

# HERBSTFORUM- PROMOTIONSWERKSTATT 2023

Mangel, Macht und Gegenmacht? Fachkräfte in Deutschland

Hans-Böckler-Stiftung in Berlin, Reinhardtstraße 38, 10117 Berlin



## PROGRAMM

Mittwoch, 15. November 2023

12.30 **Ankommen**

13.00 **Begrüßung**

Magdalena Polloczek, WSI der Hans-Böckler-Stiftung

### **Keynote und Diskussion**

#### **Fachkräftemangel in Deutschland?**

#### **Die Sicht von Betriebs- und Personalräten**

Dr. Elke Ahlers, WSI der Hans-Böckler-Stiftung

13.45 **Panel 1: Institutionelle und betriebliche  
Antworten auf Digitalisierung und fehlende  
Fachkräfte**

*Vorträge a 15 Min. mit anschließender Diskussion*

#### **Wie transnationale Qualifikationsregimes das Wachstum fördern: Eine Fallstudie zur Externalisierung von Berufsbildung in Deutschland**

Linda Wanklin, Universität St. Gallen, Swiss Leading  
House GOVPET

#### **Effects of Germany's move to the knowledge economy on firm's strategies to secure skills**

Konstantin Peveling, King's College London

#### **Last Chance to See? Digitalisierung im Handwerk und die Wirkungen auf Arbeit und Beschäftigte**

Lianara Patricia Dreyer, Wissenschaftszentrum Berlin  
für Sozialforschung (WZB)

14.50 **Pause**

15.00 **Panel 2: Aus- und Weiterbildung für die  
Fachkräfte von morgen: Ein Blick in den  
Bildungssektor**

*Vorträge a 15 Min. mit anschließender Diskussion*

#### **Lehrkräftemangel in Deutschland – Abbruch der Lehrkraftkarriere im bzw. direkt nach dem Vorbereitungsdienst**

Stefanie Gäckle, Deutsches Zentrum für Hochschul- und  
Wissenschaftsforschung (DZHW) Hannover

#### **Integration problems of refugees in the German vocational education and training system: A qualitative study**

Fardin Bayandor, WSI der Hans-Böckler-Stiftung

#### **Berufswechsel und Weiterbildungen – empirische Erkenntnisse und ökonomische Modelle**

Franziska Riepl, Goethe Universität Frankfurt am Main

16.10 **Pause**

16.30 **Vortrag:  
Der erfolgreiche Konferenzbesuch**

Julia Baumeister, Scienza Berlin

# PROGRAMM

Mittwoch, 15. November 2023

17.45 **Pitch your PhD!**

**Promotionsthema-Speednetworking**

**Streiks für das Gemeinwohl: Bewertung von Erfolg und Misserfolg moderner Streiks**

Gabriel Berlovitz, FU Berlin/Universität Göttingen

**Potentiale und Perspektiven eines vielfältigen Fachkräftenachwuchses in der Erzieher\*innen-ausbildung**

Alisa Hamelmann, Universität Osnabrück

**Der arbeitsweltliche Wandel des Rudolfskieses in Berlin-Friedrichshain**

Jonas Jung, Institut für Zeitgeschichte München/Berlin

**Inklusion an Berufsfachschulen in Bayern – eine Belastung für Lehrkräfte? Erkenntnisse aus dem Schulversuch „Berufsfachschule inklusiv“**

David Laun, LMU München

**Zur Bedeutung von Sprache für die Berufliche Orientierung an allgemeinbildenden Schulen**

Anna-Lena Müller, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

**Implikationen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt – das Land Brandenburg im europäischen Vergleich**

Daniel Porep, BTU Cottbus – Senftenberg

**„Refugees for Care“. Eine Ethnografie der Altenpflegehilfeausbildung Geflüchteter**

Marina Schmidt, Goethe Universität Frankfurt am Main

19.00 **gemeinsames Abendessen**

*Pizzeria Marienkäfer, Marienstraße 18, 10117 Berlin*

# **Integration problems of refugees in the German vocational education and training system: A qualitative study**

Fardin Bayandor, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) /  
Universität Paderborn

Germany has been an ultimate destination for high numbers of refugees due to a strong economy and being a developed country within the European Union. In 2015-2016, which was more critical in recent years, around 890,000 asylum seekers were registered (BAMF 2015). Generally, there are approximately 65 million refugees worldwide in 2017 (Granato and Neises 2017). These people form a vulnerable societal group. In most countries, including Germany, they receive different support to settle down and integrate into the society. The integration of this group into the labor market is considered a central instrument of the integration process. In this regard, getting training in the German vocational education and training (VET) system is the most important stage of integration into the labor market. Accordingly, considering some potential obstacles to the integration of refugees into the labor market, this qualitative study investigates the factors hampering the integration of refugees into the VET system in Germany, because the VET system is considered a preparatory stage for entering the labor market. In order to discuss the existing gap in this respect, the analysis conducted in three different levels: individual factors, cultural factors, and structural factors.

Given the qualitative nature of the study, some sociological and economic theories were used as the theoretical framework to perceive research problems in detail. No particular theory or hypothesis will be tested in this study. For instance, the social capital theory of Pierre Bourdieu was used to analyze individual factors, the new assimilation theory of Née and Alba was used for cultural factors, and the segmented labor market theory was used to analyze structural problems. Meanwhile, some other relevant theories were used when required. In addition, the content analysis was used to extract the themes and subthemes from in-depth interviews conducted with 15 Iranian and Afghan refugees in different cities of Germany.

As a result, in addition to the inductive data analysis of the case study, which was the main strategy for data analysis, qualitative content analysis was used as a complementary method to interpret and explore the in-depth problem-centered interviews. Finally, it is hoped that this research project can provide useful insights to understand the barriers of refugees' integration into the German society and help authorities and policymakers in designing cost-effective and practical plans based on the lived experiences of two Asian ethnic groups.

## **References**

BMBF (2015): Report on Vocational Education and Training. Bonn.

Granato, M. and Neises, F. (2017): Geflüchtete und berufliche Bildung. BIBB Heft 187. Bonn: BIBB

## **Streiks für das Gemeinwohl: Bewertung von Erfolg und Misserfolg moderner Streiks**

Gabriel Berlovitz, FU Berlin / Universität Göttingen

Das Wiederauftreten massiver und erfolgreicher Streiks sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor in zuvor inaktiven Sektoren hat sowohl die Macht der Gewerkschaften gestärkt als auch zu seismischen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen geführt. In meiner Dissertation möchte ich erklären, warum die jüngsten Streiks sowohl im amerikanischen als auch im deutschen Kontext erfolgreich sind. Ich verwende deskriptive Statistiken über Streikmerkmale und vergleichende Analysen spezifischer Streiks, um die Forschungsfrage zu beantworten: Warum sind manche Streiks erfolgreicher als andere?

Es gibt deutliche Hinweise darauf, dass in der Vergangenheit das Qualifikationsniveau der Arbeitnehmer, die Arbeitslosenquote und die Unternehmensgewinne mit der Fähigkeit der Gewerkschaften, Streiks zu gewinnen, zusammenhängen (Isaac et al. 2022; Kennan 1980). Dies deutet darauf hin, dass ein Arbeitskräftemangel die Fähigkeit von Gewerkschaften und Arbeitnehmern, Streiks zu gewinnen, erheblich fördern könnte. Darüber hinaus können Gewerkschaften und Streikführer mit einer Strategie, die sich diese wirtschaftlichen Faktoren zunutze macht, den Nutzen von Streiks für die Arbeitnehmer erheblich verbessern und breiteren gesellschaftlichen Interessen zugutekommen. So haben die Streiks in Nordrhein-Westfalen und Berlin zum Beispiel kommunale Koalitionen gebildet, die Streikergebnisse wie eine bessere Personalausstattung, die eine bessere Patientenversorgung ermöglicht, unterstützt und gleichzeitig dazu beigetragen haben, mehr Arbeitnehmer für den Beruf zu gewinnen.

In meiner Dissertation werde ich untersuchen, welche Faktoren (z. B. Arbeitskräftemangel) zum Erfolg von Streiks im Gesundheitswesen geführt haben und welche Auswirkungen dieser Erfolg auf die Gesellschaft hat, z. B. die Zunahme der Verhandlungsmacht der Gewerkschaften.

# **Last Chance to See? Digitalisierung im Handwerk und die Wirkungen auf Arbeit und Beschäftigte**

Lianara Patricia Dreyer, Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin (WZB)

## **Gesellschaftlicher Hintergrund**

Vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt und des demografischen Wandels stehen Handwerksbetriebe vor der Aufgabe, sich an die veränderten Rahmenbedingungen anzupassen. Als Herausforderungen sind insbesondere der Fachkräftemangel und die steigenden Material- und Energiekosten zu nennen. Vor diesem Hintergrund werden mit digitalen Technologien Potenziale zur effizienteren Gestaltung der Arbeitsprozesse und Entlastung der Betriebe verbunden. Trotz der hohen wirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen Relevanz des Handwerks (Kentzler 2011) mangelt es bislang an Studien, die sich mit der Digitalisierung im Handwerk und ihren Auswirkungen beschäftigen. Der Fokus der bisherigen Forschung liegt auf der Verbreitung digitaler Technologien und den strukturellen Einflussfaktoren auf den Stand der Digitalisierung (Thonipara et al. 2020). Die Promotionsvorhaben beabsichtigt einen Beitrag zum Schließen dieser Lücke zu leisten.

## **Forschungsanliegen**

Die zentralen Fragestellungen beziehen sich auf die Umsetzung von *Digitalisierungsmaßnahmen und deren Auswirkungen auf die Arbeit und die Beschäftigten in den Unternehmen*. Dabei werden, erstens, auf der Ebene des Managements die Digitalisierungsstrategien und Veränderungen der Geschäftsmodelle untersucht. In Bezug auf die Implementierung von digitalen Technologien werden, zweitens, der Umsetzungsprozess und die Wirkungen auf die Arbeitsorganisation und Beschäftigungsstruktur in den Blick genommen. Als drittes werden die Erfahrungen der Beschäftigten erfasst und organisations- und personenbezogene Faktoren für eine erfolgreiche Einführung identifiziert.

## **Forschungsdesign**

Aufgrund der bestehenden Forschungslücke zur Digitalisierung im Handwerk werden qualitative Forschungsmethoden eingesetzt (Mayring 2010). So werden Betriebsfallstudien (Pflüger et al. 2010; Pflüger et al. 2017) in Betrieben des Tischler-, Bäcker- und Metallhandwerks durchgeführt, die Interviews mit der Betriebsleitung und den Beschäftigten, Betriebsbegehungen und die Analyse von Sekundärdaten umfassen. Ergänzt werden die Fallstudien durch Expertengespräche (Gläser & Laudel 2010) mit Berater:innen von Handwerksbetrieben, IT-Dienstleistern sowie Werkzeug- und Maschinenherstellern. Das Datenmaterial wird inhaltsanalytisch ausgewertet (Mayring 2010).

## **Ausblick auf die Promotionswerkstatt**

Zum jetzigen Zeitpunkt wurden bereits zehn Expertengespräche und sieben Betriebsfallstudien in Tischlereien durchgeführt. Ich befinde mich in der Transkriptions- und Auswertungsphase. In der Promotionswerkstatt werde ich einen Teil der Untersuchungsergebnisse der ersten Erhebungswelle mit den Teilnehmer:innen diskutieren. Dazu werde ich Bezug auf drei der durchgeführten Betriebsfallstudien nehmen: Anhand der Betriebe werde ich aufzeigen, dass diese den Fachkräftemangel als Grund für Digitalisierungsmaßnahmen eint, sie jedoch mit unterschiedlichen Strategien darauf reagieren und sich daraus unterschiedliche

Auswirkungen auf die Arbeit in den Betrieben ergeben.

### **Literatur**

- Gläser, Jochen & Laudel, Grit (2010). Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kentzler, Otto (2011). Die Bedeutung des Handwerks für die Volkswirtschaft. In Jürgen Bock (Hrsg.), *Die Bedeutung des Handwerks für die Volkswirtschaft*, 1-6.
- Mayring, Philipp (2010). Qualitative Inhaltsanalyse. In Günter Mey; Katja Mruck (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie* (S. 601-613). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Pflüger, Jessica; Pongratz, Hans Jürgen; Trinczek, Rainer (2010). Methodische Herausforderungen arbeits- und industriesoziologischer Fallstudienforschung. *AIS-Studien*, 3(2), 5-13.
- Pflüger, Jessica; Pongratz, Hans Jürgen; Trinczek, Rainer (2017). Fallstudien in der Organisationsforschung. In Stefan Liebig; Wenzel Matiaske; Sophie Rosenbohm (Hrsg.), *Handbuch Empirische Organisationsforschung* (S. 389-413). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Thonipara, Anita; Höhle, David; Proeger, Till & Bizer, Kilian (2020). Digitalisierung im Handwerk – ein Forschungsüberblick. *Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung*, No. 36.

## **Lehrkräftemangel in Deutschland – Abbruch der Lehrkraftkarriere im bzw. direkt nach dem Vorbereitungsdienst**

Stefanie Gäckle, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) Hannover

Angesichts des aktuell wahrgenommenen und prognostizierten Lehrkräftemangels (u.a. Verband Bildung und Erziehung 2022) richtet sich der bildungspolitische Blick derzeit auf den gesamten beruflichen Lebenszyklus von Lehrkräften. Jenseits von demografischen Entwicklungen (u. a. Pensionierungswelle, steigende Schüler\*innenzahlen aufgrund von Migration) und gesellschaftlichen Erfordernissen (z. B. Ausbau des Ganztagsschulbetriebs), die als Hauptursachen für den festgestellten Bedarf an Lehrkräften angesehen werden können, rücken dabei auch Abbrüche und (Nicht-)Übergänge in und nach allen Phasen der Lehrkräftebildung in den Fokus, um mögliche Stellschrauben zu identifizieren, den Mangel zumindest nicht weiter zu vergrößern. Der hier eingereichte Beitrag konzentriert sich auf die Phase des beruflichen Vorbereitungsdienstes und untersucht, welche Faktoren einen erfolgreichen Abschluss dieser Ausbildungsphase und den anschließenden Übergang in den Schuldienst begünstigen.

Daher möchte ich der Frage nachgehen, welchen Beitrag Unterstützung im Referendariat zur Erklärung eines Referendariatsabbruchs bzw. einer Abkehr vom Lehrkraftberuf leisten kann. Das oben beschriebene Analyseprojekt ist Teil meiner Dissertation, in der ich mich quantitativ- empirisch mit den lernumweltspezifischen Effekten des Referendariats befasse. Die Analysen nutzen Daten der NEPS-Studierendenkohorte und des zugehörigen Lehramtsstudierenden-Panels (Schaeper et al. 2023).

### **Literatur**

Schaeper, H., Ortenburger, A., Franz, S., Gäckle, S., Menge, C. & Wolter, I. (2023). The German Panel of Teacher Education Students: Surveying (Prospective) Teachers from Higher Education into Working Life. In: Journal of Open Psychology Data, 11(1), 7.

Verband Bildung und Erziehung (2022). Entwicklung von Lehrkräftebedarf und -angebot in Deutschland bis 2035. Essen.

[https://www.vbe.de/fileadmin/user\\_upload/VBE/Service/Meinungsumfragen/22-02-02\\_Expertise-Lehrkraeftebedarf-Klemm\\_-\\_final.pdf](https://www.vbe.de/fileadmin/user_upload/VBE/Service/Meinungsumfragen/22-02-02_Expertise-Lehrkraeftebedarf-Klemm_-_final.pdf) (zuletzt abgerufen: 30.06.2023).

# **Potenziale und Perspektiven eines vielfältigen Fachkräftenachwuchses in der Erzieher\*innenausbildung**

Alisa Hamelmann, Universität Osnabrück

Die gegenwärtige Herausforderung in der Frühpädagogik manifestiert sich in einem signifikanten Mangel an qualifizierten pädagogischen Fachkräften. Diesem Defizit begegnet die Politik mit der Einführung neuer Ausbildungsformate, die auf die Mobilisierung bislang ungenutzter "Fachkräftereserven" abzielen. Dies hat zur Etablierung der dualisierten Erzieher\*innenausbildung geführt, die im Vergleich zur traditionell vollzeitschulischen Ausbildung mit einem deutlich höheren Praxisanteil und einer Vergütung verbunden ist. Ein Teil der Fachöffentlichkeit befürchtet jedoch, dass die Qualität der Ausbildung mit den dualisierten Formen abnehmen könnte, da professionelle Standards nicht aufrechterhalten werden könnten. Einige Kritiker\*innen prophezeien sogar eine "Deprofessionalisierung." Bisher fehlt es jedoch an Forschung, die sich der Überprüfung dieser Bedenken annimmt.

## **Forschungsziele und -fragen**

Der Fokus der Dissertation liegt auf den Professionalisierungsprozessen von angehenden Erzieher\*innen, insbesondere in Relation zu ihren spezifischen Ausbildungsmilieus und Erfahrungsräumen. Den metatheoretischen Rahmen bildet die Praxeologische Wissenssoziologie, welche die Betrachtung von Theorie und Praxis in ihrer jeweiligen Eigenlogik sowie auch in ihrer Verschränkung ermöglicht. Es ergeben sich folgende Forschungsfragen:

### **Leitfrage**

Wie wird die Professionalisierung angehender Erzieher\*innen in Relation zu ihren Ausbildungsmilieus / Erfahrungsräumen angeregt / erreicht?

### **Unterfragen**

- Wie werden unterschiedliche Ausbildungsmilieus konstruiert (organisational und bildungsbiografisch) und mit dem Ziel der Professionalisierung behandelt?
- Wie unterscheiden sich potenzielle Ausbildungsmilieus innerhalb und zwischen dualisierten und vollzeitschulischen Ausbildungsformen?
- Auf welche Weise gelingt oder misslingt die Hervorbringung konstituierender Rahmenbedingungen und kollektiver Orientierungen für die gemeinsame professionelle Berufspraxis?

### **Relevanz**

Die Forschung ist insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels von höchster Relevanz. Man geht davon aus, dass bis 2030 rund 235.000 zusätzliche Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung fehlen werden, sofern keine Erweiterung der Ausbildungskapazitäten erfolgt.<sup>1</sup> Angesichts des raschen Handlungsbedarfes bei der Schaffung neuer Ausbildungsformate zur Fachkräftegewinnung wird jedoch die wissenschaftliche Fundierung vernachlässigt. Übergreifendes Ziel der Dissertation besteht insofern darin, die getroffenen Maßnahmen in ihrer Wirksamkeit zu überprüfen und der Kritik an dualisierten Ausbildungsformen empirisch fundiert zu begegnen. So sollen wirksame Maßnahmen zur Bewältigung des Fach-



kräftemangels gefördert, zugleich aber auch potenzielle Tendenzen der Instrumentalisierung beruflicher Bildung für politische Zwecke kritisch reflektiert werden. Ferner soll ein Beitrag zur Legitimierung des berufsbildenden gegenüber dem hochschulischen System geleistet werden. Dies wird mit der fortschreitenden Akademisierung sozialer Berufe zunehmend bedeutender.

---

<sup>1</sup> Vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2022): Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Bielefeld: wbv, S. 119.

## **Der arbeitsweltliche Wandel des Rudolfskieses in Berlin-Friedrichshain**

Jonas Jung, Institut für Zeitgeschichte München-Berlin

Mein geschichtswissenschaftliches Dissertationsvorhaben untersucht den arbeitsweltlichen Wandel des Rudolfskieses in Berlin-Friedrichshain. Die Entwicklung von der „Lampensstadt“ zur „Oberbaumcity“ – einem Quartier der Dienstleistungsbranche und der Kreativwirtschaft – steht emblematisch für die wirtschaftliche Schwerpunktverschiebung vom Industrie- zum Dienstleistungssektor.<sup>1</sup> Zielsetzung meines Projekts ist es, innerhalb des topographisch abgesteckten Rahmens einer Stadtteilstudie die Entwicklung der Arbeitsverhältnisse und Lebenswelten vom letzten Jahrzehnt der DDR bis zur Mitte der 2000er Jahre zu untersuchen. Fokus meiner Einreichung zur Promotionswerkstatt ist die historische Entwicklung des Fachkräftemangels und seines Pendantes des Arbeitskräfteüberschusses im Untersuchungsraum bis zur Mitte der 2000er Jahre. Dabei wird analysiert, welchen Machtzuwachs welche Gruppe von Beschäftigten durch eine Mangelsituation erhält und was passiert, wenn die Situation in einen Überschuss umschlägt.

Gegenstand meines Beitrages sind der ehemalige Industriebetrieb „Berliner Glühlampenwerk“ und das Internet-Unternehmen „Pixelpark“. In Ersterem bestand zu DDR-Zeiten ein chronischer Arbeitskräftemangel. Aus diesem Grund wurden zahlreiche ausländische Arbeitskräfte, sogenannte Vertragsarbeiter:innen, eingesetzt. In der Nachfolge von Mauerfall und Privatisierung wurde ein dramatischer Arbeitskräfteüberschuss konstatiert und diesem durch Massenentlassungen begegnet. Bei Pixelpark, dem damaligen Shootingstar der New Economy, konnten zunächst gar nicht genug Kopfarbeitende eingestellt werden. Die rivalisierenden Dotcoms und Start-Ups steckten über die Personalrekrutierungen „Claims“ ab. Zudem nutzten sie die Möglichkeiten des digitalen Raums um Personen im Ausland anzustellen. Kurz darauf zerplatzte die Blase des Neuen Marktes und viele der vormalig heiß Umworbenen wurden entlassen.

Die Fallbeispiele aus der planwirtschaftlichen Industrie und der marktwirtschaftlichen digitalen Wissensökonomie verdeutlichen, dass Arbeitskräftemangel und -überschuss in einem dynamischen Verhältnis zueinanderstehen und die (Ver-)Handlungsspielräume lohnabhängig Beschäftigter direkt beeinflussen.

---

<sup>1</sup> Bezeichnenderweise befindet sich der Tagungsort des diesjährigen Herbstforums des WSI direkt im Untersuchungsraum meines geschichtswissenschaftlichen Dissertationsvorhabens. Der Spreepeicher, Bestandteil des ehemaligen Berliner Osthafens, ist einer von vielen Orten an dem sich die oben genannte sektorale Verschiebung analysieren lässt.

# Inklusion an Berufsfachschulen in Bayern – Eine Belastung für Lehrkräfte? Erkenntnisse aus dem Schulversuch „Berufsfachschule inklusiv“

David Laun, Ludwig-Maximilians-Universität München

## Kontext:

In Ihrer Ausschreibung halten Sie bereits fest, dass es einen erheblichen Fachkräftemangel gibt – u.a. in den Bereichen der Pflege und des Lebensmittelhandwerks. Der Schulversuch *Berufsfachschule inklusiv*, welcher gegenwärtig in Bayern durchgeführt wird, ermöglicht „Schülerinnen und Schüler[n] mit sonderpädagogischem Förderbedarf einen lernzieldifferenten Erwerb von beruflichen Handlungskompetenzen“ (StMUK, 2021, Az. VI.4-BS9306.0/21/14, BayMBI. Nr. 505) an Berufsfachschulen für Ernährung und Versorgung sowie Sozialpflege, also in zwei Bereichen des Fachkräftemangels. Somit haben beispielsweise Schüler\*innen mit Förderschwerpunkt geistige Entwicklung die Möglichkeit in einem inklusiven Setting, d.h. an einer regulären Berufsfachschule, berufliche Handlungskompetenzen bzw. eine Teilqualifizierung zu erwerben. Im Rahmen meiner Dissertation befasste ich mich mit dem Erleben der Lehrkräfte, da der Schulversuch somit auch erstmalig die Möglichkeit bietet, die belastenden und entlastenden Momente bei dieser Form der Inklusion (d.h. der lernzieldifferenten Beschulung, durchgeführt von Regelschullehrkräften) in einem beruflichen Setting einzufangen. Die Studie beginnt im September 2023. Das Forschungsprojekt arbeitet an der Schnittstelle verschiedener Disziplinen und liefert so neben fachlichen auch forschungsmethodische Erkenntnisse.

**Lernzieldifferent:** (einzelne) Schüler einer Klasse werden in einem, mehreren oder allen Fächern (...) nach einem anderen als dem für die Klasse geltenden Lehrplan oder nach individuellen Zielen unterrichtet. (...) (ISB, 2015)

## Forschungsfragen Forschungsstrang I nach Teilstudien:

1. Teilstudie I: Welche Belastungen erleben Lehrkräfte aufgrund der lernzieldifferenten Beschulung im Schulversuch BFSi? Welche Entlastungen erleben Lehrkräfte bei der lernzieldifferenten Beschulung im Schulversuch BFSi?  
→ Was überwiegt, Belastung oder Entlastung?
2. Teilstudie II: Inwiefern ist das Forschungstagebuch ein geeignetes Erhebungsinstrument für Lehrkräfte zur Dokumentation von Belastungs-/Entlastungserleben?
3. Teilstudie III: Welche Erwartungen haben Lehrkräfte an Berufsfachschulen für Ernährung und Versorgung sowie Sozialpflege hinsichtlich der Belastungen und Entlastungen bei der lernzieldifferenten Beschulung?

## Struktur der Dissertation:

Die Studie ist in drei Teilstudien gegliedert. In Teilstudie I führen die Lehrkräfte während des Schuljahres ein Forschungstagebuch, in dem sie Unterschiede zwischen lernzielgleicher und lernziendifferenzierter Beschulung und damit einhergehend auch belastende und entlastende Faktoren

### Teilstudie I Interviews

- Kurzfragebogen zur Erfassung von Sampling Parametern
- Fokus: Lernziendifferenz in der Beschulung → belastende und entlastende Faktoren für Lehrer\*innen

### Teilstudie II Gruppen- diskussionen

- Gruppendiskussionen mit den Lehrkräften, die Forschungstagebücher führen
- ca. 2 pro Schuljahr
- Fokus: Erfahrungen mit dem Forschungstagebuch  
→ Erkenntnisgewinn:  
1. Forschungsmethode  
2. Validierung  
Ergebnisse Teilstudie I

### Teilstudie III Fragebogen & Interviews

- Mixed Method Baseline Studie mit  
1. quant. Erhebung  
→ anschließend  
2. vertiefenden Interviews
- Alle BFS EuV und Sozialpflege in Bayern ohne Projektschulen
- Fokus: Erwartungen an belastende und entlastende Faktoren bei lernziendifferenzierter Beschulung

dokumentieren. Dabei wird die Differenzierung zwischen Belastung und Beanspruchung nach ISO EN DIN 10075-1 aufgenommen, um eine wissenschaftlich einheitliche Begriffsnutzung zu gewährleisten. Die Forschungstagebücher bilden die Grundlage für die problemzentrierten Interviews am Schuljahresende. Die Daten werden mit der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Das Sampling ist theoriegeleitet und wird mit Hilfe eines Kurzfragebogens zu Beginn des Interviews dokumentiert (z.B. Theorie- & Praxislehrer, unters. Schularten usw.).

Teilstudie II soll einen forschungsmethodischen Beitrag innerhalb der Dissertation liefern. Dabei wird durch Gruppendiskussionen mit den Lehrkräften aus Teilstudie I die Forschungsmethode „Forschungstagebuch“ reflektiert, u.a. um die Validität der Ergebnisse aus Teilstudie I zu fundieren (z.B. inwiefern eine regelmäßige Dokumentation erfolgte oder eine zusätzliche Belastung durch das Führen des Tagebuchs entstand) und damit auch zu erarbeiten, inwiefern ein Forschungstagebuch eine geeignete Erhebungsmethode für die Dokumentation von Belastungserleben bei Lehrkräften ist.

Teilstudie III untersucht nun in einer quantitativen bayernweiten Erhebung die Frage: Welche Erwartungen haben Lehrkräfte an Berufsfachschulen für Ernährung und Versorgung sowie Sozialpflege – die nicht am Schulversuch teilnehmen – hinsichtlich der Belastungen und Entlastungen bei der lernziendifferenten Beschulung? Aus der quantitativen Erhebung heraus werden mit einzelnen Teilnehmenden qualitative Interviews geführt, um mehr inhaltliche Tiefe zu erzeugen. Durch diese Teilstudie soll die Perspektive der Lehrkräfte eingefangen werden, die nicht am Schulversuch teilnehmen.

## **Zur Bedeutung von Sprache für die Berufliche Orientierung an allgemeinbildenden Schulen**

Anna-Lena Müller, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Der Fachkräftemangel ist allgegenwärtig. Doch obwohl die Chancen, einen Ausbildungsplatz zu finden, aktuell so gut sind wie selten zuvor, gelingt immer mehr Jugendlichen der direkte Übergang von der allgemeinbildenden Schule in eine nachschulische Anschlussalternative nicht problemlos. Sie münden entweder in das so genannte Übergangssystem ein, in dem sie teilweise sehr lange verbleiben, ohne bessere Chancen auf einen Ausbildungsplatz zu erlangen oder sie beginnen eine Ausbildung, die sie dann jedoch aus verschiedenen Gründen wieder abbrechen (BMBF 2023). Besonders betroffen sind Jugendliche mit Migrationserfahrungen und Jugendliche mit Hauptschulabschluss (vgl. ebd.). Eine Herausforderung, mit der insbesondere, aber nicht nur diese Jugendlichen konfrontiert sind, ist die Bedeutung von Sprache für die Berufliche Orientierung in der allgemeinbildenden Schule. Diese soll im Rahmen des geplanten Promotionsvorhabens näher in den Blick genommen werden.

Die im schulischen Kontext und somit auch die im Rahmen der schulischen Beruflichen Orientierung geforderten sprachlichen Kompetenzen gehen über allgemeine Sprachkompetenzen in Form der Beherrschung der deutschen Sprache hinaus. Die im Unterricht verwendete sog. „Bildungssprache“ unterscheidet sich von der im Alltag verwendeten Sprache und stellt für alle Schülerinnen und Schüler (SuS) ein neu zu lernendes sprachliches Register dar (Michalak et al. 2015, S. 26). Es ist Aufgabe der Schule, die benötigten sprachlichen Fähigkeiten parallel zu den fachlichen Kenntnissen zu vermitteln (KMK 2019, S. 6). Die zusätzliche Herausforderung im Rahmen der Beruflichen Orientierung besteht darin, dass sich diese an der Schnittstelle zwischen der allgemeinbildenden Schule und der Arbeitswelt befindet, was wiederum dazu führt, dass die SuS bereits während der Schulzeit (z. B. im Rahmen von Praxiskontakten wie Betriebserkundungen oder -praktika) mit der im beruflichen Kontext verwendeten sog. „Berufssprache“ (Efing 2014, S. 415) konfrontiert werden, welche sie dann später im Rahmen der Berufsausbildung erwerben müssen. Sprache scheint also in besonderem Maße eine Rolle für die Berufliche Orientierung zu spielen. Wenn die Jugendlichen nicht über die erforderlichen sprachlichen Kenntnisse verfügen, können sie im Rahmen der Beruflichen Orientierung nicht die geforderte Berufswahlkompetenz entwickeln, die sie benötigen, um sich reflektiert und begründet für eine nachschulische Anschlussalternative zu entscheiden (Driesel-Lange et al. 2010, S. 8). Außerdem bilden die hier erworbenen sprachlichen Kompetenzen die Grundlage für die zu erlernende Fachsprache im konkreten Ausbildungsberuf.

Während sowohl zu Sprache im schulischen Kontext („Bildungssprache“) (vgl. z. B. Leisen 2011; Michalak et al. 2015; Gogolin et al. 2013) als auch zu den sprachlich-kommunikativen Anforderungen im Berufskontext („Berufssprache“) (vgl. z. B. Bethschneider 2015; Efing 2013; 2017; Braunert 2014) bereits verschiedene Forschungsarbeiten existieren, besteht hinsichtlich der Bedeutung von Sprache für die Berufliche Orientierung an allgemeinbildenden Schulen noch ein Forschungsdesiderat. Daher wird im geplanten Promotionsvorhaben in einem explorativen Vorgehen die folgende grundlegende Fragestellung sowohl theoretisch-konzeptionell als auch empirisch untersucht:

- Welchen Stellenwert nimmt Sprache im Rahmen der Beruflichen Orientierung an allgemeinbildenden Schulen ein und wie können Jugendliche bei der Entwicklung entsprechender sprachlicher Kompetenzen bestmöglich gefördert werden?

Die Förderung der sprachlichen Kompetenzen auch im Rahmen der Beruflichen Orientierung bilden die Grundlage dafür, Jugendliche entsprechend ihrer individuellen Voraussetzungen zu unterstützen und so Arbeitsmarkteinstiege zu erleichtern und Passungsprobleme auszugleichen.

## Literatur

- Bethschneider, M./Eberle, M./Kimmelman, N. (2015): Förderung sprachlich-kommunikativer Fähigkeiten in der betrieblichen Ausbildung. Abschlussbericht. In: bwp@ Spezial 6: HT 2013.
- Braunert, J. (2015): Ermittlung des Sprachbedarfs: Fachsprache und Kommunikation am Arbeitsplatz. In: Kiefer, K.-H./Efing, C./Kung, M./Middeke, A. (Hrsg.): Berufsfeld-Kommunikation. Deutsch. Frankfurt/Main: Peter Lang, S. 49-66.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2023): Berufsbildungsbericht 2023. Abgerufen unter:  
[https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/berufsbildungsbericht-2023-kabinettfassung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/berufsbildungsbericht-2023-kabinettfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=2) [14.09.2023].
- Diesel-Lange, K./Hany, E./Kracke, B./Schindler, N. (2010): Berufs- und Studienorientierung. Erfolgreich zur Berufswahl. Ein Orientierungs- und Handlungsmodell für Thüringer Schulen. Bad Berka: Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien.
- Efing, C. (2017): Zur Funktion und Rolle von Sprache in der beruflichen Bildung: Empirische Befunde. In: Terassi-Haufe, E./Börsel, A. (Hrsg.): Sprache und Sprachbildung in der beruflichen Bildung. Münster: Waxmann, S. 247-266.
- Efing, C. (2014): Berufssprache & Co.: Berufsrelevante Register in der Fremdsprache. Ein varietätenlinguistischer Zugang zum berufsbezogenen DaF-Unterricht. In: Informationen Deutsch als Fremdsprache, 41(4), S. 415-441.
- Efing, C. (2013): Ausbildungsvorbereitung im Deutschunterricht in der Sekundarstufe I. Sprachlich-kommunikative Facetten von „Ausbildungsvorbereitung“. Frankfurt/Main: Peter Lang.
- Gogolin, I./Lange, I./Michel, U./Reich, H. H. (Hrsg.) (2013): Herausforderung Bildungssprache – und wie man sie meistert. Münster u.a.: Waxmann.
- Leisen, J. (2011): Praktische Ansätze schulischer Sprachförderung – Der sprachensible Fachunterricht. Abgerufen unter:  
[https://www.hss.de/fileadmin/media/downloads/Berichte/111027\\_RM\\_Leisen.pdf](https://www.hss.de/fileadmin/media/downloads/Berichte/111027_RM_Leisen.pdf) [15.08.2023].
- Michalak, M./Lemke, V./Goeke, M. (2015): Sprache im Fachunterricht. Eine Einführung in Deutsch als Zweitsprache und sprachbewussten Unterricht. Tübingen: Narr Francke Attempto.
- Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder der Bundesrepublik Deutschland (KMK) (Hrsg.): Bildungssprachliche Kompetenzen in der deutschen Sprache stärken. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 05.12.2019. Berlin/Bonn: KMK.

## **Effects of Germany's move to the knowledge economy on firm's strategies to secure skills**

Konstantin Peveling, King's College London

The question on how skill formation systems are adapting to the knowledge economy enjoys broad attention in comparative political economy (CPE) discourse. It misses, however, a central part of the story: how do firms react to the transition? The transition is usually captured as skill biased technological change, highlighting the centrality of skills, the Varieties of Capitalism (VoC) approach with its 'firm centric' view is particularly placed to study the accompanying effects since skills and their formation are central to its analysis.

German firms are confronted with substantial skill problems as they transform their businesses into the knowledge economy. While young people increasingly chose higher education, they tend to avoid the STEM subjects needed by firms. On top of that, skill scarcity is further fuelled by increasingly stronger demographic effects, characterised by the baby-boomer generation slowly retiring and ever-smaller cohorts leaving schools. Therefore, hiring matching candidates has become a key challenge for many German firms (Müller 2021).

In this piece I bring ideas from organisational economics, particularly the resource-based view (RBV), on firm strategies into a VoC framework to capture how firms react to the shift in skill requirements. Furthermore, I argue that it is important to overcome CPE literature's treatment of firms as a uniform block without agency, ignoring variety among them. I consider that there are two gaps in the literature that I intend to fill. First, how Germany's transition to the knowledge economy shapes firms' strategies towards hiring and training more generally. And second, how firm characteristics like firm size and sector of operation influence, form and diversify firms' use of these strategies.

I conceptualise firm strategy as being of two different kinds. First, labour attraction strategies, that aim at improving labour supply to an organisation and second, organisational adaption strategies, that aim at altering an organisation's demand for skills and labour. Depending on their size and sector of operation, firms may face distinct challenges in securing the workforce they require and consequently use very different configurations of strategies to face this challenge. I explore these questions using a mixed methods approach. First, I run a set of elite interviews with unions, employer associations and firms of different sectors and sizes. Second, I use data from both, IAB Establishment Panel and EU-KLEMS to test and further explore the findings from the interviews.

Early findings suggest that hiring and retaining matching candidates has become a critical task for all firms and led to a shift in their approach. Depending on firms' size and sector they are facing different challenges and choose their strategies accordingly. For low- and medium-skilled jobs, firms often can comparatively easily use wage premia to attract and retain people. To secure highly skilled persons, particularly in STEM subjects, firms must show substantially more effort and provide a broad range of non-wage benefits on top of high wage premia. Furthermore, a firm's public recognition has become crucial, putting small and medium-sized firms at a disadvantage over larger firms.

## **Implikationen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt – das Land Brandenburg im europäischen Vergleich**

Daniel Porep, Brandenburgische Technische Universität (BTU) Cottbus - Senftenberg

Der demografische Wandel mit einer zunehmenden Alterung der Menschen und einem Rückgang der Bevölkerungszahl im arbeitsmarktrelevanten Alter ist für die Gesellschaften Europas einer der bestimmenden Entwicklungstrends in den nächsten Jahrzehnten. Aufgrund der Entwicklungen im Zuge des Transformationsprozesses in den 1990er und 2000er Jahren mit einem deutlichen Rückgang der Geburtenraten und einem starken Fortzug jüngerer Menschen zeigt sich der demografische Wandel im Land Brandenburg und Ostdeutschland insgesamt früher und deutlich ausgeprägter als in anderen Regionen Deutschlands. Für die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der zentralen Fragestellung des Forschungsvorhabens, welche Anpassungsprozesse an den demografischen Wandel auf dem Arbeitsmarkt ablaufen, stellt das Land Brandenburg vor diesem Hintergrund eine Art Brennglas dar, welches die Möglichkeit bietet, die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt anhand real abgelaufener Veränderungen zu untersuchen. Die bisherige wissenschaftliche Auseinandersetzung damit, wie sich der Arbeitsmarkt im Zuge der demografischen Entwicklung verändert, sind stark durch vorausschauende Analyse geprägt. Diese legen zudem eher einen Fokus auf die aggregierten quantitativen Entwicklungen. Eine detaillierte Analyse zu den schon abgelaufenen Entwicklungen findet sich bisher nicht. Zudem setzten sich die vorhandenen wissenschaftlichen Untersuchungen nicht damit auseinander, ob und wenn ja welche Auswirkungen der demografische Wandel auf die Arbeitsmarktstruktur hat. Hinsichtlich der Arbeitsmarktstruktur ist der Diskurs durch Überlegungen zur Spaltung bzw. Vermarktlichung geprägt. Hierbei spielt wiederum der demografische Wandel bisher keine oder nur eine untergeordnete Rolle. Vor dem skizzierten Hintergrund identifiziert das Projekt an zwei Stellen weiteren Forschungsbedarf und versucht einen Beitrag dazu bereitzustellen. Zum einen geht es um die Analyse real abgelaufener Anpassungsprozesse des Arbeitsmarktes und zum anderen um die Frage wie sich die Arbeitsmarktstruktur als Teil dieser Anpassungsprozesse entwickelt.

Das Forschungsprojekt ist als eine empirische Analyse angelegt und bedient sich dafür theoretischer Überlegungen insbesondere aus dem modernisierten Segmentationsansatz, zu institutionellen Beschäftigungssystemen/-ordnungen und der keynesianischen Beschäftigungstheorie. Die empirische Analyse soll in einer internationalen Untersuchung europäischer Regionen erfolgen. Der internationale Vergleich begründet sich zum einen aus einer erkenntnis-theoretischen Überlegung, demzufolge gerade der Vergleich Entwicklungen, Zusammenhänge und Besonderheiten erkennbar macht. Zum anderen dient der internationale Vergleich dazu, nationale institutionelle Rahmenbedingungen erfassbar zu machen. Die empirische Analyse soll sich in zwei größere Untersuchungsformen aufteilen. Dies ist auf der einen Seite die multivariate Analyse über alle Regionen hinweg und auf der anderen Seite die vertiefende Aufbereitung regionaler Fallbeispiele. Die Auswahl der regionalen Fallbeispiele ist anhand der empirischen Informationen geplant. Dabei sollen Regionen ausgewählt werden, die in ihrer demografischen Entwicklung eine möglichst große Vergleichbarkeit mit dem Land Brandenburg aufweisen. Als Datenbasis für das Forschungsprojekt sollen überwiegend Daten von Eurostat, mit Schwerpunkt auf den Scientific Use File des Labour Force Survey, genutzt werden.



# Switching Occupations and Continuing Education in a Changing Labor Market

Franziska Riepl, Goethe Universität Frankfurt am Main

The labor market has changed substantially in recent years and is expected to experience a series of transformative changes in the coming decades, such as the shift to a greener and more sustainable economy, structural change, and the increasing use of digital technologies and artificial intelligence. Workers will need to adapt to changing work environments, different skill requirements within their current jobs, and shifts in demand for labor across different occupations, firms, and even entire sectors. To master these changes, it is essential that the labor supply provided by workers matches with the shifting demands of firms. While the economic literature usually assumes costless reallocations towards the occupations where wages are highest, in reality, the time and effort it takes to acquire new skills pose a substantial hurdle to a quick adjustment of labor supply.

Permanent imbalances in the form of mismatch unemployment on one side and a lack of qualified personnel on the other side are not only inefficient from an aggregate economic perspective; they also can entail severe negative consequences for the affected individuals. Therefore, it is of great interest to understand how workers switch occupations and what role additional training plays in this process. In this project, I want to offer a detailed account of this process. More concretely, I want to examine if and how further education offerings are taken up by individuals who face changes in skills requirements and labor demand within their occupation, and whether further education results in a smoother adjustment to new requirements within one's original occupation or a more successful transition into a new one. In short, the research questions are: *How do workers choose whether to re-train in order to be able to switch to another occupation? And which wage and employment outcomes are entailed by the choice to pursue additional training?*

First, I plan on documenting the patterns of how individuals choose whether to participate in continuing education, particularly as a response to changing labor market conditions. Descriptive statistics and qualitative evidence exist within the sociological literature and in the form of technical reports (e.g., BMBF 2019; Ebner and Ehler 2018) but this information is usually collected at the aggregate level, not connected to wage and employment outcomes, and seldom integrated into the economic literature. By analyzing the German NEPS(SC6)-ADIAB (Bachbauer et al. 2022), an innovative dataset which connects survey information on continuing education with administrative labor market data, I hope to close this gap and to provide evidence regarding the choice of further education and its effects on labor market outcomes.

Second, I aim to incorporate this information into a model of occupation and job switching with a choice to pursue additional education. So far, the economic literature has largely side-stepped this issue, modeling occupation switching as either being costless or subject to a fixed switching cost (e.g., Busch 2020). By modeling the pecuniary and time costs of switching occupations more explicitly, I hope to provide a model that can be used to analyze adjustment processes in response to shocks to production technologies (e.g., the sudden adoption of videoconferencing tools during the coronavirus pandemic) or the introduction of new policies (e.g., the proposed Law for the Strengthening of Further Education in Germany). Ultimately, I want to provide a basis for evaluating policies in the context of further education and to provide guidance for policymakers who want to gauge whether a particular program is efficient in promoting the reallocation of workers towards the sectors where they are needed the most and where they can generate the highest earnings.

## Literatur

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019). Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018: Ergebnisse des Adult Education Survey Trendbericht.

Bachbauer, Nadine; Wolf, Clara; Graf, Tobias; Grießemer, Stephan; Kaimer, Steffen; Köhler, Markus et al. (2022): Erhebungsdaten des Nationalen Bildungspanels (NEPS), Startkohorte 6 (SC6) verknüpft mit administrativen Daten des IAB (NEPS-SC6-ADIAB) – Version 7520 v1.

Ebner, Christian; Ehlert, Martin (2018): Weiterbilden und Weiterkommen? Non-formale berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarktmobilität in Deutschland. Kölner Zeitschrift für Soziologie 70 (2), pp. 213–235. DOI: 10.1007/s11577-018-0518-x.

Busch, Christopher (2020): Occupational Switching, Tasks, and Wage Dynamics. Mimeo. [http://chrisbusch.eu/wp-content/uploads/2020/10/Busch\\_occ\\_2020.pdf](http://chrisbusch.eu/wp-content/uploads/2020/10/Busch_occ_2020.pdf)

## **“Refugees for Care” – Eine Ethnografie der Altenpflegehilfeausbildung Geflüchteter**

Marina Schmidt, Goethe Universität Frankfurt am Main

Seit 2015 sind tausende Menschen, vor allem Männer aus dem Nahen Osten und Nordafrika, nach Deutschland geflohen. Aufgrund ihres ausstehenden Asylstatus haben sie keinen Zugang zum Arbeitsmarkt. Eine Ausnahme wurde jedoch u.a. für Ausbildungswillige im Bereich der Altenpflege geschaffen, der bereits seit längerem von einem akuten Personalmangel betroffen ist. Dem Fachkräftemangel in der Altenpflege begegnet die deutsche Politik somit mit einem speziell auf Geflüchtete ausgerichteten Ausbildungsprogramm. Dementsprechend wirft eine solche Politik die Frage auf, ob die ökonomische Idee die Zahl der Pflegekräfte durch Einwanderung zu erhöhen, funktionieren kann und welche Dimensionen von Macht, Ungleichheit und Differenz dabei hervorgebracht werden.

Vor diesem Hintergrund richte ich in meinem Promotionsprojekt den Blick auf ein staatlich gefördertes Ausbildungsprogramm des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration, welches die Ausbildung junger, mehrheitlich männlicher Geflüchteter zu Altenpflegehelfer\*innen zum Ziel hat. Dabei untersuche ich den Transformationsprozess von Geflüchteten zu Altenpflegehelfer\*innen unter Fokussierung auf die (Re-)Produktion von Differenzen sowie ihre Funktionslogik.

Differenzen werden im Rahmen dieser Arbeit gemäß des praxeologischen Konzepts des *(Un-)Doing Differences* nach Hirschauer (2017) verstanden. Damit einhergehend vertrete ich die ethnomethodologische Grundannahme, dass soziale Differenzierungen gesellschaftlich hervorgebracht und damit in Interaktion entstehen und beobachtbar werden. Um die situativen Differenzierungspraktiken zu analysieren, wählte ich die Methode der Ethnografie. Die Auszubildenden dieses Programms wurden in den entsprechend relevanten institutionellen Settings der Berufsschule und der ausbildenden Altenpflegeeinrichtung über mehrere Monate ethnografisch von mir begleitet. Übergreifend für beide Settings ließ sich dabei beobachten, dass es zunächst einer Aushandlung von *Ethnizität* bedarf, ehe Professionszugehörigkeit in den Vordergrund rücken kann.

## **Wie transnationale Qualifikationsregimes Wachstum fördern: Eine Fallstudie zu Externalisierung von Berufsbildung in Deutschland**

Linda Wanklin, Universität St. Gallen, Swiss Leading House GOVPET

Unser Papier erforscht die komplexe Beziehung zwischen Qualifikationsregimen ("Skills regimes") und wirtschaftlichem Wachstum im Kontext der Wissensökonomie, mit einem speziellen Fokus auf die Erfahrungen Deutschlands. Der konventionelle Ansatz der "Varieties of Capitalism" (VoC) (Hall und Soskice 2001), der in der neoklassischen Ökonomie verwurzelt ist, hat traditionell die Angebotsseite des wirtschaftlichen Wachstums betont. Im Gegensatz dazu verlagert das aufkommende Paradigma der "Wachstumsmodelle" (growth models, vgl. Baccaro, Blyth und Pontusson 2022), beeinflusst von der Post-Keynesianischen Ökonomie, die Aufmerksamkeit auf die Nachfrageseite der Wirtschaft und bietet eine nuanciertere Perspektive auf das Wachstum in fortgeschrittenen kapitalistischen Gesellschaften. Die Qualifikationsregime, die bisher ein Eckpfeiler der VoC-Analyse waren, spielen in diesen Wachstumsmodellen eine zentrale, aber untererforschte Rolle.

In der Wissensökonomie, die durch rasante technologische Innovation und die Nachfrage nach kognitiv anspruchsvollen Arbeitsplätzen gekennzeichnet ist (Iversen und Soskice 2019), stehen Qualifikationen (Skills) im Mittelpunkt von Wachstumsstrategien. Unsere Studie untersucht die Rolle von Qualifikationsregimen bei der Gestaltung von Wachstumsmodellen, insbesondere im Kontext der Zeit nach der globalen Finanzkrise in Deutschland. Unsere Leitfrage ist: "Wie und warum hat sich das deutsche Qualifikationsregime verändert?" Im Gegensatz zum herkömmlichen VoC-Ansatz konzeptualisieren wir Qualifikationsregime als transnationale Systeme, die eine vielfältige Palette von Fähigkeiten von hochkognitiven Fähigkeiten bis zu gering qualifizierter Arbeit abdecken und die Rolle der gesteuerten Arbeitsmigration bei der Bereitstellung von Qualifikationen berücksichtigen (Menz 2008; Afonso und Devitt 2016).

Wir argumentieren, dass das deutsche Qualifikationsregime aufgrund veränderter Anforderungen an Fähigkeiten sowohl in der inländischen Wirtschaft (z.B. in den Pflege-, Bau- und Dienstleistungssektoren) als auch bei deutschen multinationalen Unternehmen, die "vor Ort produzieren und verkaufen" (Herrigel 2015), eine erhebliche Transformation durchlaufen hat.

Diese Transformation ist durch einen Prozess der "Externalisierung" gekennzeichnet, bei dem Praktiken und Politiken zur Qualifikationsbildung über nationale Grenzen hinaus erweitert werden. Inspiriert von dem Konzept der Externalisierung von Governance (Lavenex und Schimmelfennig 2009) definieren wir die Externalisierung von Qualifikationsregimen als die gezielte Ausweitung von Aktivitäten zur Qualifikationsbildung im Ausland und die Anpassung von Arbeitsmigrationspolitiken an die Bedürfnisse der deutschen Wirtschaft. Dies stellt eine grundlegende Verschiebung in den Zielen und Instrumenten des deutschen Qualifikationsregimes dar.

Basierend auf 15 Experteninterviews und Dokumentenanalysen verfolgen wir die Politik der Externalisierung und verknüpfen sie mit einer Koalition, die aus dem deutschen Staat und deutschen Arbeitgeberorganisationen besteht und sowohl im Inland als auch im Ausland aktiv ist. Überraschenderweise spielen deutsche multinationale Unternehmen trotz der Vorteile der Externalisierung keine aktive Rolle in dieser Koalition. Es gibt auch keine Hinweise auf eine Gegenkoalition, die Gewerkschaften oder ausländische Regierungen einschließt. Wir klassifizieren die Externalisierung des deutschen Skills-Regimes als ein Fall von "institutioneller Überlagerung" (Graf 2018; Streeck und Thelen 2005). Diese Art des institutionellen Wandels bedeutet, dass neue Regeln und Praktiken zu den bestehenden Institutionen

hinzugefügt werden. Die Überlagerung behebt Schwächen bestehender Institutionen und Politiken, ohne den bestehenden institutionellen Rahmen zu verändern, die in diesem Fall mit dem Aufstieg der Wissensökonomie und dem demografischen Wandel zusammenhängen.