

Quelle: Reinhard Czycholl, Reinhard Zedler (Hrsg.): Stand und Perspektiven der Berufsbildungsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 280, zugleich: Beiträge zur Berufsbildungsforschung der AG BFN Nr. 5, S. 123-144.

Werner Dostal

Stand und Perspektiven der Berufsbildungsforschung unter dem besonderen Aspekt der Übergangsforschung in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Kurzfassung

Die hier versuchte Strukturierung der Forschungsfelder erfolgt aus der Sicht einer mittlerweile etwa 35-jährigen institutionell an die Arbeitsverwaltung angebotenen Berufs- und Qualifikationsforschung, die weit davon entfernt ist, klare Ein- und Abgrenzungen für die eigenen Aktivitäten aufweisen zu können. Wegen enger Kapazitäten und des Zwangs zur Einbindung in eine ebenfalls nur exemplarisch abgegrenzte Arbeitsmarktforschung, konnten bisher lediglich ausgewählte Fragen und Probleme behandelt werden. Eine geschlossene theoretische Abgrenzung zu anderen Forschungsfeldern konnte bislang nicht gefunden werden.

Die Tradition der Zusammenarbeit der arbeitsmarktbezogenen Berufs- und Qualifikationsforschung mit der Berufsbildungsforschung hat manche Gemeinsamkeiten offengelegt, konnte aber keine klare Zuweisung von Forschungsfeldern und nur Ansätze zur Arbeitsteiligkeit in der empirischen Analyse liefern.

Wesentliche Ansätze liegen in der detaillierten Betrachtung und Unterstützung einerseits des Berufswahlprozesses, andererseits in der Klärung der Aspekte des Übergangsprozesses von der Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit. Diese Vorgänge sind bei Individuen nicht singulär, da – auch schon früher – Berufswahlkorrekturen und -kompromisse sowie berufliche Aktivitäten mit und ohne vorbereitende Berufsbildungsphasen stattfinden. Die Bedeutung dieser *Schwellen* – Berufswahl und Übergänge – hat wegen der zunehmenden Spezialisierung, wegen der Kurzlebigkeit von Erwerbsphasen und wegen der kurzzyklischen Veränderungsdynamik im Berufsbildungssystem zugenommen. Berufsbildungsforschung und Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigen weiterhin relevante Nahtstellen, ansonsten sind die jeweiligen Forschungsschwerpunkte deutlich voneinander abgrenzbar.

Stand und Perspektiven der Berufsbildungsforschung unter dem besonderen Aspekt der Übergangsforschung in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Werner Dostal

- 1 Berufsbildungsforschung aus der Sicht der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
- 2 Berufs- und Qualifikationsforschung im IAB
- 3 Zukünftige Beiträge des IAB zu diesem Forschungsfeld

1 Berufsbildungsforschung aus der Sicht der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat im Hinblick auf die Berufsbildungsforschung in den letzten 30 Jahren sehr vielfältige Nahtstellen wahrgenommen. Dabei konnte aber keine abstrakte Zuweisung gefunden werden; sie erscheint auch nicht besonders sinnvoll. Aus diesem Grunde sollen zunächst einige Dimensionen diskutiert werden, die im Zusammenspiel von Arbeitsmarkt- und Berufsforschung auf der einen Seite und der Berufsbildungsforschung auf der anderen Seite gleichermaßen relevant sind. Diese Vorgehensweise hat lediglich exemplarischen Charakter. Vollständigkeit kann wohl kaum garantiert werden, da beide Forschungsbereiche nicht sauber abgegrenzt sind und sich in ständiger Weiterentwicklung befinden.

Beispielhaft sollen die folgenden Aspekte diskutiert werden:

- Homogenität: Wo finden sich gemeinsame und homogene Aggregate auf Basis der jeweils verwendeten Definitionen und Klassifikationen?
- Standardisierung vs. Individualisierung: Wie scharf lassen sich die Strukturen fassen, wo schlagen individuelle Merkmale durch, wie lassen sie sich generalisieren?
- Datengewinnung: Welche Rolle spielen prozessproduzierte Daten, wo müssen Daten speziell erhoben werden, wo ist zusätzliche Interpretation nötig?
- Gibt es einen allgemeinen Trend zur Vergrößerung der Aggregate oder ist dies eine Folge überkommener und nicht mehr tragfähiger Wahrnehmungsstrukturen?
- Welche Folgen hat die Forschung selbst, wie werden ihre Ergebnisse aufgenommen, wie können sie die ablaufenden Prozesse beeinflussen?

Aus diesen Überlegungen und auf der Basis einer über 30-jährigen Zusammenarbeit sollen aktuell relevante Schlussfolgerungen für eine zukünftige arbeitsmarktbezogene Berufsbildungsforschung gezogen werden. Es bleibt aber festzuhalten, dass diese Erwägungen zunächst nicht empirisch unterfüttert sind und dass sie allein aus der Sicht der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung beschrieben werden. Eine neuerliche Diskussion mit der Berufsbildungsforschung ist auf der Basis dieser Thesen bislang nicht erfolgt.

1.1 Definitionen und Klassifikationen

Forschung, insbesondere empirische Forschung, bedarf sinnvoller Definitionen und handhabbarer Klassifikationen. Diese sind – speziell wenn quantitative Analysen erfolgen – nicht nur für die Datensammlung nötig, sondern dienen auch der begrifflichen Klärung. Klassifikationen sind auch dann Muster zur gedanklichen Erfassung und Einordnung von Phänomenen, wenn keine Quantifizierung erfolgt. Somit haben sie eine viel weiter gehende Bedeutung als ihnen gemeinhin zugeschrieben wird.

Im Umfeld der Berufs- und Qualifikationsforschung sowie der Übergangsforschung gibt es eine Vielzahl von Klassifikationen, die aber immer wieder hinterfragt und oft für nicht akzeptabel erachtet werden, da ihre Schwächen offensichtlich sind. Mit der verstärkten Nutzung von computergestützten Matchingprozessen, wie sie beispielsweise in der computerunterstützten Arbeitsvermittlung angewendet werden, erhalten die jeweils zugrunde liegenden Klassifikationen eine wachsende Bedeutung, da sie im Prozess der Selektion und Zuweisung mit ihren oft sehr rigiden Algorithmen die zunächst offenen Ähnlichkeitsbeziehungen verengen. Ein besonderes Problem der meisten überkommenen Klassifikationen ist ihre Eindimensionalität und die hierarchische Struktur der Elemente, die zu einer künstlichen Segregierung führen, die in der Realität bei enthierarchisierten Strukturen und einer deutlich erkennbaren Mehrdimensionalität nicht gespiegelt werden.

Aus diesem Grunde ist zunächst eine Entkopplung der Dimensionen und eine Einführung von Unschärferelationen erforderlich. Diese Forderung gilt zunächst für die marktbezogenen Ablaufprozesse, wird aber auch innerhalb der Forschungsgebiete zugelassen werden müssen, da es nicht ausreicht, diese Ausweitung nur in den Marktprozessen zu realisieren. Sie muss bereits da verwirklicht werden, wo die Daten generiert werden, um nahtlos in die Marktprozesse einmünden zu können.

Welche Klassifikationen sind nun für das hier diskutierte Forschungsfeld von besonderer Bedeutung?

Zunächst ist die berufliche Struktur dominant. Die Aufteilung einer heterogenen Berufelandschaft in einer Volkswirtschaft bedarf der definitorischen und klassifikatorischen Gliederung, die sowohl in der Berufswahl als auch im Vermittlungsprozess auf dem Ar-

beitsmarkt nicht nur eine Dimension wissenschaftlicher Zuweisung, sondern ganz konkretes Merkmal individueller Standortbestimmung ist. Da aber das Phänomen Beruf eo ipso mehrdimensional ist (Dostal 2002), kann die Berufsklassifikation auch nicht eindimensional sein. Es verbietet sich also, Berufe nur nach der Tätigkeitsklassifikation zuzuordnen, wie das in den meisten Zählungen erfolgt (siehe dazu Bundesanstalt für Arbeit 1988 und Statistisches Bundesamt 1992), zumal deutlich ist, dass die vorliegenden Berufsklassifikationen mit zusätzlichen Merkmalen beladen sind, die die reine Tätigkeitsorientierung konterkarieren (besonders deutlich ist dies bei der ISCO [International Standard Classification of Occupations, International Labour Office 1990], in der ein nicht auflösbares Gewirr von tätigkeits-/aufgabenbezogenen und qualifikationsebenenspezifischen Zuweisungen existiert).

Ein weiteres Defizit aktueller Berufsklassifikationen in Deutschland ist die Tatsache, dass seit 1970 keine erläuternden Beschreibungen die Zuweisung erleichtern, sondern dass lediglich die Berufsbezeichnung Gegenstand der Klassifikation ist. In der 92er Klassifikation des Statistischen Bundesamtes gibt es zwar zusätzliche Hinweise zu Berufsbezeichnungen, deren hierarchische Zuordnung manchmal nicht plausibel erscheint, doch erläuternde Hinweise zu unverständlichen oder mehrdeutigen Berufsbezeichnungen werden nicht gegeben.

So sind die vorliegenden Berufsklassifikationen nicht in der Lage, das Phänomen Beruf ausreichend zu charakterisieren. Allein schon für die Gegenstände der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung muss diese Klassifikation erweitert werden, wie das in dem Schlüsselverzeichnis für die computergestützte Arbeitsvermittlung der BA beispielsweise auch erfolgt ist (Bundesanstalt für Arbeit 1988a).

Berufsbildung bezieht sich ebenfalls auf das hier beschriebene Phänomen Beruf. Es liegt daher nahe, die Berufsklassifikation auch für berufliche Ausbildung zu nutzen. Im Rahmen der dualen Ausbildung ist dies auch geschehen. Das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe (Bundesinstitut für Berufsbildung 2002) nutzt diese Klassifikation (die aber nicht vollständig trennscharf ist, da gelegentlich unter derselben Berufsklasse mehrere Ausbildungsberufe zu finden sind). Diese Praxis lag nahe, da ein erheblicher Teil der Ausbildungsleistung im dualen System am Arbeitsplatz erbracht wird, der traditionell beruflich verortet wird.

Qualifizierung kann aber auch fachrichtungsbezogen klassifiziert werden, wie das dort geschieht, wo die berufliche Ausbildung nicht nach beruflichen Kriterien zugewiesen werden kann, beispielsweise in den Hochschulen (siehe dazu Statistisches Bundesamt 2002). In diesem Bereich ist eine Fachrichtungsstruktur beschrieben, die keine eindeutige Zuordnung zu beruflichen Strukturen ermöglicht (als Beispiel soll das Studium der

Rechtswissenschaften angeführt werden, das in ganz unterschiedliche Berufe bzw. Berufsfelder führen kann).

Neben der fachlich-tätigkeitsbezogenen Zuweisung ist Beruf auch ein ebenenspezifisches Phänomen: So lassen sich vor allem Kompetenzebenen und Hierarchieebenen unterscheiden, die sowohl in Berufsbildung als auch in Berufsausübung und in besonderer Weise am Arbeitsmarkt von Bedeutung sind. Für derartige Ebenenzuweisungen steht im Bereich der Berufsbildung eine implizite – gleichwohl umstrittene – Hierarchie von Ausbildungsstätten und jeweiligen Ausbildungsangeboten zur Verfügung, während im Beschäftigungssystem zwar auch eine Hierarchisierung erkennbar ist, die aber nicht immer parallel zu den Bewertungen im beruflichen Bildungssystem liegt, jedoch meist im Sinne einer besseren Handhabbarkeit mit ihnen gleichgesetzt wird.

Während Beschreibungen von Ausbildungsgängen und von Arbeitsplätzen vergleichsweise detailliert und mit erprobten Methoden erarbeitet vorliegen – beispielsweise sind Stundentafeln von Ausbildungsgängen eine gute Basis für die Beschreibung des Bildungsganges und der dabei angestrebten Qualifikationen; Arbeitsplatzbeobachtung und -bewertung erlauben es, Anforderungen und Inhalte detailliert abzuschätzen –, sind die für die Matchingprozesse auf dem Arbeitsmarkt erforderlichen Informationen weit umfassender und oft auch nur in ihrer jeweiligen Kombination relevant. Für die Arbeitsmarktforschung reicht es deshalb nicht aus, diese Informationen allein aus curricularen oder arbeitsplatzbezogenen Analysen zu gewinnen, sondern weitere Aspekte der Arbeitsumgebung und zusätzliche persönliche Merkmale müssen herangezogen werden, um die Prozesse begleiten und steuern zu können.

Diese zusätzlich im Matchingprozess auftretenden Merkmale haben durchaus Rückwirkungen auf die Definitionen und Klassifikationen der beiden Bereiche. Wird beispielsweise deutlich, dass der Personalbedarf nicht mehr nach den überkommenen Strukturen einzuordnen ist – dies wird beispielsweise deutlich, wenn die *Schwammkategorien* der Berufsklassifikation wie *Sonstige* bzw. *anderweitig nicht genannt* immer stärker für die Zuweisung verwendet werden oder wenn immer neue Fachrichtungskombinationen (Hybridberufe, *Bindestrich-Fachrichtungen*, Generalistenausbildungen) angeboten werden –, dann scheinen die vorhandenen Ordnungsprinzipien der Klassifikationen nicht mehr brauchbar zu sein. Es bedarf nun intensiver Abstimmungen zwischen der Sphäre der Berufsbildung und der Sphäre der Beschäftigung, um zu neuen tragfähigen Definitionen und Klassifikationen zu kommen. Dabei ist auch die Frage der Fristigkeit bzw. des Rhythmus der Veränderungen zu diskutieren. Es ist derzeit keine allgemeine Regel erkennbar, in welcher Zeit marginale und in welcher Zeit grundlegende Systematikvariationen erforderlich sind und ob der Anpassungsdruck eher aus dem Beschäftigungssystem oder eher aus dem Bildungssystem aufgebaut wird.

1.2 Standardisierung versus Individualisierung

Träger von Qualifikationen ist immer das Individuum. Insofern gibt es so viele Qualifikations- bzw. Kompetenzmuster wie es Menschen gibt. Die Versuche, menschliche Arbeitskraft selektiv zu standardisieren, indem lediglich jene Qualifikationselemente berücksichtigt wurden, die aktuell abgefragt wurden, haben zu Unterforderung und somit wenig menschengerechten Arbeitsbedingungen mit negativen Folgen für Individuum und Gesellschaft geführt (siehe dazu die lange Diskussion über Taylorismus, Fordismus und Arbeitsstrukturierung).

Heute ist sowohl auf der Seite der Erwerbstätigkeit als auch auf der Seite der beruflichen Bildung die Individualisierung weit fortgeschritten. Die Definition des *persönlichkeitsförderlichen Arbeitsplatzes* bedingt Individualisierung und zugleich eine zeitliche Gestalt- und damit Änderbarkeit. Sowohl der Zuschnitt realer Arbeitsplätze als auch die vielfältigen Angebote der Bildungslandschaft sind immer offener geworden und lassen sich kaum noch standardisiert beschreiben. Aktuell entsteht eine Flut neuer Bildungsgänge, in denen einerseits neue Kombinationen vorhandener Fächer-*Bausteine* (Hybridausbildungen), andererseits neue Abschlusstypen (beispielsweise Bachelor und Master) auftauchen.

Dies ist für den Arbeitsmarkt mit erheblichen Problemen verbunden. Zwar werden auch auf dem Arbeitsmarkt schließlich immer Individuen vermittelt, doch die Informationssysteme, die Such- und Abgleichvorgänge sowie die Matchingstrategien erfordern eine Standardisierung der Aggregate. Diese Aggregate müssen so standardisiert werden, dass nicht nur ein(e) einzelne(r) Bewerber(in) bzw. ein einzelner Arbeitsplatz charakterisiert, sondern eine Mindestmenge von Bewerbern bzw. Arbeitsplätzen beschrieben wird, um den Marktgleich überhaup t sinnvoll durchführen zu können. Diese Standardisierung erhält vor allem dort eine besondere Bedeutung, wo ein enger Markt vermutet wird und auf dem bei individualisierter Ausschreibung keine Bewerber bzw. Arbeitsplätze zu finden wären. Die Stufe der Standardisierung steht in Beziehung mit der jeweiligen Knappheits- bzw. Überflusssituation und kann somit – wird sie empirisch festgestellt – ein Indiz für die jeweilige Lage auf dem Arbeitsmarkt sein.

Schließlich sollten Märkte als Orte verstanden werden, auf denen Kompromisse geschlossen werden. Die Forderungen der Marktpartner liegen zunächst meist weit auseinander. Sie müssen sich in einem Abgleichprozess näher kommen, bis es zu einem Matching kommt. Arbeitsmarktforschung sollte diese Prozesse mit ihren immanenten Flexibilitäten aufspüren, während Bildungs- und Curriculumforschung vor dieser Phase angesiedelt ist und diese möglichen Flexibilitäten eher vernachlässigen sollte. Die Details der Curricula sollten sich aber nicht an den Ursprungsforderungen der Marktpartner – die oft

irreal und noch sehr weit auseinander liegen und oft sogar widersprüchlich sind – orientieren, sondern an den ausgehandelten Kompromissen. Diese sind aber von der jeweiligen Situation abhängig, wechseln häufig und sind nur selten konkret ermittelbar, da die Akteure ihre Kompromissbereitschaft nicht a priori offen legen wollen, sondern lediglich im individuellen Aushandlungsprozess zugestehen.

So erfordert der Markt standardisierte bzw. generalisierende Informationen und Verhaltensstrukturen, während Bildungs- und Beschäftigungsprozesse eher zur Individualisierung tendieren. Arbeitsmarktbezogene Berufs- und Qualifikationsforschung muss dazu passende und anwendbare Kriterien und Methoden entwickeln.

1.3 Daten und Interpretation

Bildungssystem und Beschäftigungssystem produzieren ständig neue Daten, die – wenn sie unmittelbar aus den Prozessen sozusagen als Abfallprodukt entstehen – nicht immer unmittelbar für die Forschung verwendbar sind. Dies gilt auch für Daten des Arbeitsmarktes. Es bedarf intimer Kenntnisse des Datengewinnungsprozesses, um die Tragfähigkeit der jeweiligen prozessproduzierten Daten für die jeweiligen Forschungsziele beurteilen und sie adäquat nutzen zu können. Prozessproduzierte Daten haben zwar den Vorteil, dass sie meist vollständig, plausibel und flächendeckend sind und damit ein maximales Fundament darstellen, zudem fallen sie quasi *umsonst* an, doch sind sie meist aufgrund administrativer Vorgänge strukturiert und zusammengestellt und weniger aus einer wissenschaftlichen Erkenntnislogik heraus.

Wegen ihrer besonderen Genese und Charakteristik ist deshalb anzuraten, dass prozessproduzierte Daten nur von jenen Fachleuten verwendet werden, die mit den Besonderheiten ihrer Entstehung vertraut sind. Eine Übernahme prozessproduzierter Daten in anderen Wissenschaftsbereichen erfordert eine intensive Beratung und Abstimmung. Im Rahmen von *Forschungsdatenzentren* sind in einigen Fällen derartige Strukturen bereits implementiert worden. In einem derzeit anlaufenden Großprojekt soll über ein BA/IAB-Forschungsdatenzentrum ebenfalls eine solche neue Dienstleistung begründet werden. Zugleich lassen sich über derartige Forschungsdatenzentren die Auflagen des Datenschutzes erfüllen.

Anders ist die Situation bei spezifischen Datenerhebungen, die unmittelbar forschungsprojektbezogen erfolgen. Hier sind vor allem auch Nahtstellendaten zu erhalten, die bei den prozessproduzierten Verfahren weitgehend fehlen. Eine Integration von prozessproduzierten und über spezielle Erhebungen gewonnenen Daten wird in verschiedenen Projekten versucht. Ein aktuelles Beispiel ist das IAB-Betriebspanel (siehe dazu beispiels-

weise Bellmann 2002; Bellmann/Gewiese 2002). Die Arbeiten sind aber komplex und erfordern eine intensive Abstimmung.

Bei Erhebungen – sei es die Befragung von Akteuren, Betroffenen oder Beobachtern – lassen sich aber nur jene Informationen gewinnen, über die die Befragten auch verfügen. So können jeweils nur für die Sphäre Daten gesammelt werden, zu der der jeweilige Befragte gehört, nicht für benachbarte. Eine geschlossene Sicht aller Bereiche – Berufsbildung, Arbeitsmarkt, Erwerbstätigkeit – ist auf diesem Wege wegen der Vielfalt der interessierenden Informationen nicht zu erreichen.

Diese Integration erfolgt in der konkreten Forschung durch ergänzende Interpretation: In der Anfangszeit von Forschungsprojekten wird das Spektrum der wünschbaren bzw. notwendigen Daten umrissen, es werden die vorhandenen bzw. ohne eigene Empirie zugänglichen Daten ermittelt, der Bedarf nach eigenen Datenerhebungen wird konkretisiert, bis ein optimales Konzept erreicht ist. Dann werden die Möglichkeiten abgeschätzt, einerseits in der Frage der Erfassbarkeit, andererseits bezogen auf die vorhandenen Ressourcen. Ergebnis derartiger – oft schmerzlicher – Abklärungen ist dann ein reduziertes Konzept, bei dem immer wieder zwei dominante Tendenzen erkennbar sind:

- nicht erreichbare Daten werden durch Interpretationen ausgeglichen und
- die Akteure ziehen sich von unbekanntem Terrain zurück und kehren in ihre angestammten Bereiche zurück.

Für das hier diskutierte Themenfeld bedeutet das, dass sich die Fachleute der (Berufs-) Bildungsforschung und jene der Arbeitsforschung immer wieder auf ihre angestammten Bereiche zurückgezogen haben, und somit die Arbeitsmarktforschung und mit ihr die arbeitsmarktbezogene Berufs- und Qualifikationsforschung die Brücken weitgehend allein schlagen mussten. Dies dürfte auch der Grund dafür sein, dass eine wirkliche Interdisziplinarität in diesem Forschungsfeld nur selten zu finden ist.

1.4 Zunehmende Unschärfe und Rolle der Akteure

Empirische Ergebnisse in dem hier betrachteten Forschungsfeld zeigen insbesondere in letzter Zeit eine Tendenz zu unspezifischen Aussagen. Eindeutige Zusammenhänge sind kaum noch erkennbar oder nur dort, wo die Kategorien hoch aggregiert sind. So sind die qualifikationsebenenspezifischen Arbeitslosenquoten als eine Kenngröße des Zusammenhangs zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem durchaus plausibel, sie mussten aber wegen der Datenlage und ungeeigneter statistischer Erfassung inzwischen weiter vergrößert werden (siehe dazu Reinberg/Hummel 2002a). Daraus könnte abgeleitet werden, dass immer weniger konkrete und pointierte Aussagen möglich sind.

Als wesentlicher Grund für diese Schwierigkeiten wird immer wieder die hohe Entwicklungsdynamik aller gesellschaftlichen Bereiche angeführt. Es ist verständlich, dass sich durch sich verstärkende Veränderungen bei den Kategorien und hinter den Kategorien die Zusammenhänge zunehmend verschleiern. Diese Entwicklung wird als unbeeinflussbar angesehen.

Die Beratung von Berufswählern sowie der Arbeitsmarkt in allen seinen Ablaufstrukturen leiden unter dieser Unschärfe. Klare Empfehlungen sind nicht mehr möglich, die Verwirrung wird immer deutlicher und in dieser Situation versuchen externe Akteure, beispielsweise die Medien, in einer umsetzungsbezogenen Reduktion der erkennbaren Komplexität einfache Rezepte zu generieren, die dann von den Betroffenen und Ratsuchenden gerne aufgegriffen und häufig in einer Überreaktion befolgt werden. Die Wissenschaft steht diesen Entwicklungen hilflos gegenüber, da sie nicht in der Lage ist, eine begründete Alternative zu bieten, die vergleichbaren Rezeptcharakter hat.

Aus dieser Notlage heraus sollte sich die Forschung in diesem Umfeld konsequent auf klar abgegrenzte Positionen mit Umsetzungspotenzial konzentrieren. An einem Beispiel soll dies veranschaulicht werden: Im Beschäftigungssystem sind langfristige Personaleinsatzplanungen nicht mehr erkennbar. Zu kurzlebig sind Märkte, Strategien, Produkte. Auf die Frage nach konkreten Qualifikationen für dauerhaft einsetzbare Mitarbeiter werden daher von den Arbeitgebern weniger fachspezifische Kompetenzen angegeben, sondern einerseits Basisqualifikationen wie Lesen, Rechtschreibung, Grundrechenarten und andererseits eine Reihe von sog. Schlüsselqualifikationen. Für die fachliche Ausgestaltung einer dazu vorbereitenden Ausbildung sind somit aus dem Beschäftigungssystem kaum noch Hinweise zu erhalten. Außerdem werden zusätzliche Qualifikationen immer additiv, nie substitutiv gefordert, da die Beschäftigten nur Erfahrungen mit Mitarbeitern konventioneller Ausbildungen haben, von deren Qualifikationsmix sie ausgehen und bei denen sie die Einzelelemente nicht separiert bewerten können. Bei der Berücksichtigung des Marktverhaltens von Beschäftigten werden auch nur die Wunschvorstellungen abfragbar sein, evtl. überformt durch die wahrgenommenen Defizite der aktuell Beschäftigten.

Diese Gemengelage erfordert es, derartige Angaben kritisch zu hinterfragen und für die Nahtstelle der arbeitsmarktbezogenen Berufs- und Qualifikationsforschung so zu relativieren, dass die Berufsbildungsforschung derart gefilterte und relativierte Informationen als solides Fundament erhält, auf dem sie ihre Planungen aufbauen kann. Dies erfordert vor allem die Disziplin, zunächst neu erscheinende Aspekte an den vorhandenen zu spiegeln und bekannte als solche auch zuzuweisen und nicht immer mit neuen Sprachschöpfungen Überkommenes neu zu etikettieren; dann die Bereitschaft, die Signale des Arbeitsmarktes zu erkennen und nicht die Wunschvorstellungen einzelner Akteure unge-

prüft weiterzugeben. Schließlich muss die arbeitsmarktbezogene Berufs- und Qualifikationsforschung bereit sein, die vielbeschworene Dynamik bei Qualifikation und Beruf zu hinterfragen und evtl. zu dämpfen.

1.5 Folgen der Forschung

Die Ergebnisse der Berufs- und Qualifikationsforschung finden eine breite Aufmerksamkeit. Die Wahl des richtigen Berufs ist in einer Zeit, in der das individuelle Schicksal überwiegend durch Erfolg oder Misserfolg in der Erwerbstätigkeit bestimmt wird, von großer Bedeutung. Auch die zunehmende Wissenschaftsgläubigkeit unterfüttert den Bedarf nach Forschungsergebnissen. Schließlich sind Fragen von Erwerbschancen, von Einkommensstrukturen und jeweiligen Ein- und Aufstiegsmöglichkeiten in den verschiedenen Berufen und als Folge beruflicher Qualifikation ein wichtiges Thema nicht nur in der Phase der Berufswahl, sondern im gesamten Erwerbsleben.

Die Erfahrungen bei der Umsetzung und Nutzung von Forschungsergebnissen der Berufs- und Qualifikationsforschung machen Folgendes deutlich: Die Denkmuster der Betroffenen und der Öffentlichkeit sind in hohem Maße vergrößert bzw. standardisiert. Es besteht der Wunsch, Rezepte zur individuellen Entscheidung zu erhalten, nach denen *gute* und *schlechte* Berufe unterschieden werden, zugleich mehr oder weniger aufnahmefähige Branchen, vielleicht noch attraktive und weniger attraktive Regionen. Derartige Umsetzungen gipfeln gewöhnlich in Listen, in denen für eine begrenzte Zahl von Berufen oder Ausbildungsabschlüssen positive, neutrale und negative Bewertungen vergeben werden. Zugrunde liegt die Vorstellung, auch ohne individualisierte Ausgangsposition könnten die individuellen Chancen vorab bestimmt werden.

Dies passt aber nicht zu den – eher durch individuelle Fallstudien ermittelbaren – Erkenntnissen, dass die individuelle Eignung und Neigung eher als die globalen Rahmenbedingungen den individuellen Berufserfolg bestimmen, dass die individuelle Entscheidung immer auch im Vergleich zur Entscheidung der Konkurrenten bewertet werden sollte und dass der Berufswahlprozess nicht mit der Ausbildungsentscheidung endet. Der Prozess zeigt sich in einer solch großen Komplexität, dass individuell gültige Rezepte, wie sie von der Forschung erwartet werden, nicht gegeben werden können.

Stattdessen kann die Berufs- und Qualifikationsforschung lediglich Rahmenbedingungen transparent machen, die Vielfalt der Möglichkeiten verdeutlichen und gewisse Zusammenhänge aufzeigen, wie beispielsweise die Bedeutung von fachlicher Kompetenz, die Rolle von extrafunktionalen Qualifikationen, den Zusammenhang zwischen Bildungsniveau und Arbeitslosigkeit, die Relevanz unterwertiger Beschäftigung und/oder von Risiken bei der geschlechtsuntypischen Studienfachwahl. Diese Ergebnisse lassen sich aber –

wird die Bedeutung der Eigenerkundung von Eignung und Neigung ernstgenommen – nicht in einfach strukturierten Hitlisten verdichten. Eher entsteht ein steigendes Bewusstsein von der Bedeutung der Berufswahl- und der Arbeitsmarktprozesse sowie der Begrenztheit von Empfehlungen und Beeinflussungen durch Dritte. In einer Zeit ohne langfristige Personalplanung aufseiten der Beschäftigten kann auch das Individuum nicht auf entsprechende Garantien aufbauen. Der Prozess der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung wird somit zu einer Daueraufgabe, die das gesamte Ausbildungs- und Arbeitsleben begleitet.

2 Berufs- und Qualifikationsforschung im IAB

Allein schon die zeitliche Nähe der Gründung von BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) und IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) legte von Anfang an eine enge Zusammenarbeit im Rahmen der Berufsbildungsforschung nahe. Gründungsimpuls war seinerzeit unter anderem die deutsche *Bildungskatastrophe*, und beide Institute bemühten sich, die Forschung über Beruf, Berufsbildung und Arbeitsmarkt auf ein neues Fundament zu stellen. Dabei war die Arbeitsteilung klar vorgegeben: Das BIBB befasste sich mit der Entstehungsseite beruflicher Qualifikation, also vor allem mit dem dualen System der Berufsausbildung, während das IAB die Verwertungsseite der in allen Bildungsebenen und -formen erworbenen beruflichen Qualifikationen im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung untersuchen sollte.

Herausragende Arbeiten in der Frühzeit der IAB-Institutsarbeit lagen vor allem an den Rändern des Berufsbildungssystems und sollten die Vorgänge erklären, die auf dem Arbeitsmarkt nötig geworden waren, weil zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem erhebliche Divergenzen auftraten. Zugleich stand die Arbeit des IAB in der Pflicht, für Berufs- und Arbeitsberatung Daten zu erfassen und zu bewerten sowie Strategien zu entwickeln, die Berufswählern helfen sollten, die individuell richtige Entscheidung zu treffen.

In einer 1982 veröffentlichten Forschungsinventur werden Ausgangslage und erste Ergebnisse präsentiert: „Das IAB hat nun seine konkrete Forschungsaufgabe nicht darin gesehen, anderwärts ausreichend betriebene Untersuchungen nachzuvollziehen, sondern darin, bestehende Lücken im beschriebenen Analysekonzept zu schließen. Dies bedeutete, dass nicht an allen Fragestellungen des Arbeitskräftebedarfsansatzes mit gleicher Intensität zu arbeiten war, sondern dass auch die an anderer Stelle stattfindende Forschung beobachtet und für die Umsetzung und Integration in das Konzept ausgewertet werden musste. ... Ein solches Programm erforderte eine multidisziplinäre Tätigkeit“ (Mertens 1982: 4).

In diesem Band finden sich folgende berufsbildungsnahe Aufsätze: „Zwei Schwellen – acht Problembereiche. Grundzüge eines Diskussions- und Aktionsrahmens zu den Beziehungen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem“ (Mertens/Parmentier 1982), „Berufliche Flexibilität – Konzeption, Befunde, Schlussfolgerungen, Kritik und Forschungsperspektiven“ (Kaiser 1982), „Risiko und Chance bei der Ausbildungs- und Berufswahl – Das Konzept der differenzierten Information über Beschäftigungsaussichten“ (Chaberny/Schober 1982). Daneben gab es einige Beiträge über die Verlaufsforschung und über Strukturanalysen und -prognosen nach Berufen und Qualifikationen. Parallel entstand die vielbeachtete These von den Schlüsselqualifikationen (Mertens 1974).

Die Bilanzierung der IAB-Arbeiten wurde 2002 wiederholt (Kleinhenz 2002). Im Verlauf von zwanzig Jahren hatten sich sowohl die Forschungslandschaft als auch das IAB im Rahmen der Entwicklungen in Gesellschaft, Beschäftigung und Bildung verändert. Interessanterweise zeigt sich aber durchaus ein ähnliches Profil der IAB-Themen. Auch in dieser Inventur gab es berufsbildungsnahe Aufsätze: „Qualifikation und Erwerbssituation in Deutschland – Konzeption und inhaltliche Schwerpunkte der BIBB/IAB-Erhebungen“ (Parmentier/Dostal 2002), „Das Arbeitsmittel-Konzept – Ein Instrument zur Beobachtung des beruflichen und technischen Wandels“ (Troll 2002), „Der Berufsbegriff in der Berufsforschung des IAB“ (Dostal 2002), „Konzepte der quantitativen Berufsforschung im IAB“ (Biersack/Parmentier 2002), „Die Bildungsgesamtrechnung des IAB“ (Reinberg/Hummel 2002), „Tätigkeits- und Qualifikationsprojektionen“ (Dostal/Reinberg/Schnur 2002), „Erfahrungswissen und Handlungskompetenz – Konsequenzen für die berufliche Weiterbildung“ (Plath 2002). Auch Beiträge über die Adäquanz der Akademikerbeschäftigung (Plicht/Schreyer 2002) fallen in dieses Raster.

Es ist außerordentlich schwierig, aus diesen hier aufgeführten Publikationen den Kern der IAB-Arbeit in Bezug auf die Berufsbildung und insbesondere die Berufsbildungsforschung zu erkennen. Vielleicht ist der Aufsatz von Mertens und Parmentier am ehesten geeignet, die spezifische Ausrichtung des IAB zu erkennen: „Für Detaildiskussionen ist es nützlich, zwischen zwei Übergangsschwellen und vier Abstimmungssphären, also 2 x 4 Problembereichen zu unterscheiden“ (Mertens/Parmentier 1982: 357 f.).

Die beiden Schwellen sind:

- Übergang von der allgemein bildenden Schule in die Berufsausbildung,
- Übergang aus der Berufsausbildung in die eigentliche Berufstätigkeit.

Bei den vier Abstimmungssphären handelt es sich um:

- Globale Abstimmung: Es muss versucht werden, an der ersten und an der zweiten Schwelle für die Gesamtzahl der Abgänger Ausbildungsmöglichkeiten bzw. Startchancen bereitzustellen.
- Vertikale Abstimmung: Das Niveau der Bewerber sollte mit dem Niveau der Angebote übereinstimmen.
- Horizontale Abstimmung: Die Fach(richtungs)orientierung sollte übereinstimmen.
- Qualitative (oder curriculare) Abstimmung: „Qualitative Abstimmung schließlich betrifft die Konkordanz zwischen dem, was inhaltlich im Bildungswesen betrieben, im Ausbildungswesen gefordert und betrieben, und im Beschäftigungssystem gefordert wird“ (Mertens/Parmentier 1982: 362).

Die in dieser Themenstellung relevante Frage nach der curricularen Abstimmung wurde 1982 wie folgt beantwortet: „Da die Sphäre der qualitativen Abstimmung im Schwerpunkt curriculare Fragestellungen betrifft, diese jedoch nicht – im Gegensatz zum Bundesinstitut für Berufsbildung – zu den Kernaufgaben einer arbeitsmarktorientierten Berufsforschung gehören, gibt es auch nur wenige Beiträge aus dem IAB, die diesem Problembereich unmittelbar zuzuordnen wären. Ganz besonders betrifft dies die Übergangsschwelle I, d. h. Fragen der Abstimmung zwischen den Lehrinhalten der allgemeinbildenden Schule und dem Bereich der beruflichen Bildung. Einen sehr wichtigen Beitrag zu diesem Problemfeld liefern die aus arbeitsmarktpolitischen Überlegungen abgeleiteten Thesen zur Bildungsproblematik vor dem Hintergrund differenzierter Einblicke in die Ausgleichs- und Friktionserscheinungen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem“ (Mertens/Parmentier 1982: 369).

Die aktuelle Sichtweise der Berufs- und Qualifikationsforschung ist geprägt durch drei wesentliche Schwerpunkte in der Arbeit des IAB:

- Qualitative und quantitative Berufsforschung,
- Qualifikationsforschung,
- Übergangsforschung.

Der der qualitativen Berufsforschung zugrunde liegende Begriff von Beruf (Dostal 2002: 463) ist mehrdimensional, sehr breit definiert und stützt sich nur selektiv auf Qualifikation bzw. Qualifizierung, während er eher auf Aufgaben und Tätigkeiten gründet. Es ist deshalb nur konsequent, ihn nicht eindimensional, sondern mit einer Vielzahl von Elementen zu beschreiben. Bei dieser Detaillierung sind selbstverständlich auch berufliche

Qualifikationen als Element hilfreich, aber eben nur als ein Element unter vielen anderen, die ihrerseits nur bedingt oder überhaupt nicht mit Berufsbildung in Beziehung stehen.

Erworbene Berufsqualifikation ist an der zweiten Schwelle vor allem über Zertifikate beschrieben, die zwar Hinweise auf curriculare Besonderheiten enthalten können, diese aber meist nicht weiter vertiefen. Es ist im Gegenteil für diese Beschreibung hilfreich und vermeidet Missverständnisse, wenn von homogenen Curricula ausgegangen wird, um im Arbeitsmarkt klare Signale bilden zu können. Sämtliche Ergebnisse der Übergangsforschung machen deutlich, dass die Arbeitsmarktvorgänge auf einem vergleichsweise groben Qualifikationsraster basieren. Dies ist aktuell durch den breiten Trend zur Zertifizierung, die im Prinzip ebenfalls eine Standardisierung bedeutet, belegt.

Im Rahmen der quantitativen Berufsforschung (Dostal/Parmentier/Schade 1999; Bier sack/Parmentier 2002) ist es ebenfalls wichtig, über Kategorien zu verfügen, die einheitlich, langfristig stabil, in wenigen übersichtlichen Klassifikationen darstellbar sind. So gibt es zwar eigene Klassifikationen über Abschlüsse in der Berufsbildung nach Ebene und Fachrichtung, es hat sich aber eingebürgert, die Fachrichtungsstruktur auch auf der Basis der für die Berufszuordnung entwickelten Berufsklassifikation zuzuordnen. Dies verbietet es, in Details curricularer Besonderheiten einzutauchen. Die somit groben Einheiten sind für die Quantifizierung von Beständen, Bewegungen und weiteren arbeitsmarktbezogenen Daten sinnvoller als die Sammlung detaillierter Informationen, die bis hin zur Individualisierung tendieren. Bei der Weiterentwicklung des Konzepts der differenzierten Information beispielsweise im BerufeNET, einer neuen Dienstleistung im Internet-Angebot der Bundesanstalt für Arbeit im Rahmen der Berufskunde, wurde auf diese Stabilität der Klassifikationen besonders geachtet. Zur Berufsausbildung wird lediglich die Ebene, nicht aber die Fachrichtung in quantitativen Zuweisungen berücksichtigt.

Die Qualifikationsforschung im IAB ist vor allem eine Qualifikationsebenen-Forschung, wie es besonders deutlich in der Bildungsgesamtrechnung (Reinberg/Hummel 2002: 491) zum Ausdruck kommt. Zwar werden immer wieder in besonderen Betrachtungen Fachrichtungsgruppen in ihrer Bedeutung und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt untersucht, doch auch hier dominiert die marktbezogene Schwellenbetrachtung. Wegen begrenzter Kapazitäten im IAB und wegen einiger Forschungskapazitäten im Umfeld des IAB, insbesondere in der Forschung an einzelnen Hochschulen, dürfte eine weitere Vertiefung im IAB nicht möglich bzw. erforderlich sein.

3 Zukünftige Beiträge des IAB zu diesem Forschungsfeld

Das IAB hat in seinem 7. Schwerpunktprogramm (IAB 2000: 41) lediglich das Thema „Wandel von Berufen, Tätigkeiten und Qualifikationen“ aufgeführt, in dem folgende For-

schungsvorhaben detailliert angesprochen werden: Es sollen „die Konzepte der quantitativen Berufsforschung einer methodenkritischen Revision unterzogen werden. Diese beziehen sich auf

- das Konzept der differenzierten Information,
- das Flexibilisierungskonzept,
- das Konzept betriebs- und berufsbezogener Expertenbefragungen,
- das Konzept der Tätigkeitsschwerpunkte.

Hierzu gehören auch Überlegungen zum geplanten Früherkennungssystem für den voraussichtlichen Qualifikationsbedarf“ (IAB 2000: 42).

Als dezidierte Forschungsvorhaben werden angeführt:

- „Bedeutung des Berufs als individueller und kollektiver Stabilitätsanker beim Wegbrechen betrieblicher Integrationsleistungen;
- Entwicklung einer neuartigen, mehrdimensionalen Berufsklassifikation, die auch Überlappungen zulässt und mit Unschärfekalkülen genutzt werden kann;
- empirische Arbeiten zur Neuabgrenzung von Beruf, Qualifikationsbedarf und -einsatz vor dem Hintergrund neuer Aufgabenfelder, verbesserter Arbeitsmittel und veränderter Arbeitsstrukturen;
- Stabilität und Wandel der Geschlechtstypik von Ausbildungen und Berufen;
- Fragen der beruflichen Mobilität und Qualifikationsverwertung, u. a. Folgen erzwungener beruflicher und/oder regionaler Mobilität; Stellenwert von Mehrfachqualifizierung als individuelle Anpassungsstrategie;
- Begründung der Stabilität qualifikationsebenenspezifischer Beschäftigungsrisiken“ (IAB 2000: 43).

Es ist hier nicht der Ort, einen vollständigen Abriss der IAB-Forschungsvorhaben zu geben, um deutlich zu machen, welchen Stellenwert die Vorhaben haben, die einen Bezug zur Berufsbildungsforschung aufweisen. Prinzipiell sollte vorangestellt werden, dass im Sinne einer vernünftigen Arbeitsteilung Doppelarbeit vermieden werden sollte und deshalb aus dem IAB Fragen der Berufs- und Qualifikationsforschung weiterhin im Wesentlichen schwellenorientiert behandelt werden.

So geht es bei der Berufs- und Qualifikationsforschung, wie sie im IAB betrieben wird, vor allem um die Untersuchung der Übergänge zwischen den Bereichen Ausbildung und Erwerbstätigkeit. Dazu sind vor allem die ersten beiden Schwellen von Bedeutung, also als erste Schwelle die Berufswahl vor Beginn einer beruflichen Ausbildung, die dann den

Schritt von der Allgemeinbildung zur Berufsbildung bestimmt, und die zweite Schwelle, über die der Schritt aus der Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit erfolgt.

Bei dieser Betrachtungsweise müssen zwar die Besonderheiten der jeweiligen Bereiche – also Bildungssystem und Beschäftigungssystem – durchaus in ihrer inneren Struktur zur Kenntnis genommen werden, primär sind aber vor allem die Nahtstellen interessant, also Zugangsfiler, Erfolgsbedingungen, Übergangsmechanismen und -probleme sowie mögliche zyklische Phänomene.

Ein reduziertes Modell einer einlinigen Abfolge von Allgemeinbildung, Berufsbildung und anschließender Erwerbstätigkeit ohne Zwischenphasen ungeklärter Situation mag in Vollbeschäftigungszeiten relevant gewesen sein, es ist aber erkennbar, dass sich die Realität massiv verbreitert hat und eine Vielzahl unerwarteter und oft unplausibler Modelle empirisch gemessen werden, die nicht dem bekannten Muster entsprechen. So gibt es wiederholte Bildungsphasen, Arbeitslosigkeit beim Übergang von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit, eine Rückkehr in das allgemeine und berufliche Bildungswesen, Wechsel von Berufstätigkeiten mit und ohne qualifikatorische Anpassung, die wiederum institutionell unterschiedlich erfolgen kann. All dies läuft ab unter einer Glocke von Fördermöglichkeiten, die entweder fallorientiert oder personenorientiert definiert sein können.

Aus diesen komplexen Übergangsproblemen heraus, die einen besonderen Anspruch an die Forschung erheben, wird auch in Zukunft die Bereitschaft der Berufs- und Qualifikationsforschung des IAB, in qualitative Fragen der Berufsbildungs- und Curriculumforschung einzusteigen, nur wenig gegeben sein und dürfte auch aufgrund knapper Ressourcen nicht relevant werden. Dies darf aber nicht zu dem Schluss verleiten, dass derartige Fragen der Berufs- und Qualifikationsforschung nicht helfen könnten, auch die im Vordergrund stehende Übergangsforschung zu befruchten.

Ein spezifisches Thema in diesem Zusammenhang dürfte die Evaluation von Bildungseinrichtungen und Bildungsgängen sein. Es ist erkennbar, dass im Arbeitsmarkt derartige – wie auch immer erstellte – Rankings eine Bedeutung haben und dass diese Rankings meist auf curricularen Besonderheiten und jeweiligen Ausstattungsmerkmalen der Bildungseinrichtungen fußen. Möglicherweise könnte in diesem Umfeld auch eine *Zertifizierungsforschung* begründet werden, die einerseits Substanz und Tragfähigkeit der Bewertungsmethoden untersucht, andererseits die Wirkung dieser Zertifikate bei der Berufswahl und im Arbeitsmarkt ermittelt. Die Zusammenhänge zwischen den Zertifikaten, arbeitsmarktlicher Evaluation und der erwerbsbezogenen Nutzung curricular klar erkennbar erworbener Qualifikationsmuster dürften eine weiter steigende Komplexität zeigen.

Auch Fragen zunehmender Unschärfe von Kategorien und Bewertungen sind genuine Elemente der Berufs- und Qualifikationsforschung im Rahmen der Arbeitsmarktforschung. Die besondere Verpflichtung des IAB als Forschungseinrichtung einer agierenden Institution erfordert es, neben einer soliden wissenschaftlichen Rückbindung auch an der Erarbeitung von Modellen für Beratung und Vermittlung in Bildung und Beschäftigung mitzuwirken wie auch Hilfestellung in politischen Willensbildungs- und Aushandlungsprozessen zu leisten.

Diskussion

Frage/Statement

Zunächst möchte ich sagen, dass meinem Eindruck nach die Arbeitsteilung zwischen dem IAB und den anderen Forschungsinstitutionen ganz gut funktioniert. Ich halte es für sinnvoll, dass das IAB einen Fokus auf die Übergangsforschung setzt, da dort Datenbestände sind, die gepflegt werden können und anderweitig nicht gut verfügbar sind.

Ich möchte im Folgenden zwei Punkte aufgreifen, die Sie vielleicht eher am Rande erwähnt haben, die mir jedoch für unseren Diskussionszusammenhang zentral wichtig erscheinen. Erstens die Frage der Evaluation. Sie sagten kritisch, Sie fänden es nicht richtig, dass die Evaluation von einer Institution vorgenommen wird, die sozusagen eine Tochter derjenigen ist, die das Geld ausgibt. Ich glaube, das ist ein ganz wichtiger Gesichtspunkt, der in der Berufsbildungsforschung stärker beachtet werden müsste. Ich sehe dieses Problem auch in der Modellversuchsforschung. Evaluation und Durchführung sind auch dort nicht genug getrennt und deshalb kann man den dort zu findenden Resultaten oftmals nicht genug vertrauen – zumindest nicht vertrauen im Hinblick auf ihre Generalisierungsfähigkeit. Evaluation und Maßnahmen sollten institutionell getrennt werden, so dass das Interesse des Evaluators nicht identisch ist mit dem des Gestalters.

Der zweite Punkt betrifft die Methoden, welche sie angesprochen haben und jetzt offenbar im IAB deutlich in den Vordergrund rücken. Ich habe schon vor mehreren Jahren den Vorschlag gemacht, dass alles, was Berufsbildungsforschung überhaupt macht, sich einem Peer-Review-Verfahren unterwerfen sollte. Das funktioniert bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft ausgezeichnet und führt dazu, dass Forschungsgelder in aller Regel sehr effizient ausgegeben werden. Mir ist unklar, warum man sich diesem Verfahren nicht flächendeckend – gerade in unserer Zunft *Berufsbildungsforschung* – unterwirft. Es könnten hohe Effizienzgewinne erzielt und das Renommee der Berufsbildungsforschung in der Gesellschaft eindeutig gesteigert werden.

Antwort

Vielleicht kann ich gleich auf die Peer-Reviews eingehen. Wir haben da folgendes Problem: Die Forschung im IAB ist sehr interdisziplinär ausgerichtet und leider können nicht für alle spezifischen Aktivitäten entsprechende Peers gefunden werden. Dieses Gutachtersystems bedienen wir uns mittlerweile vor allem bei unserer Zeitschrift. Doch manchmal ist es sehr schwierig, einschlägige Gutachter zu finden, die auf unsere Interdisziplinarität auch eingehen können. Für ein Schwerpunktheft war zum Beispiel geplant, Fachleute zu einem Treffen zusammenzurufen, die Beiträge in diesem Schwerpunktheft schreiben sollten; das hat leider nicht geklappt. Wir stoßen häufig auf derartige Engpässe.

Zu den anderen Punkten vielleicht noch zwei kleine Hinweise: Die Bundesanstalt für Arbeit wird ein Forschungsdatenzentrum einführen, um diese Vielfalt von Daten, die zum Teil auch personenbezogen sind und daher dem Datenschutz unterliegen, auch der wissenschaftlichen und sonstigen Öffentlichkeit besser zugänglich zu machen, als es bisher der Fall war. Dieses System wird voraussichtlich noch im Jahr 2003 installiert werden. Wir haben bereits einen kleinen Prototyp im Schalter des Betriebspanels erprobt, verfügen also mittlerweile über Erfahrungen, wie mit solchen Dingen umzugehen ist. Es wird in nächster Zeit größere Möglichkeiten geben, auf die Daten der BA zurückzugreifen.

Dann habe ich – weil ich alles unter dem Aspekt der Berufs- und Qualifikationsforschung zusammengefasst habe – noch vergessen, dass natürlich auch die Dokumentation im IAB erwähnt werden muss. Wir haben im Rahmen der verschiedenen Dokumentationszweige – intern schon online, extern über CDs – ein relativ gutes Dokumentationssystem, das auch die Berufsbildung relativ gut abbildet.

Frage

Sie haben dargestellt, dass im Rahmen der vom IAB durchgeführten berufsbezogenen Forschung die Begrifflichkeiten nicht mehr passen und Sie einerseits zu einer dynamischen Begrifflichkeit kommen wollen, andererseits eine Begriffsstabilität über längere Zeiträume notwendig ist. Wenn Sie diesen Problemaspekt auf die Europäische Union beziehen – da gibt es Systemvergleiche, Eurostat, usw. Wie beurteilen Sie die Datenbasis, wenn solche Statistiken zusammengeführt werden? Wie arbeitet die Euro-Statistik? Wie ist es mit der Verlässlichkeit und Vergleichbarkeit von Grundkategorien in EU-Daten bestellt?

Antwort

Ich bin der Auffassung, dass die ISCO dadurch, dass sie Qualifikationsebenen und Beruf vermischt, eine relativ ungünstige Basis für einen internationalen Vergleich bietet. Dazu kommt, dass große Probleme bezüglich der jeweiligen Zuordnung bestehen. Zudem spielt

das Berufskonzept in vielen Ländern nicht die Rolle wie in Deutschland. Man sollte daher immer sehr vorsichtig sein und sich an Meta-Informationen orientieren. Das spiegeln die Erfahrungen unserer Datenzentren. Es reicht nicht, ausschließlich Daten zur Verfügung zu stellen. Man muss genau wissen, wie die Daten entstanden sind, wie die Klassifikationen aussehen, und wie die Informationslieferanten mit diesen Rahmenbedingungen umgegangen sind. Hinzu kommt noch die Frage, wer die Information liefert. Wir haben im internationalen Bereich sehr große Probleme, wenn wir Berufe alleine durch Berufsbezeichnungen interpretieren. Wir brauchen zusätzliche Informationen und Mehrdimensionalität, da in vielen anderen Ländern sektorale Strukturen in der Erwerbstätigkeit dominant sind.

Es sind bei Erwerbstätigen zwar häufig Qualifikationslevel definiert, aber auch diese hängen natürlich mit dem jeweiligen Ausbildungssystem zusammen. Dennoch bestehen im Bereich *Beruf* größere Probleme als in den Bereichen des Qualifikations- bzw. Qualifizierungssystems. Dort bestehen zumindest Curricula oder Lerninhalte, die Details transportieren und oftmals über Stundentafeln quantifiziert sind. Diese Beschreibung von Details haben wir im Bereich Beruf nicht. Seit 1970 haben wir in Deutschland lediglich auf der Ebene der Berufsbezeichnungen zugeordnete Klassifikationen, und wenn Sie erleben, wie Berufsbezeichnungen verwendet werden, dann werden Sie wahrscheinlich zustimmen, dass diese Basis für die Erläuterungen einer Berufsstruktur in höchstem Maße problematisch ist. Ein kleiner Hinweis: Das BerufeNET, das wir im Internet anbieten, ist eine Sammlung eher zufällig zusammengestellter Informationen. Lediglich die quantitativen Angaben im BerufeNET sind als systematische Grundlage zu werten, die die Struktur weiter verdeutlichen können.

Literatur

- Alex, L./Tessaring, M. (Hg.) (1996): Neue Qualifizierungs- und Beschäftigungsfelder. BIBB/IAB-Workshop im November 1995. Bielefeld.
- Baethge, M./Baethge-Kinsky, V. (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3, S. 461-472.
- Bellmann, L. (2002): Das IAB-Betriebspanel: Konzeption und Anwendungsbereiche. In: Allgemeines statistisches Archiv, 86 Jg., S. 177-188.
- Bellmann, L./Gewiese, T. (2002): Konzeption des IAB-Betriebspanels und Anwendungen in der Berufsbildungsforschung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3, S. 37-41.

- Biersack, W./Dostal, W./Parmentier, K./Plicht, H./Troll, L. (2001): Arbeitssituation, Tätigkeitsprofil und Qualifikationsstruktur von Personengruppen des Arbeitsmarktes. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung 248, Nürnberg.
- Biersack, W./Parmentier, K. (2002): Konzepte der quantitativen Berufsforschung im IAB. In: Kleinhenz, G. (Hg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 250, Nürnberg, S. 475-490.
- Biersack, W./Parmentier, K./Schreyer, F. (2000): Berufe im Spiegel der Statistik. Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung 60 (9. Auflage), Nürnberg.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hg.) (1988): Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Gliederung nach Berufsklassen für die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit. Nürnberg.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hg.) (1988a): Schlüsselsystem für die computerunterstützte Arbeitsvermittlung in den Arbeitsämtern. Nürnberg.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2002): Die anerkannten Ausbildungsberufe. Bielefeld.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2002): Berufsbildungsbericht 2002. Bonn.
- Buttler, F./Czycholl, R./Pütz, H. (Hg.) (1994): Modernisierung beruflicher Bildung vor den Ansprüchen von Vereinheitlichung und Differenzierung. Dokumentation des 1. Forums Berufsbildungsforschung 1993 an der Universität Oldenburg. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 177, zugleich: Beiträge zur Berufsbildungsforschung der AG BFN Nr. 1, Nürnberg.
- Chaberny, A./Schober, K. (1982): Risiko und Chance bei der Ausbildungs- und Berufswahl – Das Konzept der differenzierten Information über Beschäftigungsaussichten. In: Mertens, D. (Hg.): Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Eine Forschungsinventur des IAB. BeitrAB 70, Nürnberg, S. 659-687.
- Diepold, P. (Hg.) (1996): Berufliche Aus- und Weiterbildung. Konvergenzen/Divergenzen, neue Anforderungen/alte Strukturen. Dokumentation des 2. Forums Berufsbildungsforschung 1995 an der Humboldt-Universität zu Berlin. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 195, zugleich: Beiträge zur Berufsbildungsforschung der AG BFN Nr. 2, Nürnberg.
- Dincher, R. (1987): Berufskundliche Information und Berufswahl von Abiturienten. Empirische Studie zur Bedeutung der personalen und medialen Berufswahlhilfen. BeitrAB 115, Nürnberg.
- Dostal, W. (2002): Der Berufsbegriff in der Berufsforschung des IAB. In: Kleinhenz, G. (Hg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 250, Nürnberg, S. 463-474.
- Dostal, W. (2000a): Wandel der Arbeitswelt – Konsequenzen für die Berufsausbildung – Fragen an die Berufsbildungsforschung. In: Kaiser, F.-J. (Hg.): Berufliche Bildung in Deutschland für das 21. Jahrhundert. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 238, Nürnberg, S. 33-45.

- Dostal, W./Parmentier, K./Plicht, H./Rauch, A./Schreyer, F. (2001): Wandel der Erwerbsarbeit: Qualifikationsverwertung in sich verändernden Arbeitsstrukturen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 246, Nürnberg.
- Dostal, W./Parmentier, K./Schade, H.-J. (1999): Möglichkeiten und Grenzen der quantitativen Berufsforschung im IAB. Eine Bestandsaufnahme. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 1/1999, S. 41-60.
- Dostal, W./Reinberg, A./Schnur, P. (2002): Tätigkeits- und Qualifikationsprojektionen – der IAB/Prognos-Ansatz. In: Kleinhenz, G. (Hg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 250, Nürnberg, S. 547-556.
- Dostal, W./Stoß, F./Troll, L. (1998): Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft3/1998, S. 438-460.
- Euler, D. (Hg.) (1998): Berufliches Lernen im Wandel – Konsequenzen für die Lernorte? Dokumentation des 3. Forums Berufsbildungsforschung 1997 an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 214, zugleich: Beiträge zur Berufsbildungsforschung der AG BFN Nr. 3, Nürnberg.
- Gidion, G./Kuwan, H./Schmalzer, K./Waschbüsch, E. (2000): Spurensuche in der Arbeit. Ein Verfahren zur Erkundung künftiger Qualifikationserfordernisse. Bielefeld.
- Henniges, H. v./Stoß, F./Troll, L. (1976): Berufsforschung im IAB – Versuch einer Standortbestimmung. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 1/1976, S. 1-18.
- IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) (2000): 7. Schwerpunktprogramm. Ziele und Aufgaben der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2001-2005. Nürnberg.
- International Labour Office (Hg.) (1990): International Standard Classification of Occupations (ISCO-88). Genf.
- Kaiser, F.-J. (Hg.) (2000): Berufliche Bildung in Deutschland für das 21. Jahrhundert. Dokumentation des 4. Forums Berufsbildungsforschung 1999 an der Universität Paderborn. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 238, zugleich: Beiträge zur Berufsbildungsforschung der AG BFN Nr. 4, Nürnberg.
- Kaiser, M. (1982): Berufliche Flexibilität – Konzeption, Befunde, Schlussfolgerungen, Kritik und Forschungsperspektiven. In: Mertens, D. (Hg.): Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Eine Forschungsinventur des IAB. BeitrAB 70, Nürnberg, S. 397-444.
- Kleinhenz, G. (Hg.) (2002): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 250, Nürnberg.
- Klinkhammer, H. (1999): Berufsbildung und Beschäftigung – der Wert des Berufsprinzips. In: Klinkhammer et al. (Hg.): Berufsbildung im Wandel – die Bedeutung des Berufskonzepts. Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik des Instituts der Deutschen Wirtschaft 236, Köln, S. 7-19.

- Lipsmeier, A. (1999): Der Stellenwert des Berufskonzepts im Wandel der beruflichen Bildung. In: Klinkhammer et al. (Hg.): Berufsbildung im Wandel – die Bedeutung des Berufskonzepts. Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik des Instituts der Deutschen Wirtschaft 236, Köln, S. 20-47.
- Mertens, D. (Hg.) (1988): Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Eine Forschungsinventur des IAB. BeitrAB 70, (3. überarbeitete Auflage), Nürnberg.
- Mertens, D. (Hg.) (1982): Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Eine Forschungsinventur des IAB. BeitrAB 70, Nürnberg.
- Mertens, D. (1982): Methodische Grundlagen und praktische Forschung. Einige Gedanken zum Theorie-Praxis-Problem in der institutionalisierten Arbeitsmarktforschung. In: Mertens, D. (Hg.): Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Eine Forschungsinventur des IAB. BeitrAB 70, Nürnberg, S. 1-12.
- Mertens, D. (1974): Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 1/1974, S. 36-43.
- Mertens, D./Parmentier, K. (1982): Zwei Schwellen – acht Problembereiche. Grundzüge eines Diskussions- und Aktionsrahmens zu den Beziehungen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem. In: Mertens, D. (Hg.): Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Eine Forschungsinventur des IAB. BeitrAB 70, Nürnberg, S. 357-396.
- Münck, D./Lipsmeier A. (1997): Berufliche Weiterbildung. Grundlagen und Perspektiven im nationalen und internationalen Kontext. Hohengehren.
- Parmentier, K. (2000): Kategorisierung von Ausbildung und Beruf – Beitrag aus der Sicht der Berufsforschung. In: Kaiser, F.-J. (Hg.): Berufliche Bildung in Deutschland für das 21. Jahrhundert. Dokumentation des 4. Forums Berufsbildungsforschung 1999 an der Universität Paderborn. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 238, zugleich: Beiträge zur Berufsbildungsforschung der AG BFN Nr. 4, Nürnberg, S. 391-404.
- Parmentier, K./Dostal, W. (2002): Qualifikation und Erwerbssituation in Deutschland – Konzeption und inhaltliche Schwerpunkte der BIBB/IAB-Erhebungen. In: Kleinhenz, G. (Hg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 250, Nürnberg, S. 31-44.
- Plath, H.-E. (2002): Erfahrungswissen und Handlungskompetenz – Konsequenzen für die berufliche Weiterbildung. In: Kleinhenz, G. (Hg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 250, Nürnberg, S. 517-530.
- Plicht, H./Schreyer, H. (2002): Methodische Probleme der Erfassung von Adäquanz der Akademi-kerbeschäftigung. In: Kleinhenz, G. (Hg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 250, Nürnberg, S. 531-546.
- Reinberg, A. (Hg.) (2001): Arbeitsmarktrelevante Aspekte der Bildungspolitik. BeitrAB 245, Nürnberg.

- Reinberg, A. (1999): Der qualifikatorische Strukturwandel auf dem deutschen Arbeitsmarkt – Entwicklungen, Perspektiven und Bestimmungsgründe. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 4/1999, S. 434-447.
- Reinberg, A./Hummel, M. (2002): Die Bildungsgesamtrechnung des IAB. In: Kleinhenz, G. (Hg.): IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 250, Nürnberg, S. 491-506.
- Reinberg, A./Hummel, M. (2002a): Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten – reale Entwicklung oder statistisches Artefakt? IAB-Werkstattbericht 4.
- Schober, K./Gaworek, M.(Hg.) (1996): Berufswahl: Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schwelle. BeitrAB 202, Nürnberg.
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (1992): Personensystematik. Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Ausgabe 1992, Stuttgart.
- Statistisches Bundesamt (2002): Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen. Sommersemester 2001, Fachserie 11, Reihe 4.1, Wiesbaden.
- Tessaring, M. (CEDEFOP) (1999): Ausbildung im gesellschaftlichen Wandel. Ein Bericht zum aktuellen Stand der Berufsbildungsforschung in Europa. Luxemburg.
- Troll, L. (2002): Das „Arbeitsmittel“-Konzept – Ein Instrument zur Beobachtung des beruflichen und technischen Wandels. In: Kleinhenz, G. (Hg.): IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 250, Nürnberg, S. 277-290.
- Van Buer, J./ Kell, A./Wittmann, E. (Hg.) (1999): Berufsbildungsforschung in ausgewählten Wissenschaften und multidisziplinären Forschungsbereichen. Teil I: Berichte zu ausgewählten Wissenschaften, Teil II: Berichte zu multidisziplinären Forschungsbereichen. Berlin.
- Zedler, R. (2000): Berufsbildungsforschung aus der Sicht der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz unter Berücksichtigung des Projektes „Berichterstattung über Berufsbildungsforschung“. In: Kaiser, F.-J. (Hg.): Berufliche Bildung in Deutschland für das 21. Jahrhundert. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 238, Nürnberg, S. 75-82.