollen der Beratungsprozess und –ansatz veranschaulicht werden.

Erfahrungen im Kontext von 2 Projekten gefördert durch Erasmus +, KA 3 ;  
NN / Darko Mali (CPI, Slowenien); Vertreter des jeweiligen Projektkonsortiums

In diesen beiden Vorträgen werden die Erfahrungen aus zwei aktuellen Projekten dargestellt, die im Rahmen zentraler Ausschreibungen durch die EACEA in der Key Action 3 gefördert werden:  
Im Rahmen des ersten Projektes unter dänischer Federführung (Policy learning and support to promoting apprenticeship systems and VET policy experimentation under the European Alliance for Apprenticeship; NN) wird ein digitaler Werkzeugkasten erstellt, mit dessen Hilfe die Hauptmerkmale dualer Ausbildungsansätze dargestellt werden können. Zusätzlich wird der Werkzeugkasten eine Synthese zu den Hauptmerkmalen und den Rahmenbedingungen der dualen Ausbildung in jedem Partnerland enthalten.

Im Rahmen des zweiten Projektes unter slowenischer Leitung (New models in workbased learning; Darko Mali) werden Modelle des Arbeitsplatzbasierten Lernens (work based learning) entwickelt. Diese sollen in den beteiligten Ländern als Instrument der politischen Beratung dienen und es den Ländern ermöglichen, die Reformen im Bereich der Berufsbildung in so weit voranzubringen, dass eine stärkere Integration arbeitsplatzbasierten Lernens möglich wird.

Transfererfahrungen im Rahmen der MOE Berufsbildungskoooperation – Transform  
Christiane Eberhardt (BIBB)

C. Eberhardt hält am Beispiel „Kaufmännische Berufsausbildung in der Ukraine“ Rückschau auf die nach dem Zusammenbruch der Sowjetunion einsetzenden Transformationsprozesse in den Staaten Mittel- und Osteuropas und die Versuche, den Aufbau von marktwirtschaftlichen Strukturen u.a. durch bilaterale Berufsbildungskoooperationen zu unterstützen und zu beschleunigen. Der Beitrag versucht, Faktoren einer erfolgreichen Kooperation aufzuzeigen, sie in einen Zusammenhang mit der Art der Förderung (hier: des TRANSFORM-Programms der deutschen Bundesregierung) zu stellen und mithin Bedingungen des Innovations-transfers zu identifizieren.

#### Literatur

Greinert W-D, Heitmann W, Stockmann R, Vest B (eds) (1997) Vierzig Jahre Berufsbildungszusammenarbeit mit Ländern der Dritten Welt. Die Förderung der beruflichen Bildung in den Entwicklungsländern am Wendepunkt? vol 10. Studien zur Vergleichenden Berufspädagogik. Nomos-Verlagsgesellschaft, Baden-Baden  
Twardy M (ed) (1995) Modellversuchsforschung als Berufsbildungsforschung [Beiträge des 6. Symposium Fachdidaktik Wirtschaftswissenschaften, 5./6. Oktober 1994 an der Universität zu Köln]. Wirtschafts-, berufs- und sozialpädagogische Texte : Sonderband, vol 6. Botermann und Botermann, Köln  
Twardy M (ed) (1995) Modellversuchsforschung als Berufsbildungsforschung [Beiträge des 6. Symposium Fachdidaktik Wirtschaftswissenschaften, 5./6. Oktober 1994 an der Universität zu Köln]. Wirtschafts-, berufs- und sozialpädagogische Texte : Sonderband, vol 6. Botermann und Botermann, Köln

#### Internetquellen:

OECD Action plan for youths: <http://www.oecd.org/newsroom/Action-plan-youth.pdf>  
OECD skills strategy: <http://skills.oecd.org/documents/oecdskillsstrategy.html>

GOVET Jahresbericht:

[https://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBB\\_Jahresbericht\\_GOVET\\_Internetversion\\_barrierefrei.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBB_Jahresbericht_GOVET_Internetversion_barrierefrei.pdf)

GOVET – Erfolgsmerkmale dualer Ausbildung: [https://www.bibb.de/de/govet\\_13704.php](https://www.bibb.de/de/govet_13704.php)

## **F7: Frühe AusbildungsabbrecherInnen - Ausselektierte Jugendliche**

**Landauer, Doris (1,2);** 1: AMS Wien, Österreich; 2: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz;

**Bock-Schappelwein, Julia;** WIFO - Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

**Steiner, Mario;** IHS - Institut für höhere Studien

**Litschel, Veronika;** ÖIBF - Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

**Schmöckel, Sonja;** Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

**Schmid, Kurt;** IBW - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

*Keywords: Früher Bildungsabbruch, Jugendliche, Segregation*

### AUSSELEKTIERTE JUGENDLICHE

Auswirkungen, Betroffenheit, Selektionslogik des Ausbildungssystems, Gegensteuerung

Frühe Bildungs- und AusbildungsabbrecherInnen stellen – vielleicht neben Asylberechtigten – gegenwärtig das größte Problem am österreichischen Arbeitsmarkt dar, ein ganzes Berufsleben lang. Pflichtschulabschluss reicht nicht mehr! Wie sehr und wofür diese Ausgangsbasis nicht reicht, wo die Herausforderungen stecken und wie wir sie bewältigen könnten, wird in diesem Forum diskutiert.

Früher Ausbildungsabbruch wird in der öffentlichen Diskussion sehr schnell als individuelles Versagen eingestuft oder als Produkt soziodemographischer bzw. sozioökonomischer Faktoren gesehen. Dieser Diskurs greift deutlich zu kurz, denn die Ursache des frühen Abbruchs ist beispielsweise nicht der Migrationshintergrund der Betroffenen per se, sondern die Unfähigkeit des Bildungssystems adäquat auf die Herausforderungen der Diversität zu reagieren und benachteiligende Startbedingungen auszugleichen.

Eine Zahl sei vorweg herausgestrichen: Mit einer 39%-igen Arbeitslosigkeit (2015) in Wien von Menschen mit maximal Pflichtschulabschluss (mit stark steigender Tendenz) liegt die Bundeshauptstadt um 13 Prozentpunkte über dem Österreichschnitt (26%) – wie andere Städte auch, auch in Österreich. Aber Arbeitslosigkeit ist nicht das einzige Feld, wenn auch ein sehr wesentliches. Als jahrelanges Musterland in Sachen Arbeitsmarktpolitik schockieren solche Botschaften. Aber ist das nicht ein Randproblem von ein paar Betroffenen? Mitnichten! Zwar lag die offizielle Early School Leaver Quote 2014 bei 7%, womit Österreich den internationalen Benchmark für 2020 bereits erreicht hat, doch wenn man etwas genauer hinschaut, tauchen andere Zahlen auf: 130.000 Menschen zwischen 15 und 25 haben keinen Sekundarabschluss II und sind in keiner Ausbildung.

Gänzlich unverständlich wird es, wenn man bedenkt, welche Kosten unzureichende Bildung für Generationen nach sich ziehen. Und umgekehrt, welche – auch wirtschaftliche – Potenziale schlummernd darauf warten gehoben zu werden. Dazu brauchen wir dringend auch ein qualitatives Upgrading.

In kurzen Impulsreferaten wird auf das Wesentliche fokussiert. Dabei kommen namhafte ForscherInnen in Sachen Bildung und Early School Leaving zu Wort. Es wird auch ausreichend Raum für Diskussionen geben. In der Reihenfolge ihres Auftretens:

Doris Landauer (AMS Wien) beschäftigt sich seit sechs Jahren ausschließlich mit dem Thema in Wien. Sie steckt den Rahmen des Forums ab, skizziert die österreichische Situation. Zeigt die lebenslangen Folgen von Bildungsarmut auf. Und welche individuellen und wirtschaftlichen Potenziale wir heben könnten. Dieses Potenzial unentdeckter Talente gilt es zu heben – quantitativ und qualitativ.

Mario Steiner (IHS) forscht seit Jahrzehnten auf dem Gebiet. Im Auftrag dreier Ministerien hat er etwa federführend die Herausforderungen für die Ausbildung bis 18 analysiert. Die Zielsetzung seines Beitrags liegt darin,

die in vielen Fällen unterbelichtete Systemkomponente ins Zentrum der Diskussion um die Ursachen des frühen Bildungsabbruchs zu stellen. Dabei werden sowohl Systemstrukturen (z.B. Sonderschulen) als auch Selektionspraktiken der Systemakteure (z.B. Klassenzusammensetzungen) kritisch analysiert.

Julia Bock-Schappelwein (WIFO) ist aktuell etwa federführend für Bildung 2025. Sie stellt die Ergebnisse der Bildungsstandards vor und hinterfragt, inwiefern schon allein die simple Verschiebung der Überprüfung der Bildungsstandards von der 4. bzw. 8. Schulstufe auf die 3. bzw. 7. Schulstufe und eine aktive Nutzung der individuellen Ergebnisse, die Zahl der frühen BildungsabgängerInnen reduzieren würde.

Kurt Schmid (IBW) forscht seit Jahren auf diesem Gebiet und bringt die unternehmerische Perspektive ein: Ein Teil der beobachtbaren Drop-Outs liegt in der strukturellen Ausgestaltung der Schnittstelle zwischen 8. und 9. (sowie 10.) Schulstufe sowie im vielfältigen Bildungsangebot der österreichischen Sekundarstufe II begründet. Es stellen sich somit Fragen zu Möglichkeiten und Grenzen der Bildungs-/Berufsorientierung sowie generell zur Länge der allgemeinbildenden Pflichtschule in Österreich, auch aus internationaler Perspektive.

Veronika Litschel (ÖIBF) hat jüngst eine Metaanalyse abgeschlossen, die der Frage der Änderbarkeit von gegenwärtiger Defizitorientierung im Ausbildungssystem nachgeht und welche Auswirkungen dies auf den öffentlichen Diskurs und erst recht auf das Selbstbild und den Selbstwert der Jugendlichen hat. Die Zielgruppenbeschreibungen („Early School Leavers“) sind ausschließlich defizitär.

Sonja Schmöckel (BMASK) stellt die bestehenden und geplanten Interventionsmaßnahmen vor, von der Ausbildungsgarantie über das Jugendcoaching an Schulen bis zur aktuellen Ausbildungspflicht. Mit der Überzeugung, dass Bildung zum gewünschten Ziel führt, verfolgt die aktive Arbeitsmarktpolitik konsequent die Strategie junge Menschen durch gute Qualifikationen nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Literaturhinweise:

- BACHER, Johann, et al. Studie zur Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe „NEET“, April 2013
- BOCK-SCHAPPELWEIN, J., 2015, Why preventing NEETs has become so necessary?, Peer Review on “Targeting NEETs – key ingredients for successful partnerships in improving labour market participation”, Mutual Learning Programme, DG Employment, Social Affairs, Skills and Labour Mobility, Norway (Oslo), 24-25 September 2015.
- BOCK-SCHAPPELWEIN, Julia (Projektleitung), Bildung 2025: Herausforderungen für die Organisation eines zukunftsfähigen Bildungssystems
- LANDAUER, Doris, Frühe BildungsabbrecherInnen in Wien. Struktur, Analyse, Handlungsbedarf, Wien, September 2011; AMS-Info 214
- LANDAUER, Doris, Internetbefragung an frühen BildungsabbrecherInnen in Wien. Befragung an KursabbrecherInnen; Wien, Mai 2012
- LANDAUER, Doris, Bildungsarmut und ihre lebenslangen Folgen. Übersicht und Aufbereitung empirischer Studien, Wien, März 2016
- LANDAUER, Doris, Bildungsaufstieg im zweiten Anlauf. Längsschnittanalyse von über 20.000 frühen BildungsabbrecherInnen; Wien, 2016
- LITSCHEL, Veronika/ Roland LÖFFLER, Meta-Analyse zu rezenten Studien im Bereich der „AMP-Maßnahmen für Jugendliche“. Betrachtungen mit dem Schwerpunkt „Berufsausbildung“. AMS-Report 109, Wien 2015
- SCHMID, Kurt, H. HAFNER, Reformoptionen für das österreichische Schulwesen. Internationaler Strukturvergleich und notwendige Reformen aus Sicht der Unternehmen, ibw-Forschungsbericht Nr. 161, Wien 2011, ibw-research brief Nr. 69
- SCHMID, Kurt, H. DORNMAYR., B. GRUBER, Schul- und Ausbildungsabbrüche in der Sekundarstufe II in Oberösterreich, ibw-Forschungsbericht Nr. 179, Wien 2014, ibw-research brief Nr. 85
- SCHMID, Kurt, Erfolgsfaktoren für eine „gemeinsame Schule“. Strukturvergleiche und Analysen anhand ausgewählter Länder, ibw-Forschungsbericht Nr. 178, Wien 2014  
ibw-research brief Nr. 86
- STEINER M. (2013): „...und raus bist Du!“ Ausbildungsarmut Jugendlicher und ihre soziale Ungleichverteilung im Österreichischen Bildungssystem AMS info 250-251, Wien.
- STEINER, M. (2013): Geringe Effizienz und hohe Selektivität: Die zentralen Herausforderungen im österreichischen Bildungssystem, in: Gesslbauer E., Großruck U., Siegele P. (Hrsg.): Schule Grenzenlos. Erfahrungen und Herausforderungen im 21. Jahrhundert, OeAD-Schriftenreihe, Band 5, Studienverlag, Innsbruck.
- STEINER, Mario, Integrationschancen durch Lehre? Benachteiligte Jugendliche am Lehrstellenmarkt; Wien, 2015

- STEINER, Mario, Gabriele Pessl, Johannes Karaszek, Ausbildung bis 18. Grundlagenanalysen zum Bedarf von und Angebot für die Zielgruppe; Wien, Oktober 2015
- STEINER, M., Pessl G., Bruneforth M. (im Erscheinen): Früher Bildungsabbruch – Neue Erkenntnisse zu Ausmaß und Ursachen, in: Nationaler Bildungsbericht 2015, Band 2, Graz
- STEINER, M., Pessl G., Karaszek J. (2015): Ausbildung bis 18. Grundlagenanalysen zur Zielgruppe, Studie im Auftrag des BMASK, BMBF und BMWFW, Wien
- STEINER, M. (2015): Integrationschancen durch die Lehre? Benachteiligte Jugendliche am Lehrstellenmarkt, Studie im Auftrag des AMS-Wien, Wien

## **F8: Konvergierende und divergierende Tendenzen: Übergänge zwischen Berufs-, Hochschul- und Weiterbildung im System des lebenslangen Lernens**

**Lindemann, Barbara;** Ludwig-Maximilians-Universität München, Deutschland

**Wahl, Johannes;** Goethe-Universität Frankfurt, Deutschland

**Dittmann, Christian;** Leibniz Universität Hannover, Deutschland

**Meyer, Rita;** Leibniz Universität Hannover, Deutschland

**Berger, Klaus;** Bundesinstitut für Berufsbildung, Deutschland

**Iller, Carola;** Stiftung Universität Hildesheim, Deutschland

**Nittel, Dieter;** Goethe-Universität Frankfurt, Deutschland

*Keywords: Übergang, Berufsbildung, Hochschulbildung, Weiterbildung, System des lebenslangen Lernens*

### Problemlage und Gegenstand

Im Mittelpunkt des Forums steht die strukturelle Verbindung von bisher getrennten Feldern des (deutschen) Erziehungs- und Bildungswesens: Vor dem Hintergrund verschiedener Steuerungsimpulse und bildungspolitischer Debatten, wie zum Beispiel der nationalen Umsetzung des Europäischen Qualifikationsrahmens, zeigen sich in verschiedenen Segmenten des Erziehungs- und Bildungswesens deutliche Annäherungstendenzen: dies gilt für die berufliche Erstausbildung, die Erwachsenenbildung/Weiterbildung und den Tertiärbereich. Andere Bereiche, wie die betriebliche Weiterbildung, sind aufgrund eines geringen Institutionalierungsgrades bislang kaum in das System des lebenslangen Lernens integriert, das die Gesamtheit aller expliziten Bildungseinrichtungen umfasst. Allerdings zeigen sich auch hier Bestrebungen einer übergreifenden Koordination und Kooperation zwischen betrieblicher Bildung und anderen Bildungssegmenten, die vor allem durch die Forderung nach betrieblicher Mitbestimmung und sozialpartnerschaftlicher Gestaltung unterstützt wird.

Als ein Beispiel kann die finanzielle Förderung von Handwerkerinnen und Handwerkern sowie Fachkräften durch das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) in Deutschland oder das Fachkräftestipendium in Österreich angesehen werden. Im Rahmen dieser Förderungen werden unterschiedlichste Angebote der beruflichen Aufstiegsfortbildung unterstützt, um die individuellen Professionalisierungsprozesse zu befördern. Darüber hinaus werden auch verstärkt neue Institutionalierungsformen geschaffen, die bspw. den Hochschulzugang von beruflich Qualifizierten ermöglichen. Hierbei werden auch spezifische Studienmodelle etabliert, die den Übergang zwischen beruflicher Bildung und dem Tertiärbereich vor dem Hintergrund einer lebenslangen Lernbiographie erleichtern sollen. Auch der Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung stellt eine Schnittstelle zwischen den beschriebenen Arbeitsfeldern im Bildungswesen dar.

Parallel zu diesen Entwicklungen, die sich auf die zunehmende Verschränkung der Bereiche auswirken und zur Durchlässigkeit des Bildungswesens beitragen, vollzieht sich eine Erweiterung der formalen Lern- und Bildungszeiten. Waren diese in vorigen Generationen überwiegend auf den Bereich der Jugend und des jungen Erwachsenenalters bezogen, so kann im Kontext des Postulats von lebenslangem Lernen eine Ausweitung dieses Zeitraums auf den gesamten Lebenslauf registriert werden. Dies führt nicht nur dazu, dass in der Forschung die Vielfalt des Lernens hinsichtlich seiner formalen, non-formalen und informellen Ausprägungen in den Mittelpunkt rückt, sondern dass in der Praxis diskontinuierliche Lern- bzw. Bildungsbiographien zunehmend als „Normalzustand“ angesehen werden.

Das Forum geht vor diesem Hintergrund der Frage nach, wie sich die faktische Verschränkung zwischen der beruflichen Bildung, der Erwachsenenbildung/Weiterbildung und dem Tertiärbereich gestaltet. Auf Basis von verschiedenen empirischen Zugängen werden die Angebotsstrukturen an den Schnittstellen der Segmente in den Blick genommen und auch die semantischen Schnittmengen zwischen den verschiedenen pädagogischen Arbeitsfeldern anhand von institutionellen Selbstbeschreibungen fokussiert. Dabei werden Annäherungen aber auch divergente Entwicklungen im System des lebenslangen Lernens sichtbar, deren Bedeutung im Forum diskutiert werden soll.

In diesem Zusammenhang wird auch danach gefragt, inwieweit sich die institutionelle Ausgestaltung von (neuen) Bildungsangeboten an den Übergängen zwischen Beruf und Hochschule in Deutschland und Österreich unterscheidet und welche Erfahrungen bei der individuellen Förderung und Unterstützung erwerbslebenslanger Weiterbildung in beiden Ländern vorliegen.

Erkenntnisgewinn

Durch die Verschränkung verschiedener empirischer Zugänge auf die Schnittstellen zwischen beruflicher Bildung, Erwachsenenbildung/Weiterbildung und Tertiärbildung werden einerseits die thematischen Felder identifiziert, an denen sich die Verbindung zwischen Arbeitsfeldern im System des lebenslangen Lernens besonders deutlich zeigt. Andererseits rücken auch die gesellschaftlichen Funktionen dieser Bereiche in den Fokus, die auf je spezifische Art und Weise zur Prozessierung der individuellen Berufs- und Bildungsbiographien beitragen. Hierbei können auch Potentiale der Arbeitsteilung herausgestellt werden, die sich aus der zunehmenden Verschränkung der verschiedenen Segmente ergeben.

Jeder Einzelbeitrag endet mit ein bis zwei Thesen bzw. Diskussionsfragen, auf deren Grundlage eine 10-15 minütige moderierte Diskussion eingeleitet wird.

## **F9: Schnittstelle Wissenschaft und Praxis: Ein bisher vernachlässigter Motor für gendersensible Berufsorientierungsmaßnahmen?**

**Luttenberger, Silke;** Bundeszentrum für Professionalisierung in der Bildungsforschung/Pädagogische Hochschule Steiermark, Österreich

**Dreisiebner, Gernot;** Karl-Franzens-Universität Graz - Institut für Wirtschaftspädagogik, Österreich

**Ertl, Bernhard;** Universität der Bundeswehr München, Deutschland

**Fasching, Victoria;** Arbeiterkammer Steiermark, Österreich

**Paechter, Manuela;** Karl-Franzens-Universität Graz - Institut für Psychologie, Österreich

**Stock, Michaela;** Karl-Franzens-Universität Graz - Institut für Wirtschaftspädagogik, Österreich

**Tafner, Georg;** Bundeszentrum für Professionalisierung in der Bildungsforschung/Pädagogische Hochschule Steiermark, Österreich

*Keywords: Berufsorientierung, Gender, Interesse, Stereotype, soziales Umfeld*

Geschlechtsstereotype Einstellungen zu Berufen sind auch im Jahr 2016 noch immer weit verbreitet. In unseren Köpfen haben wir Bilder von Berufen, die wir für das jeweilige Geschlecht als passend empfinden. Diese Stereotype werden häufig im sozialen Umfeld (Eltern, Peers, Schule) erworben bzw. reproduziert. Es handelt sich dabei um vorherrschende Vorstellungen darüber, wie das angemessene Verhalten von Jungen oder Männern bzw. Mädchen oder Frauen aussieht. Diese Geschlechtersegregation stellt eine Tatsache dar, die in bildungspolitischen Analysen zur Chancengerechtigkeit zahlreich belegt ist. Dies bedingt einerseits fortgeführte Geschlechtsstereotype (z.B. Frauen haben emotional-sprachliche und Männer rational-technische Kompetenzen), die dazu führen, dass Frauen und Männer weiterhin ungleiche Lebens- und Berufschancen haben. Andererseits gibt es gerade in zukunftssträchtigen Branchen Engpässe, weil Frauen sich aufgrund ihres Geschlechts von diesen geschlechtsuntypischen Berufen ausschließen – obwohl Mädchen im Mittel höhere Bildungsabschlüsse mit besseren Noten haben als Jungen. Diese Tendenzen setzen sich bis in die tertiäre Ausbildung fort (Ertl, Luttenberger & Paechter, 2014).

Die dazugehörigen Lehrlingsstatistiken verdeutlichen dieses Phänomen: Bei weiblichen Lehrlingen ist weiterhin eine besonders starke Einschränkung auf geschlechtstypische Berufsentscheidungen beobachtbar. Ende 2014 wurde noch immer fast die Hälfte der Mädchen in drei Lehrberufen ausgebildet: Einzelhandel, Bürokauffrau, Friseurin (Dornmayr & Novak, 2015). Auch Jungen schränken sich vorrangig auf handwerklich-technische Lehrberufe ein.

Zahlreiche außerschulische Initiativen haben in den letzten Jahren versucht, Jugendliche für geschlechtsuntypische Berufe zu interessieren (z.B. Girls' Days/Boys' Days). Die Wirkung dieser punktuellen Maßnahmen – sich einen Tag im Jahr mit diesen untypischen Berufen zu beschäftigen – kann jedoch nicht eindeutig belegt werden. Rahn und Hartkopf (2016) konnten keine langfristigen Effekte bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern in Hinblick auf geschlechtsuntypische Berufsentscheidungen zeigen.

Neben diesen außerschulischen Initiativen kommt auch der Schule eine wichtige Rolle bei der Entwicklung von Berufsentscheidungen zu. Drei unterrichtliche Aufgaben sind in Bezug auf die Berufsorientierung bedeutsam:

1. Aufbau eines Berufswahlwissens, Wissen um persönliche Fähigkeiten, Interessen sowie Kompetenzen zum Finden einer Arbeits- oder Ausbildungsstelle
2. Förderung realistischer Selbstwirksamkeitserwartungen
3. Unterstützung bei einer subjektiv sinnvollen Lebens- und Berufsplanung

Es scheint nach wie vor schwierig zu sein, junge Menschen in ihren Berufsentscheidungen so zu unterstützen, dass sie ein breites Spektrum an Möglichkeiten für sich sehen und in weiterer Folge auch geschlechtsunabhängige Entscheidungen treffen können. Es braucht dafür offenbar überdurchschnittliche Ressourcen und viel Rückhalt durch das soziale Umfeld.

Kann schulische Berufsorientierung einen Motor für die geschlechtsunabhängige Berufswahl darstellen? Die unterrichtlichen Aufgaben weisen bereits auf die bedeutsamen Felder schulischer Berufsorientierung hin. Informationsvermittlung und kurzfristige Interventionen reichen jedoch nicht aus, es bedarf langfristiger Initiativen zur Förderung geschlechtsunabhängiger Berufsentscheidungen durch eine starke Individualisierung. Gendersensible Berufsorientierungsangebote, die nicht nur an der Kategorie Mann oder Frau ansetzen, müssen an den individuellen Interessen und Fähigkeiten ansetzen und die berufliche Selbstwirksamkeit in untypischen Berufen fördern.

Diese gendersensiblen Berufsorientierungsangebote haben bisher jedoch kaum Eingang in die schulische Berufsorientierung gefunden. In den letzten Jahren gab es aus diesem Grund immer wieder die Forderung, das Thema geschlechtsstereotype Berufsentscheidungen in den Fokus der Berufsbildung zu stellen und eine Professionalisierung in diesem Bereich zu erlangen (OECD, 2006).

Doch wie können solche gendersensiblen Berufsorientierungsangebote überhaupt aussehen? Die Auseinandersetzung mit empirischen Befunden zu geschlechtsstereotypen Berufsentscheidungen stellt eine wichtige Voraussetzung für die Entwicklung von Angeboten – wie etwa von didaktischen Szenarien – für den gendersensiblen Berufsorientierungsunterricht dar. In diesem thematischen Forum sollen einerseits in kurzen Impulsvorträgen bedeutsame Bereiche für geschlechtsunabhängige Berufsentscheidungen aus wissenschaftlicher Sicht thematisiert werden. Andererseits sollen wichtige Erkenntnisse aus der Praxis einen Einblick in die Berufsentscheidungen von jungen Menschen geben. Dabei soll die Frage verfolgt werden: Ist die Schnittstelle Wissenschaft und Praxis ein Motor für gendersensiblen Berufsorientierungsunterricht?

In weiterer Folge werden die Impulsvorträge und Praxisbeiträge kurz beschrieben:

Dr. Silke Luttenberger und Univ.-Prof. Dr. Manuela Paechter (Karl-Franzens-Universität Graz, Institut für Psychologie) stellen Ergebnisse zur bedeutsamen Rolle von beruflichen Interessen und dem Einfluss des sozialen Umfelds (Eltern und Peers) für die Wahl geschlechtsunabhängiger Berufe dar. In einer Studie an Polytechnischen Schulen (Luttenberger, Aptarashvili, Ertl, Ederer & Paechter, 2014) konnte gezeigt werden, dass junge Menschen, die sich für geschlechtsuntypische Berufe interessieren, wenig soziale Unterstützung erleben und häufig keine beruflichen Rollenmodelle (z.B. Eltern) vorfinden. Zusätzlich herrscht häufig eine Unklarheit über die eigenen beruflichen Interessen.

Univ.-Prof. Dr. Bernhard Ertl (Donau-Universität Krems, Department für Interaktive Medien und Bildungstechnologien) thematisiert in seinem Impulsvortrag die Rolle von Motivation und Stereotypen für die Wahl geschlechtsunabhängiger Berufe. In einer Studie mit MINT-Studentinnen (Mathematik, Informatik, Natur-

wissenschaften, Technik) wurde deutlich, wie anfällig selbst diese Studentinnen für stereotype Fähigkeitszuschreibungen (Mädchen sind weniger gut in MINT-Fächern) sind (Ertl et al., 2014). Lieblingsfächer in der Schule aus dem MINT-Bereich wirken positiv auf die Motivation und Fähigkeitszuschreibungen in geschlechtsuntypischen Bereichen.

Der Praxisbeitrag von Gernot Dreisiebner, BSc MSc MSc (Karl-Franzens-Universität Graz, Institut für Wirtschaftspädagogik) zeigt erste Ergebnisse aus dem vom Land Steiermark finanzierten Projekt „Geschlechtsstereotype Berufsentscheidungen bei Jugendlichen, die einen Lehrberuf anstreben: ein individuelles und ein gesellschaftliches Problem“. Erkenntnisse aus den Interviews zu geschlechtsuntypischen Berufsentscheidungen mit Schülerinnen und Schülern aus Polytechnischen Schulen werden in Relation zu den wissenschaftlichen Ergebnissen aus den Impulsvorträgen diskutiert.

Der Praxisbeitrag von Victoria Fasching (Bewerbungstrainerin, AK Steiermark) zeigt Einblicke in die Berufsberatung von jungen Menschen. Bewerbungstrainer/innen erleben an vorderster Front die Veränderungen in der Arbeitswelt und können einen Einblick in die Arbeitsmarktsituation von jungen Menschen geben. Dieser Praxisbeitrag stellt eine weitere Perspektive in diesem thematischen Forum dar.

PD HS-Prof. Dr. Georg Tafner (Bundeszentrum für Professionalisierung in der Bildungsforschung, Pädagogische Hochschule Steiermark und Humboldt-Universität zu Berlin) diskutiert den Stellenwert von Didaktik als Brücke zwischen Wissenschaft und Praxis. In seinem Impulsvortrag geht er auf das Verhältnis von Theorie und Praxis sowie auf didaktische bzw. bildungstheoretische Zugänge ein. Er diskutiert die Frage, ob didaktische Szenarien für einen gendersensiblen Berufsorientierungsunterricht überhaupt vor dem Hintergrund wissenschaftlicher Ergebnisse und Erkenntnissen aus der Praxis entwickelt werden können.

Eine Gegenüberstellung wissenschaftlicher Ergebnisse zu den Erkenntnissen aus der Praxis soll es ermöglichen, unterschiedliche Perspektiven zu gendersensibler Berufsorientierung darzustellen. In einer abschließenden Podiumsdiskussion, die von Univ.-Prof. Dr. Michaela Stock (Karl-Franzens-Universität Graz, Institut für Wirtschaftspädagogik) geleitet wird, wird das Publikum aktiv beteiligt.

## **F10: Service-Learning als didaktisches Arrangement für die Berufsbildung – Welche Gestaltungspotentiale existieren für berufliche und berufsfeldorientierte Bildungsprozesse?**

**Gerholz, Karl-Heinz;** Universität Bamberg, Deutschland

**Slepcevic-Zach, Peter;** Karl-Franzens-Universität Graz, Österreich

**Bugl, Stefan;** HAK/HAS Ybbs, Österreich

**Geyrecker, Helga;** HAK/HAS Ybbs, Österreich

**Rameder, Paul;** WU Wien, Österreich

*Keywords: Service-Learning, didaktische Modellierung, berufliche Bildungsprozesse*

Service Learning – Lernen durch Engagement – stellt ein Veranstaltungsformat dar, in welchem curriculare Inhalte mit gemeinnützigem Engagement verbunden werden. Zielstellung ist es dabei, neben einer fachlich-methodischen Kompetenzentwicklung auch einen Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung zu leisten (vgl. Gerholz & Slepcevic-Zach 2015). Es geht um die Sensibilisierung der Lernenden für ein verantwortliches Handeln in gesellschaftlichen wie beruflichen Situationen, welches nicht zuletzt ein zentrales Ziel beruflicher Bildungsprozesse widerspiegelt.

Während vor allem im US-amerikanischen Raum Service Learning ein weit verbreitetes Veranstaltungsformat auf allen Bildungsstufen darstellt, sind im deutschsprachigen Raum nur vereinzelt Umsetzungen zu finden. Im schulischen Bereich auf der Primarstufe in Deutschland finden sich seit den 1990er Jahren Ansätze von Service Learning in unterschiedlichen Ausformungen (vgl. u. a. Sliwka & Frank 2004; Speck & Backhaus-Maul 2007), die Hochschulen folgten ungefähr ein Jahrzehnt später (vgl. u. a. Altenschmidt, Miller & Stark 2009; Bartsch 2009). Die Umsetzung in Österreich ist erst seit den letzten Jahren zu beobachten. Auffallend ist dabei, dass v.a. im

Bereich der Hochschulbildung als eine berufsfeldorientierte Bildung in der letzten Zeit Service Learning verstärkt Eingang findet und unterschiedliche Umsetzungsformen erprobt werden. In der klassischen beruflichen Bildung findet Service Learning allerdings nur wenig Beachtung. Dies ist insofern verwunderlich, da Service-Learning eine Möglichkeit bietet eine ganzheitliche berufliche Handlungsfähigkeit zu fördern, indem beruflichen Situationen mit ihren sachlichen, sozialen und Wertebezügen in den Blick genommen werden (vgl. dazu Gerholz et al. 2015).

Mit anderen Worten, besteht über Service Learning das Potential, eine ‚Renaissance‘ der Berufsbildung anzustoßen. Der Fokus liegt dabei auf der Mikroebene und inwiefern Service Learning ein didaktisches Format darstellt, um eine berufliche Handlungsfähigkeit nachhaltig und umfassend zu fördern. In diesem Forum soll dieser Frage nachgegangen werden und die Möglichkeiten die sich aus diesem für die Berufsbildung ergeben können diskutiert werden. Dafür werden Umsetzungsbeispiele und Evaluationsergebnisse aus dem berufsschulischen Bereich als klassische berufliche Bildung und dem hochschulischen Bereich als eine berufsfeldorientierte Bildung vorgestellt. Der Fokus liegt dabei auf den Bildungsstandort Österreich. Das thematische Forum soll mit Hilfe von vier Beiträgen ein erstes Diskussionsgespräch in Gang setzen, um die Möglichkeiten die sich für die Berufsbildung in diesem Kontext ergeben können zu beleuchten. Dabei sollen vor allem kritisch sowohl die Passung der Zielsetzung von Service-Learning für die Berufsbildung als auch die möglichen Herausforderungen bei der Umsetzung diskutiert werden. Das Diskussionsgespräch erfolgt dabei mit PartnerInnen von einer Non-Profit-Organisation aus der Bildungsverwaltung, sowie mit Lernenden aus der Schule und der Universität welche selbst in Service-Learning Projekten engagiert waren.

Beschreibung der Einzelbeiträge bzw. des Diskussionsgesprächs:

**\*Beitrag 1:\*** Service-Learning – Eine Einführung, Karl-Heinz Gerholz (Dauer: 10 Minuten)

Im Einführungsvortrag sollen zwei Perspektiven eingenommen werden. Einerseits geht es um die Frage, inwiefern das Konzept des Service Learning ein wirksames didaktisches Format für berufliche Bildungsprozesse darstellen kann, da die Ursprünge aus dem US-amerikanischen Raum stammen, in dem traditionell ein stärker ‚Community‘-geprägtes Bildungsverständnis vorliegt als im europäischen Raum. Andererseits soll eine didaktische Modellierung von Service Learning vor dem Hintergrund der Zielstellung von beruflicher Bildung – der Förderung einer beruflichen Handlungskompetenz – erfolgen, um darauf basierend die nachfolgenden Vorträge einzuordnen.

**\*Beitrag 2:\*** Service-Learning in der berufsbildenden Schule – ein Praxisbeispiel, Stefan Bugl & Helga Geyrecker (Dauer: 15 Minuten)

Die HAK/HAS Ybbs zeigt, dass eine Umsetzung von Service-Learning an einer berufsbildenden Schule möglich ist. Im Vortrag werden dabei die beiden gewählten Herangehensweisen beleuchtet (wöchentliches Format bzw. geblockt über eine Woche) und die damit verbundenen Herausforderungen diskutiert. Der Beitrag wird durch mehrere SchülerInnen unterstützt, die auch ihre Erfahrungen in den Projekten mit einbringen.

**\*Beitrag 3:\*** Service-Learning als freiwilliges Format an Universitäten, Paul Rameder (Dauer: 15 Minuten)

Die Wirtschaftsuniversität Wien (WU) betreibt seit 2010 unter dem Namen „Volunteering@WU“ ein extracurriculares und fächerübergreifendes Service Learning-Programm für Studierende aller Studiengänge an dem jährlich rund 180 Studierende auf freiwilliger Basis teilnehmen. Die Studierenden begleiten jeweils 1-2 Kinder aus sozial benachteiligten Bevölkerungsgruppen bei ihrer schulischen und persönlichen Entwicklung. Ziel ist, dass Kinder und Studierende durch das wechselseitige Kennenlernen der Lebenswelten und des Voneinander-Lernens profitieren.

Nach einer kurzen Darstellung der Zielsetzungen, der Organisation und des konkreten Ablaufs des Service Learning-Programms werden die Ergebnisse des Begleitforschungsprojekts (longitudinales quasi-experimental Design) zu den Effekten des Programmes auf die Einstellungen, Attributionen und Karriereaspirationen der Studierenden präsentiert.

**\*Beitrag 4:\*** Service-Learning als Pflichtformat in der Wirtschaftspädagogik, Peter Slepcevic-Zach (Dauer: 15 Minuten)

In diesem Beitrag wird der Einsatz von Service-Learning im Bereich der Wirtschaftspädagogik thematisiert. Das Konzept ist dabei als Pflichtfach im Masterstudium Wirtschaftspädagogik verankert. Für dieses polyvalente Studium welches auch für den Lehrberuf für wirtschaftliche Fächer qualifiziert, kann gezeigt werden, dass die Studierenden von Service-Learning Formaten stark profitieren. Im Vortrag werden, nach der Darstellung der Implementierung bzw. des didaktischen Designs, vor allem die empirischen Ergebnisse der seit drei Semestern

durchgeführten begleitenden Studie präsentiert. Der Fokus liegt dabei auf den qualitativen Ergebnissen einer Interviewstudie mit den Studierenden und den Non-Profit-Organisationen.

Diskussionsgespräch: Kann Service-Learning die „Renaissance“ der Berufsbildung unterstützen bzw. vorantreiben? (Dauer: 35 Minuten).

An diesem Gespräche nehmen die Vortragenden, ein Partner einer Non-Profit-Organisation, eine Person aus der Bildungsverwaltung sowie Lernende (SchülerInnen und Studierende) welche in Service-Learning Projekte mitgearbeitet haben teil. Die Leitung des Gesprächs liegt bei Michaela Stock als Diskutantin.

Beteiligte Personen (alphabetisch):

- Stefan Bugl, BEd, HAK/HAS Ybbs
- Gernot Dreisiebner, MMSc, Institut für Wirtschaftspädagogik, Karl-Franzens-Universität Graz
- Prof. Dr. Karl-Heinz Gerholz, Universität Bamberg, Deutschland
- Helga Geyrecker, MAS, HAK/HAS Ybbs
- MMag. Dr. Paul Rameder, Institut für Nonprofit Management, Wirtschaftsuniversität Wien (WU)
- Ass.-Prof. Mag. Dr. Peter Slepcevic-Zach, Institut für Wirtschaftspädagogik, Karl-Franzens-Universität Graz
- Univ.-Prof. Mag. Dr. Michaela Stock, Institut für Wirtschaftspädagogik, Karl-Franzens-Universität Graz

## Postersessions

### **Behind the Scenes: Sprachliche und interkulturelle Berufsbildung für PersonenbetreuerInnen**

**Seyer-Weiß, Silvia; ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, Österreich**

*Keywords: berufliche Weiterbildung, Erwachsenenbildung, Deutsch-als-Fremdsprache, interkulturelle Kompetenzen, PersonenbetreuerInnen*

Der Bedarf an externer Betreuungsleistung für ältere Menschen ist zunehmend am Steigen. Gründe dafür sind die demografisch bedingte Zunahme älterer Menschen, der Rückgang familiärer Pflegekapazitäten durch Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit sowie das gestiegene Bedürfnis nach altersgerechter Versorgung zu Hause. Die damit verbundene wachsende Nachfrage nach Betreuungspersonal wird in Österreich verstärkt durch selbstständige PersonenbetreuerInnen (PB) aus Ost- und Mitteleuropa gedeckt. 2014 gab es in Österreich 50.596 aktive PB (bei insgesamt 60.569 Gewerbebeanmeldungen). Der Großteil stammt aus der Slowakei und aus Rumänien. (vgl. WKÖ 2015)

Selbstständige PB üben ein freies Gewerbe aus, für das bis dato keine spezifischen Ausbildungen vorgeschrieben sind. Ein Teil der Tätigkeiten, wie Betreuungs- sowie pflegerische Tätigkeiten (Hausarbeit, Zubereiten von Mahlzeiten, Hilfestellung im Alltag, Gesellschafterfunktion u. a.), ist durch §159 der Gewerbeordnung geregelt. Bisherige Studien zeigen, dass im beruflichen Alltag vor allem die sprachlichen und interkulturellen Anforderungen an PB hoch sind (vgl. Neuhaus et. al. 2009, S. 84). Für eine Gewerbebeanmeldung sind Deutsch- bzw. interkulturelle Kenntnisse jedoch (noch) keine Vorbedingung. Deutschkenntnisse sind zumeist vorhanden, es fehlt aber vielfach an weitergehenden, für die Berufsausübung notwendigen Sprachhandlungskompetenzen und Wissen über interkulturelle Hintergründe. Adäquate Informations- und Lernmaterialien liegen bis dato kaum vor und/oder sind nicht auf die Muttersprache der PB bzw. die Betreuungssituation zugeschnitten.

Daher setzte sich das Projekt „BID - BetreuerInnenqualifizierung in Deutsch. Sprachliche und interkulturelle Kompetenzen für PersonenbetreuerInnen aus Osteuropa“ zum Ziel, Lern- und Informationsmaterialien für diese Berufsgruppe in den Sprachen Deutsch, Bulgarisch, Polnisch, Slowakisch, Tschechisch, Ungarisch und Rumänisch zu erstellen. Bei den Lernmaterialien liegt der Fokus auf dem Erlernen der beruflichen Sprache sowie auf den für den Beruf notwendigen interkulturellen Kompetenzen. Die Informationsmaterialien geben konkrete Auskünfte zu Berufsbild, Unternehmensgründung, Rechte und Pflichten sowie dem Verhalten bei Konflikten. Alle Materialien wurden vorrangig zum individuellen Selbststudium konzipiert, da die sozio-ökonomische Situation von PB eine Teilnahme an Kursen schwierig gestaltet.

Erste Recherchen ergaben, dass kaum Forschungsergebnisse über den Arbeitsalltag von PB vorliegen. Daher wurden im Projekt eingangs rund 50 qualitative Interviews mit PB, Vermittlungsagenturen sowie Aus- und Weiterbildungseinrichtungen durchgeführt. Auf Basis der Interviewergebnisse wurden die wichtigsten Kommunikations- und Interaktionsbereiche des beruflichen Alltags von PB identifiziert und ein Katalog, auf dem die Szenariodidaktik aufbauen kann, (siehe Müller-Trapet 2010), entwickelt. Diese Szenariodidaktik hat sich im Erlernen von Fremdsprachen als sehr hilfreich herausgestellt, da damit authentische bzw. realitätsnahe Situationen in einem Berufsfeld simuliert werden können, um kommunikative Handlungen einzuüben, die die Lernenden in der Ausübung des Berufes benötigen. Somit basieren die Lernmaterialien nicht auf reinen Grammatikübungen, vielmehr werden berufliche Situationen simuliert, in denen die Grammatik impliziert einfließt.

Alle im Projekt erstellten Materialien (Lern- und Informationsmaterialien, Selbsteinstufungstest, Hörtexte, Steckbrief und Lerntagebuch) wurden zu einem Portfolio zusammengefasst und stehen unter <http://www.bid-projekt.eu/index.php/de/276> zum Download zur Verfügung.

Das Projekt wurde in den Jahren 2012-2014 mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission sowie des Bundesministeriums für Bildung und Frauen durchgeführt. Das Projektkonsortium bestand aus zehn Einrichtungen der Länder Bulgarien, Deutschland Ungarn, Polen, Rumänien, Slowakei, Tschechien und Österreich.

#### Literatur:

Bundesgesetz, mit dem Bestimmungen über die Betreuung von Personen in privaten Haushalten erlassen werden (Hausbetreuungsgesetz - HBeG) und mit dem die Gewerbeordnung 1994 geändert wird, BGBl. I Nr. 33/2007

Forschungsinstitut des Roten Kreuzes (2012): Meet the Need. Berufsbezogene Materialien für den Deutsch-als-Zweitsprache-Unterricht. Wien. Gefördert durch die Europäische Kommission im Rahmen des Programms Lebenslanges Lernen sowie des Bundesministeriums für Bildung und Frauen.

Müller-Trapet, J. (2010): Szenario-Technik im berufsorientierten Fremdsprachenunterricht. KWW – Infobrief 2/2010, Düsseldorf: <http://www.wirtschaftsdeutsch.de/lehrmaterialien/fachbeitrag-mueller-trapet-szenario.pdf>, vom 8. 1. 2016

Neuhaus, A./Isfort, M./Weidner, F. (2009): Situation und Bedarfe von Familien mit mittel- und osteuropäischen Haushaltshilfen. Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V., Köln: [www.dip.de](http://www.dip.de)

Wirtschaftskammer Österreich – WKÖ (2015). Mitgliederstatistik. Wien

## **Lernräume im Betriebspraktikum – Einsichten aus dem Sparkling Science Projekt PEARL**

**Dimai, Bettina; Universität Innsbruck, Österreich**

**Hautz, Hannes; Universität Innsbruck, Österreich**

*Keywords: Praktikum, Lernraum, Autoethnographie, Workplace Learning*

Betriebspraktika sind ein wichtiger und praxisnaher Bestandteil der beruflichen Bildung. Lernrelevante Aspekte und die didaktische Begleitung von Praktika werden selten untersucht – hier setzt das wirtschaftspädagogische Forschungsprojekt PEARL – Praktikant/innen erforschen ihr Arbeiten und Lernen – an.

In PEARL (Laufzeit: 01.2015 – 01.2017) werden Betriebspraktika aus Sicht der Schüler/innen detailliert im Hinblick auf deren Lern- und Erfahrungsräume hin erfasst. Ein wirtschaftspädagogisches Forschungsteam der Universität Innsbruck arbeitet mit Schüler/innen und Lehrkräften der Höheren Technischen Bundeslehranstalt (HTL) Innsbruck und der Höheren Lehranstalt für Tourismus (HLT) Bludenz gemeinsam an der Erkundung der Lebenswelt Betriebspraktikum. Im Zentrum des Forschungsinteresses stehen die systematische Erfassung, Reflexion und Gestaltung der Lehr- und Lernprozesse im erfahrungsergänzenden Betriebspraktikum. Methodisch wird zur Erhebung des Phänomens und ganz im Sinne des Fördergebers Sparkling Science ein partizipativer Ansatz verfolgt: Die teilnehmenden Schüler/innen werden zu Erforscher/innen ihrer Lebenswelt Praktikum. Um die Erfahrungen der Schüler/innen empirisch fassbar zu machen, wird eine autoethnographische Vorgehensweise mit unterschiedlichen Methoden, wie beispielsweise beobachtende Teilnahme, Befragung, Feldnotizen, Feldjournal oder Autophotographie kombiniert. In sogenannten ‚cases‘ (Einzelfällen) werden die Schüler/innen an ihren konkreten Arbeitsplätzen wissenschaftlich begleitet, erheben aber selbstbestimmt und organisiert für sie relevante Daten. Zur kommunikativen Validierung des Materials, sowie als zusätzliche Datenquelle führt das wirtschaftspädagogische Forschungsteam mit den Schüler/innen Material-stimulierte Einzelinterviews. Die Auswertung der Fallstudien erfolgt nach dem Grounded Theory Verfahren (Strauss/Corbin 1990) mit Hilfe der computergestützten qualitativen Datenanalyse-Software Atlas.ti.

Die aus dem Projekt gewonnenen Innenansichten von Praktika generieren ein vielfältiges Datenmaterial zu unterschiedlichen Lern- und Erfahrungsmomenten. Somit werden Praktikumsplätze als heterogene Lernräume beschreibbar. Der Terminus ‚Raum‘ bezieht sich dabei auf eine breite mehrdimensionale Palette von Differenzierungen und geht über die enge Vorstellung von Raum als physisches Gebilde hinaus. Er kann von sozialer, emotionaler, fachlich-inhaltlicher, physischer, virtueller, spiritueller oder personaler Art sein (Cairns/Malloch 2013: 8).

Eine tiefere Beschreibung dieses ‚Bildungs- und Erfahrungsraums‘ ist eines der wissenschaftlichen Ergebnisse des Projekts. Diese Einblicke in unterschiedliche Lernräume erweitern die aktuelle theoretische Diskussion um arbeitsplatzbezogenes formales und non-formales Lernen und Lehren (vgl. etwa Evans/Kersh 2012, Billett 2004) sowie um Formen des „Cross-Border-Learning“ (Engeström/Engeström/ Kärkkäinen 1995) im Sinne einer Verbindung von Fachtheorie und Berufspraxis. Zudem werden, durch das Verständnis und die Erfassung divergenter Lernräume, didaktisch-methodische Anregungen für die Begleitung von und die unterschiedlichen

Rollenverantwortungen in Praktika seitens der Betriebe und Schulen erarbeitet (in ersten Ansätzen vgl. Ostendorf 2012, 2013).

Literatur:

Billett, S. (2004): Learning through work. Workplace participatory practices. In: Rainbird, H./Fuller, A./Munro, A. (Hrsg.): Workplace learning in context. London & New York: Routledge, S. 109-125.

Cairns, L./Malloch, M. (2011): Theories of work, place and learning. New directions. In: Malloch, M./Cairns, L./Evans, K./O'Connor, B. N. (Hrsg.): The sage handbook of workplace learning. Los Angeles: Sage, S. 3-16.

Engeström, Y./Engeström, R./Kärkkäinen, M. (1995): Polycontextuality and boundary crossing in expert cognition. Learning and problem solving in complex work activities. In: Learning and Instruction. 5 (4), S. 319–336.

Evans, K./Kersh, N. (2012): Exploring spaces for learning at work. In: Chisholm, L./Lunardo, K./Ostendorf, A./Pasqualoni, P. P. (Hrsg.): Decoding the meanings of learning at work in Asia and Europe. Innsbruck: Innsbruck Univ. Press, S. 23-36.

Ostendorf, A. (2013): Betriebspädagogische Herausforderungen bei der Verbindung von Arbeiten und Lernen im Betriebspraktikum. Die Rolle der Praktikumsbetreuer/-innen. In: Niedermair, G. (Hrsg.): Facetten berufs- und betriebspädagogischer Forschung. Grundlagen - Herausforderungen - Perspektiven. Linz: Trauner, S. 253-265.

Strauss, A. L./Corbin, J. (1990): Basics of qualitative research. Grounded theory procedures and techniques. Newbury Park: Sage Publications.

## **Unternehmensstrategie Ausbildungsqualität - Ein Transferansatz auf regionaler Ebene**

**Funk, Tobias; k.o.s GmbH, Deutschland**

*Keywords: Qualität, Transfer, Betriebliche Ausbildung*

Vorgestellt werden soll der mehrperspektivisch ausgerichtete Transferansatz des, aus dem BIBB Programm „Qualitätsentwicklung und -sicherung der in der betrieblichen Berufsausbildung“ hervorgegangenen, seit 2014 vom Land Berlin geförderten, Modellprojekts „Berliner Ausbildungsqualität“.

Auf Grundlage eines handlungsleitenden und zugleich beweglichen Qualitätskonzepts wird „Betriebliche Ausbildungsqualität als Unternehmensstrategie“ auf drei unterschiedlichen Ebenen adressiert und operationalisiert: auf der Ebene einzelnes Unternehmen (Unternehmensberatung), auf der Ebene moderierte Unternehmensnetzwerke (beteiligungsorientierte Verbundpraxis) und auf Ebene regionaler Stakeholder (Synergien der Unterstützungssysteme).

Der innovative Ansatz ist, dass auf diesen drei Ebenen mit dem Projekt „BAQ“ auf regionaler Ebene ein Agent gegeben ist, dessen Handlungsansatz sich nicht ausschließlich auf einzelne Bausteine des komplexen Themas Ausbildungsqualität oder einzelne Branchen reduziert.

Die Postersession umfasst eine kurze Einführung in das Qualitätskonzept (Ansatz, Gestaltung und Anwendung) und erläutert den Transferansatz auf regionaler Ebene an drei Umsetzungsbeispielen.

## **Personelle Sicherung der Berufsbildung: Die Unterstützung von Professionalisierungsprozessen angehender Lehrpersonen für die Berufsbildung**

**Driesel-Lange, Katja;** Westfälische Wilhelm-Universität, Deutschland

**Weyer, Christian;** Westfälische Wilhelm-Universität, Deutschland

**Brüggemann, Tim;** Fachhochschule des Mittelstands Bielefeld, Deutschland

*Keywords: Berufsbildung, Personalentwicklung, Berufswahl, Professionalisierung, Berufsorientierung*

Die Qualität der Berufsbildung hängt nicht zuletzt von ihrer personellen Sicherung ab. Gut ausgebildete Lehrpersonen sind eine entscheidende Voraussetzung für gelingende berufliche Bildung. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie zukünftige Lehrpersonen für den Bereich der Berufsbildung gewonnen und wie deren berufliche Entwicklung langfristig unterstützt werden kann. Damit werden zwei Perspektiven auf berufliche Entwicklungsprozesse bedeutsam: zum einen rückt die Unterstützung von Professionalisierungsprozessen zukünftiger Lehrerinnen und Lehrer für die Berufsbildung als hochschuldidaktische Frage in den Mittelpunkt (Denner & Schumacher, 2014). Zum anderen bedarf es Überlegungen, wie eine gezielte, frühzeitige Berufsorientierung junger Menschen im Übergang Schule - Hochschule so zu gestalten ist, dass entsprechende Studieninteressen sichtbar und in der Folge auch begleitet werden können (Driesel-Lange, 2011; Kracke et al. 2013). Nicht zuletzt wird bereits jetzt ein Mangel an gut ausgebildeten Lehrpersonen in einigen beruflichen Bereichen sichtbar.

Um entsprechend zielgerichtete Aktivitäten im Sinne der Sicherung einer hochwertigen Berufsbildung sowohl in Schule und Hochschule entfalten zu können, wurde am Studienstandort Münster das Forschungsprojekt „BK-Inno“ initiiert. Ziel ist es, grundsätzliche Erkenntnisse über Berufswahlprozesse von Lehramtsstudierenden in den Kontext der Entscheidung für ein berufliches Lehramt zu setzen (Brüggemann, Ragutt, Weyer 2015): welche Motive liegen der Studienwahl zugrunde? Welche beruflichen Entwicklungsziele werden mit dem Lehrberuf verbunden? Welche ggf. lehramtsspezifischen Orientierungsprozesse lassen sich nachvollziehen? Wer entscheidet sich insbesondere für ein Lehramtsstudium für den berufsbildenden Bereich?

Die Frage, wer aus welchen Gründen Lehrerin oder Lehrer werden will bzw. warum Schülerinnen und Schüler diese Studienoption nicht einlösen, konnte z.B. mithilfe der Daten der Studie „Entwicklung von berufsspezifischer Motivation und pädagogischem Wissen in der Lehrerausbildung – EMW“ (vgl. König et al. 2013) beantwortet werden. Mithilfe darauf aufbauender Untersuchungen ist es möglich, diesbezüglich die Berufswahlmotive künftiger Lehrpersonen, ihre Interessen und darüber hinausgehende berufswahlrelevante Faktoren zu erfassen (vgl. Rahn, Brüggemann, Hartkopf 2014). Für vergleichende Analysen, die insbesondere Aufschluss über angehende Lehrpersonen im Lehramt an Berufskollegs geben, wurde eine ergänzende Fragebogenstudie mit 133 Studierenden mit mindestens einer beruflichen Fachrichtung durchgeführt.

Die Ergebnisse zeigen u.a. – beispielsweise hinsichtlich der Berufswahlmotive und berufsbiographischen Erfahrungen – Unterschiede von Studierenden der einzelnen beruflichen Fachrichtungen aber auch im Vergleich mit Lehramtsstudierenden anderer Schulformen. Auch Varianzen hinsichtlich des Zustandekommens der Studienentscheidung zwischen einzelnen Fachrichtungen sind ein Ausgangspunkt für die Erklärung differenter Studieninteressen und berufsbezogener Ziele.

Die Befunde zu Berufswahlmotiven und berufsbezogenen Zielen unterstützen nicht nur die Konkretisierung berufs- und studienorientierender Maßnahmen angehender Lehramtsstudierender am Berufskolleg, sondern bereichern den Diskurs zur Gestaltung der Lehramtsausbildung insgesamt. In Anknüpfung daran wird die Frage nach der personellen Sicherung der Berufsbildung virulent. Erkenntnisse zu beruflichen Entwicklungszielen angehender Lehrpersonen sind ein möglicher Ausgangspunkt zur Frage, welche hochschuldidaktischen Implikationen im Sinne der Förderung von Professionalisierungsprozessen insbesondere für den beruflichen Bereich abgeleitet werden können und wie damit eine qualitätsvolle Berufsbildung auch künftig gesichert werden kann.

### Literatur

Brüggemann T., Ragutt F., Weyer C. (2015). BK-Inno: Innovationen in der Ausbildung zum Lehramt für Berufskollegs am Studienstandort Münster. *Verbandszeitschrift Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NW*, 56 (6), 10–12.

Denner, L. & Schumacher, E. (2014). Übergänge in Schule und Lehrerbildung. Stuttgart: Kohlhammer.

Diesel-Lange, K. (2011). Berufswahlprozesse von Mädchen und Jungen. Interventionsmöglichkeiten zur Förderung geschlechtsunabhängiger Berufswahl. Münster: Lit.

König, J., Rothland, M., Darge, K., Lünemann, M. & Tachtsoglou, S. (2013). Erfassung und Struktur berufswahlrelevanter Faktoren für die Lehrerausbildung und den Lehrerberuf in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 16 (3), 553-577.

Kracke, B, Hany, E., Diesel-Lange, K. & Schindler, N. (2013). Studien und Berufsorientierung von Jugendlichen mit Hochschulzugangsberechtigung. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch (S. 159-168). Münster: Waxmann.

Rahn, S., Brüggemann, T. & Hartkopf, E. (2014). Das Berufsorientierungspanel (BOP). 1. Aufl. Münster: Ecotransfer.

## **Entwicklung/Aufbau/Implementierung eines dualen Studienganges am Beispiel des FH-Bachelorstudienganges Smart Engineering**

**Szondy, Katalin;** Fachhochschule St. Pölten, Österreich

*Keywords: duales Studium, Qualifikationsforschung, Employability, Theorie-Praxis-Theorie-Transfer, Durchlässigkeit*

Bereits in den 60er Jahren ist die Qualifikationsforschung zur Erkenntnis gelangt, dass der technisch-wissenschaftliche Fortschritt in den meisten Berufsbereichen zu höheren Qualifikationsanforderungen führen würde (Vgl. Teichler, 2003, S. 80). Gesellschaftspolitische Entwicklungen zeigen es auf: die Schnittstellen zwischen Arbeitsmarkt und akademischer Bildung gewinnen immer mehr an Bedeutung. Während das sogenannte Lebenslange Lernen längst kein bloßes Schlagwort mehr ist, sind duale Studiengänge, die eine Durchlässigkeit ganz im Sinne des Bologna-Prozesses erlauben und damit für die entsprechende Employability sorgen, in Österreich nicht weit verbreitet. Am Beispiel des Entwicklungsprojektes des 2015 akkreditierten, dualen, berufsbegleitenden FH Bachelorstudienganges Smart Engineering soll in diesem Beitrag der Mehrwert von dualen Studiengängen erläutert werden.

## **Betriebliche Berufsbildung und nicht-geradlinige Berufseinstiegsverläufe**

**Höhns, Gabriela;** Bundesinstitut für Berufsbildung, Deutschland

*Keywords: Duales System, betriebliche Ausbildung, Berufseinstieg, Basil Bernstein*

Die Frage nach der möglichen Lösungskraft von Berufsbildung wird in besonderer Weise akut in Anbetracht von Zahlen, die belegen, dass, nach harten Kriterien (Castel 2000) gemessen, etwa ein Drittel der Absolventen dualer Ausbildungsgänge in Deutschland potentielle Prekarität oder gar Entkopplung im Berufseinstiegsverlauf zeigen (Dorau, Höhns et al. 2009). Diese Feststellung kann zu der Schlussfolgerung führen, dass das Duale System seiner Aufgabe nicht mehr gerecht wird. Es gibt bisher jedoch keine Forschungsergebnisse über potentielle Zusammenhänge zwischen nicht-geradlinigen Berufseinstiegsverläufen und vorherigen Erfahrungen in der dualen Berufsausbildung.

Dieses Poster zeigt erste Arbeitsschritte und –ergebnisse mit einem Forschungsansatz, der auf Modellen und Konzepten des britischen Bildungssoziologen Basil Bernstein (1977, 1990, 2000) basiert. Bernsteins Konzepte sind in der Lage, mit einer einheitlichen Sprache makro- und mikrosoziologische Phänomene zu beschreiben und so auch Interrelationen zwischen der makro-sozialen Ebene (für eine Modellierung der makro-sozialen Ebene der deutschen betrieblichen Berufsbildung mit Bernsteins Konzepten siehe Höhns 2013), der strukturellen Gestaltung von kultureller Transmission im weiten Sinne und dem Erwerb einer sozialen Positionierung von Lernenden zu modellieren. Auf diese Weise wird eine Annäherung an die Frage möglich nach einem Zusammenhang zwischen den strukturellen Charakteristika erlebter pädagogischer Praxis im Betrieb und der Herausbildung eines nicht-geradlinigen Berufseinstiegsverlaufs.

Das Poster stellt nach dem Forschungshintergrund und den theoretischen Vorannahmen die empirische Grundlage der Untersuchung sowie die Erhebungsmethode vor: Befragungen von Personen, deren Berufseinstiegsverlauf nicht dem erwartbaren Verbleib im erlernten Beruf entsprach, mit problemzentrierten Interviews (Witzel 1982, Witzel & Reiter 2012), die mit Bernsteins Konzepten als theoretischen Vorannahmen strukturiert wurden. Es zeigt, als Ergebnis einer Inhaltsanalyse der ersten zehn Interviews, berufsunabhängige, auch auf andere Arbeitszusammenhänge transferierbare Lernergebnisse (vgl. Dorau, Höhns et al. 2009; Höhns 2012) und weist auf den noch offen gebliebenen Zusammenhang zur strukturellen Organisation der Ausbildung hin.

Als weiteren Forschungsschritt erläutert das Poster das veränderte Vorgehen bei der Auswertung von 30 weiteren, ähnlich strukturierten Interviews. Es zeigt die Konturen des in einer iterativen Bewegung zwischen den Interviews, den Bernstein'schen Konzepten sowie weiterer Literatur entwickelten Instruments, einer Serie von Typologien pädagogischer Kommunikation in der betrieblichen pädagogischen Praxis, die sich von bisher erarbeiteten Typologien für pädagogische Kommunikation in anderen Vermittlungskontexten (Morais und Neves, z.B. 2010; Gamble 2004) unterscheiden (Höhns, eingereicht).

Schließlich nennt das Poster Forschungsdesiderata zur Verfeinerung dieses Instruments, damit es als heuristisches Werkzeug zur Analyse einzelner Interviews eingesetzt werden und wohlbegründete Erklärungshypothesen für einen möglichen Zusammenhang zwischen Ausbildungserfahrungen und nicht-geradlinigem Berufseinstiegsverlauf liefern kann.

#### Literatur:

- Bernstein, B. (1977). *Class, Codes and Control*, Vol. III. (Revised ed.). London: Routledge & Kegan.
- Bernstein, B. (1990). *Class, Codes and Control*, Vol. IV. London, New York: Routledge.
- Bernstein, B. (2000). *Pedagogy, Symbolic Control and Identity* (Revised ed.). Boston: Rowman & Littlefield.
- Castel, R. (2000). *Die Metamorphosen der sozialen Frage*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Dorau, R., Feller, G., & Höhns, G. (2009). *Berufliche Entwicklungen junger Fachkräfte nach Abschluss der Ausbildung*. Bundesinstitut für Berufsbildung. [http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb\\_21201.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_21201.pdf)
- Gamble, J. (2004). *Tacit Knowledge in Craft Pedagogy*. unpublished PhD. University of Cape Town.
- Höhns, G. (2012). *Wohin orientiert betriebliche Bildung?* In U. Gellert & M. Sertl (Hrsg.), *Zur Soziologie des Unterrichts*. Weinheim: Juventa
- Höhns, G. (2013). *Ordnung und Steuerung der betrieblichen Berufsbildung in Deutschland im Prisma der Konzepte Basil Bernsteins*. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 25, 1-19.
- Höhns, G. (eingereicht): *The relevance of discourse for the pedagogic practice*. *Journal for Vocational Education and Training*.
- Morais, A., & Neves, I. (2010). *Basil Bernstein as an inspiration for educational research*. In P. Singh, A. Sadovnik & S. Semel (Hrsg.), *Toolkits, Translation Devices and Conceptual Accounts*. New York: Lang.
- Witzel, A. (1982). *Verfahren der qualitativen Sozialforschung*. Frankfurt/New York: Campus.
- Witzel, A., & Reiter, H. (2012). *The problem-centered interview*. London: Sage.

## Übergangsprozesse von der Schule in den Beruf professionell begleiten

### Pichler, Margit; Pädagogische Hochschule NÖ

*Keywords: Career Management Skills, bildungsbenachteiligte Jugendliche, Übergangsprozess, Berufswahlkompetenz, Bildungsabbrüche, Selbstwirksamkeit*

Ein über 2,5 Jahre angelegtes Pilotprojekt in zwei Klassen einer NNÖMS der Bildungsregion NÖ Süd mit dem Arbeitstitel "Mein Arbeitsplatz - Von der Stärke zur Kompetenz" sollte den wachsenden Veränderungen der Arbeitswelt, den veränderten Berufs- und Qualifikationsanforderungen am Arbeitsmarkt sowie der Tatsache des steigenden Fachkräftemangels (Vgl. Schriftenreihe der OeAd GmbH) in den Betrieben Rechnung tragen.

#### Forschungsfragen:

Welche Basiskompetenzen müssen für einen gelungenen Berufsorientierungsprozess ausgebildet werden?  
Welche Akteure braucht ein erfolgreicher Übergang von Schule in den Beruf mit besonderem Augenmerk auf bildungsbenachteiligte Jugendliche und Jugendliche mit Migrationshintergrund?

Aus der Tatsache eines eingeschränkten Berufswahlspektrums sollte nicht nur den Jugendlichen, sondern vielmehr auch den Eltern der Raum für die Berufs- und Bildungsentscheidung erweitert und geöffnet werden. Um im Speziellen die Mitwirkung der Migrationse Eltern zu gewährleisten, wurde die Expertise des Integrationsreferats der Stadtgemeinde genutzt und ansässige interkulturelle Vereine in das Projekt mit eingebunden, um vor allem die türkische Community zu erreichen.

Ausgangslage war ein idealtypisches Schema, welches eine zielgerichtete Begleitung der Jugendlichen in allen Phasen der Entwicklung zur Berufswahlkompetenz ermöglicht. Auf die frühe Phase der Sensibilisierung ihrer Stärken, Interessen und Neigungen folgen Kontakte mit regionalen Betrieben und außerschulischen Institutionen, so dass in der anschließenden Konkretisierungsphase der Schüler\_innen eine auf ihre eigene Lebensplanung bezogene Berufswahl getroffen werden kann (vgl. BMBF, Rundschreiben 17/2012). Die Herausforderung in diesem Projekt war es, bei den Jugendlichen Reflexionsprozesse zu initiieren, um den Übergang in ungewisse Zeiten zu unterstützen und ihre Selbstwirksamkeit und Gestaltbarkeit im Berufsorientierungsprozess bewusst zu machen (vgl. Lang-von Wins, 2012). Es galt berufsrelevante, insbesondere auch interkulturelle Kompetenzen der türkischen Community sichtbar zu machen.

Oberster Grundsatz war die Vermittlung von Career Management Skills als wichtige Grundkompetenzen zu erwerben und die Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen voranzutreiben und zu stärken, um selbstverantwortlich Berufs- und Ausbildungsentscheidungen treffen zu können (Vgl. Gerhard Krötzl, 2010). Herausragend in diesem Projekt war die enge Kooperation und verstärkte Unterstützungsstruktur regionaler Unternehmen und außerschulischer Partner\_innen, die neben finanzieller Subventionen auch personelle Ressourcen während des gesamten Berufsorientierungsprozesses bereitgestellt hatten. Durch einen verstärkten Praxisbezug war es den Schüler\_innen möglich einen intensiven Einblick in die Arbeitswelt zu bekommen und wirtschaftliche Arbeitsprozesse besser einschätzen zu lernen. Sämtliche Aktivitäten folgten einer Prozesslogik, wo der Jugendliche die subjektiven Voraussetzungen reflektieren, sie in Beziehung setzen zu den objektiven Anforderungen und beide in Balance bringen soll (vgl. Lippegau-Grünau, 2012). Das Projekt folgte dem Grundsatz, Jugendliche bestmöglich auf die Entscheidung der zukünftigen Berufsausbildung vorzubereiten, Frusterlebnissen und Bildungsabbrüchen entgegenzuwirken. Dazu brauchen sie Kompetenzen, die sie befähigen, sich zu orientieren und mit den Herausforderungen des Übergangs in die Arbeitswelt konstruktiv umzugehen (vgl. Deeken/Butz 2010, S. 13)

Die ersten qualitativen Ergebnisse aufgrund einer Fragebogenerhebung weisen darauf hin, dass sich ein Großteil der Jugendlichen in ihrer Berufs- und Ausbildungswahl ziemlich sicher sind und, dass sie die außerschulischen Aktivitäten während des BO-Prozesses als besonders hilfreich empfanden. Trotzdem muss bemerkt werden, dass besonders Eltern von Jugendlichen mit Migrationshintergrund aufgrund unrealistischer Bildungserwartungen an einer weiterführenden Schulausbildung ihrer Kinder festhalten (vgl. Hofer, 2014). Dieser Tendenz konnte mit diesem Projekt nicht entgegen gewirkt werden.

Begründung dieses Pilotprojekts:

Die im Jahre 2009 erweiterte Maßnahme der Berufsorientierung in der Sekundarstufe 1 zu „Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf“ (ibobb) macht es notwendig, die Prozesse einer gelingenden Bildungs- und Berufsentscheidung stärker ins Bewusstsein zu rücken und eine regionale Unterstützungsstruktur aufzubauen.

Das Grundkonzept dieses Pilotprojekts entwickelte sich aus der NÖ Netzwerkgruppe für Berufsorientierung und wurde vom LSR für Niederösterreich beauftragt. Bildungs- und Berufsentscheidungsprozesse bei Schüler\_innen bedürfen eines koordinierten Zusammenwirkens aller Maßnahmen im Bereich von ibobb. Dieses Pilotprojekt, als „good-practice“ – Beispiel, versuchte dieser Forderung mit Unterstützung einer Regionalkoordination gerecht zu werden. Weitere derartige Bildungspartnerschaften zwischen Schulen und Wirtschaft sind in anderen Bildungsregionen in NÖ geplant und stehen in Vorbereitung.

## **Einfluss von Geschlecht in der Berufsbildung**

**Rischka, Michaela;** entertraining training coaching research, Österreich  
**Salzmann-Pfleger, Ingrid;** Pädagogische Hochschule Wien, Österreich

*Keywords: Gender Lehrberufe Berufswahl Rollenerwartungen*

Im Artikel werden die Ergebnisse einer qualitativen Forschung präsentiert, die den Einfluss von Geschlecht auf die Berufswahl und die geschlechtsspezifischen Anforderungen in den jeweiligen Berufssparten reflektiert. Zusammengesetzt werden die Fokusgruppen aus Lehrlingen, die jeweils einen Beruf mit überwiegender Frauenanteil und überwiegender Männeranteil erlernen.

## **Vom Bibliothekskatalog zum Repositorium: „Fachinformationsversorgung 4.0“ für die Berufsbildungscommunity im deutschsprachigen Raum**

**Linten, Markus;** Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Deutschland

*Keywords: Berufsbildungsforschung, Literaturdokumentation, Repositorium, Fachinformationsrecherche*

Forschungsgegenstand/Entwicklungsprojekt

Die Literaturlieferbank Berufliche Bildung (LDBB) existiert seit über 20 Jahren und ist die einzige Referenzdatenbank zur Berufsbildungsforschung und -praxis in Deutschland. Sie leistet eine kontinuierliche, umfassende und zeitnahe Literatur- und Fachinformationsversorgung auf dem Gebiet der Berufsbildung. Die LDBB hat derzeit (Januar 2016) einen Bestand von ca. 60.000 Literaturnachweisen bei einem jährlichen Zuwachs von 1.500 Nachweisen.

Erfasst werden auch wichtige internationale Informationsquellen zur vergleichenden Berufsbildungsforschung, insbesondere solche aus dem deutschsprachigen Raum (Schweiz und Österreich). Damit greift die LDBB aktuelle Themen und Trends in der nationalen und in den letzten Jahren auch der europäischen Berufsbildung auf.

Alle Literaturnachweise zeichnen sich durch eine qualitativ hochwertige Erschließung aus und sind mit Schlagwörtern, Klassifikationen und Abstracts versehen, in zunehmendem Maße mit Volltexten verlinkt und mit Rezensionen angereichert. Qualitätskriterien sind fachliche Relevanz, Aktualität/Neues, Glaubwürdigkeit von Quelle und Urheber.

Der Wandel der Publikationspraxis in Wissenschaft und Forschung erfordert einen weiteren Ausbau der Informationsdienstleistungen wissenschaftlicher Bibliotheken und Dokumentationseinrichtungen. Im BIBB ist der Aufbau eines fachlichen Repositoriums mit der LDBB als Kern bzw. Grundlage geplant, denn bisher fehlt ein Repositorium speziell für die Berufsbildungsforschung.

Das Entwicklungsprojekt „Repositorium im BIBB: Klärung möglicher Aufbauoptionen“ (Laufzeit September 2013 bis Mai 2014) knüpft an die bisherigen Aktivitäten des Instituts zum Thema Open Access an und ist als Fortführung der im März 2011 verabschiedeten Open-Access-Policy zu sehen.

Stand der Forschung/Entwicklungsbedarf

Die Langzeitarchivierung wissenschaftlicher Literatur wird heute in zahlreichen Wissenschaftsdisziplinen durch sogenannte Repositorien sichergestellt. Hierbei handelt es sich um Volltextserver, über die systematisch qualitätsgesicherte wissenschaftliche Literatur bereitgestellt wird. In Deutschland gibt es zurzeit rund 180 Repositorien, weltweit über 2.600.

Die Gewährleistung langfristiger Verfügbarkeit der dort abgelegten Volltexte ist zentrale Funktion von Repositorien. Ein Repositorium speziell für die Berufsbildungsforschung existiert zurzeit nicht. Allerdings gibt es in der

deutschen Fachinformationslandschaft drei Repositorien für wichtige Bezugsdisziplinen der Berufsbildungsforschung.

#### Forschungsmethode/Projektansatz

Um festzustellen, inwieweit bereits bestehende Repositorien den Gegenstandsbereich Berufsbildung abdecken, wurde im Juni 2015 eine Marktanalyse durchgeführt. Zwar existiert in Deutschland bislang kein Repository speziell für die Berufsbildungsforschung. Allerdings gibt es in der Fachinformationslandschaft vier Repositorien für Bezugsdisziplinen der Berufsbildungsforschung: peDOCS (Erziehungswissenschaften), SSOAR (Sozialwissenschaften), EconStor (Wirtschaftswissenschaften) und im internationalen Kontext das ERIC Online Submission System (Erziehungswissenschaften, international).

Als Bezugsgröße fungierte bei allen Recherchen die vom BIBB herausgegebene Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB). Diese verweist zwar auch auf Publikationen im Volltext, jedoch verfügt sie im Unterschied zu Repositorien über keinen eigenen Volltextserver zur dauerhaften Speicherung der Publikationen.

Im Ergebnis untermauern die verschiedenen formalen und inhaltlichen Recherchen, dass das breite Themenspektrum der Berufsbildung in den hier analysierten Repositorien nicht einmal ansatzweise abgedeckt wird. Viele Rechercheergebnisse tendierten in allen vier Repositorien gegen Null.

#### Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Insgesamt ist zu konstatieren, dass es weder in Deutschland noch international ein Repository gibt, das Fachpublikationen der deutschen oder internationalen Berufsbildungscommunity in zufriedenstellendem Umfang nachweist. Das BIBB als zentraler Akteur im Bereich der Berufsbildung in Deutschland will daher ein Repository speziell für die Berufsbildungsforschung aufbauen, da nur mit diesem Alleinstellungsmerkmal ihre Sichtbarkeit erhöht und die qualitativ hochwertige Auswahl von relevanten Publikationen nachhaltig gesichert werden kann.

Das Repository legt seinen Fokus auf den deutschsprachigen Raum (AT, CH, D), wird jedoch u.a. durch internationale Kooperationspartner (CEDEFOP, UNEVOC) zunehmend auch englischsprachige Fachliteratur aus dem europäischen und außereuropäischen Raum berücksichtigen.

#### Referenzen

Wie und wo finde ich die Nadel im Heuhaufen? : Repositorien als Wissensspeicher für die Berufsbildung / Markus Linten ; Bodo Rödel ; Christian Woll. - In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. - 110 (2014), H. 3, S. 439-441



# Personenverzeichnis

<b>A</b> .....	<b>Seite</b>
Auzinger, Monika .....	17, 59
<b>B</b>	
Barabasch, Antje .....	9
Benner, Ilka .....	64
Berger, Klaus .....	75
Bergmann, Nadja.....	67
Bitesnich, Heide .....	46
Bley, Sandra.....	30
Blöchle, Sara-Julia .....	10
Bock-Schappelwein, Julia .....	27, 73
Brämer, Stefan .....	21
Braun, Frank.....	43
Bremer, Rainer .....	60
Brüggemann, Tim .....	84
Bugl, Stefan .....	78
<b>C</b>	
Conein, Stephanie .....	38
<b>D</b>	
Dimai, Bettina.....	82
Dittmann, Christian .....	75
Dornmayr, Helmut .....	26
Dreisiebner, Gernot .....	76
Diesel-Lange, Katja.....	84
Dzhengozova, Mariya.....	59
<b>E</b>	
Eberhardt, Christiane .....	71
Ehrlich, Christin .....	48
Ertl, Bernhard.....	76
<b>F</b>	
Fasching, Victoria .....	76
Fredersdorf, Frederic .....	31
Frötschl, Clemens.....	23
Funk, Tobias .....	83
<b>G</b>	
Gassler, Helmut.....	67
Geiben, Marthe .....	12, 71
George, Ann Cathrice .....	30
Gerholz, Karl-Heinz.....	78
Geyrecker, Helga .....	78
Glaeser, Anna .....	46
Griga, Dorit.....	42
Grollmann, Philipp .....	10
Gronewold, Julia .....	39
Gruber, Benjamin.....	20
<b>H</b>	
Halbfas, Brigitte G. ....	69
Hanau, Eva Anett .....	71
Hautz, Hannes.....	82
Hellriegel, Jan .....	47
Helm, Christoph .....	24
Hippach-Schneider, Ute .....	19
Höhns, Gabriela.....	85
Hölbl, Alexander.....	62
Huemer, Ulrike.....	27
<b>I</b>	
Iller, Carola.....	75
<b>J</b>	
Jansen, Anika.....	10
<b>K</b>	
Kiss, Katharina.....	69
Klusmeyer, Jens.....	69
Kolper, Julia.....	25
Kost, Jakob .....	56
Kostera, Doris.....	52
Kriesi, Irene .....	42
Krumpholz, Maria .....	24
Kugi-Mazza, Edith.....	67
<b>L</b>	
Lachmayr, Norbert .....	35
Landauer, Doris (1,2).....	73
Langthaler, Margarita .....	8
Le Mouillour, Isabelle.....	12
Leitner, Andrea .....	67
Lentner, Marlene .....	13, 44
Lex, Tilly.....	43
Lietzmann, Anja .....	66
Lindemann, Barbara.....	75
Lindinger, Korinna .....	14
Linten, Markus .....	88
Liszt, Verena .....	69
Litschel, Veronika.....	73
Löffler, Roland.....	53, 66
Luomi-Messerer, Karin.....	17, 62
Luttenberger, Silke.....	76

**M**

Magalhaes, Sónia .....	64
Mali, Darko .....	71
Markowitsch, Jörg .....	62
Mayerl, Martin .....	58
Meyer, Rita .....	75
Moser, Winfried .....	14
Müller-Riedlhuber, Heidemarie .....	49

**N**

Neubauer, Jörg .....	29
Niederberger, Karl .....	16
Nittel, Dieter .....	75

**O**

Osranek, Regina .....	47
Ostendorf, Annette .....	48

**P**

Paechter, Manuela .....	76
Petrack, Stefanie .....	9
Pichler, Margit .....	86
Plaimauer, Claudia .....	50
Prescher, Thomas .....	47
Prinz, Martin .....	62

**R**

Rameder, Paul .....	78
Richter, Patrick .....	34
Rigler, Sandra .....	13
Rischka, Michaela .....	88
Rückmann, Jana .....	55

**S**

Salchegger, Silvia .....	46
Salzmann-Pfleger, Ingrid .....	88
Sangmeister, Julia .....	22
Saniter, Andreas .....	60
Scambor, Elli .....	67
Schlögl, Peter .....	58
Schmid, Kurt .....	19, 20, 37, 62, 73
Schmöckel, Sonja .....	73
Schnarr, Alexander .....	64
Schwarz, Henrik .....	38
Seyer-Weiß, Silvia .....	81
Slepcevic-Zach, Peter .....	78
Spangl, Susanne .....	69
Stark, Martin .....	40
Steiner, Mario .....	73
Stock, Michaela .....	69, 76
Szalai, Elke .....	45

Szondy, Katalin .....	85
-----------------------	----

**T**

Tafner, Georg .....	76
---------------------	----

**U**

Ulmer, Philipp .....	12
----------------------	----

**V**

Vieback, Linda .....	21
Völkerer, Petra .....	62

**W**

Wagner, Cornelia .....	55
Wahl, Johannes .....	75
Waid, Margit .....	67
Warwas, Julia .....	29
Weber, Friederike .....	15
Weyer, Christian .....	84
Widauer, Katrin .....	46
Wiesner, Kim-Maureen .....	54
Wilfinger, Barbara .....	62
Winkler, Birgit .....	33
Winther, Esther .....	22
Wulz, Janine .....	59

**Z**

Ziegler, Petra .....	49
----------------------	----

**Bereits zum Vormerken:**

**6. BBFK**

**5.-6.7.2018**

**in Steyr**

**BBFK**  **BERUFS  
BILDUNGS  
FORSCHUNGS  
KONFERENZ**

[www.bbfk.at](http://www.bbfk.at)

ARQA-VET

 **oibf**  
Österreichisches Institut für  
Berufsbildungsforschung

*ibw*



EHB  
IFFP  
IUFFP



oead

*bwp@*



iv INDUSTRIELLEN  
VEREINIGUNG



museum  
arbeits  
welt  
steyr

stadt  
steyr



Österreichische Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK)  
der ÖFEB-Sektion Berufs- und Erwachsenenbildung  
c/o ARQA-VET in der OeAD-GmbH  
Ebendorferstraße 7 / 1010 Wien  
info@bbfk.at / www.bbfk.at

Internationales Veranstaltungszentrum  
**Museum Arbeitswelt**  
Wehrgrabengasse 7 / 4400 Steyr  
www.museum-steyr.at