

## Hintergrund: BIBB-Projekt „Berufliche Entwicklungen junger Fachkräfte nach Abschluss der Ausbildung“

### Typen von Arbeitsmarktintegration (nach Castel)

Erfolgreiche Arbeitsmarktintegration (52,4 %)



Potentiell prekäre Integration (33,5 %)



Entkoppelt (3,5 %)



Keine Zuordnung möglich (10,5 %)



Nach: Dorau, Feller, Höhns 2009

**Forschungsfrage:** Gibt es potentielle Zusammenhänge zwischen dem Ausscheiden aus der Berufskarriere und vorherigen Erfahrungen in der betrieblichen Ausbildung?

### Theoretische Herangehensweise

Die Frage, warum Dinge nicht geschehen, warum z. B. junge Menschen nicht in dem durch die Berufsausbildung vorgezeichneten Karrierepfad verbleiben, kann mit einer **positivistischen** Philosophie und Methodologie nicht beantwortet werden (Archer 1995).

Eine rein **interpretative** Perspektive auf die Sicht von Absolventen des dualen Systems mit potentiell prekärer Berufseinstiegsverlauf und auf ihre Interpretationsmuster vorangegangener Ausbildungserfahrungen erlaubt vermutlich keinen Zugang zur Wirkung der sozialen Strukturierung dieser Erfahrungen. Die Identifikation sozial strukturierter Faktoren in den Ausbildungserfahrungen mit Bedeutung für den späteren Berufsverlauf muss Aufgabe der Forscherin sein.

Der aus diesem Grund gewählte **sozial-realistische Forschungsrahmen** enthält nicht alle möglichen Einflussfaktoren auf Berufseinstiegsverläufe. Auch ist das Ergebnis nicht eine neue Taxonomie von Pädagogiken. Vielmehr werden zunächst interne Prinzipien betrieblicher Ausbildung anhand von theoretisch begründeten Kategorien identifiziert. Diese Kategorien hängen, so die Theorie, mit der sozialen Strukturierung der betrieblichen Ausbildung zusammen und wirken sich auf die Positionierung von Auszubildenden innerhalb sozialer Beziehungen und gegenüber Wissen aus. Die Realisationsformen dieser Kategorien in betrieblicher Ausbildungspraxis werden – unter Heranziehung weiterer Theorien – zu Typologien geordnet. Diese Typologien stellen eine Beschreibungssprache für die internen Prinzipien betrieblicher Ausbildung im deutschen dualen System dar, mit der – theoretisch begründet – Zusammenhänge zwischen einem Fortsetzen oder auch Ausscheiden aus der Berufskarriere und vorherigen Erfahrungen in der betrieblichen Ausbildung herstellbar werden.

Entstehen und potentielle Auflösung sozialer Reproduktion werden beschreibbar durch eine Unterscheidung zwischen Macht und Kontrolle, wie sie der britische Bildungssoziologie Basil Bernstein (1977, 1990, 2000) vornimmt. Kontrolle ist in Bernsteins Sicht ‚janusköpfig, denn sie trägt sowohl die Macht der Reproduktion in sich als auch das Potential zur Veränderung‘ (Bernstein 2000: 5, eigene Übers.). Für die Klärung der Frage nach potentiellen Interrelationen zwischen betrieblicher Ausbildung und einer nicht erfolgreichen Arbeitsmarktintegration bzw. einem Abweichen vom erwartbaren Karrierepfad sind folglich die Kontrollbeziehungen in der Ausbildung zentral, die bei Bernstein als ‚Rahmung‘ zu übersetzen sind. Rahmung ist ein Element von Bernsteins bekanntem Konzept ‚code‘.

## Theoretische Propositionen

## Forschungsschritt 1

### Relevante Konzepte aus der L1 (Theorieinterne Sprache)

**Code**, definiert als Interrelationen zwischen Diskurs, Praktiken und Orten, funktioniert als **unsichtbarer Positionierungsmechanismus**

### Pädagogischer Diskurs

zu analytischen Zwecken differenzierbar in  
ID Instruktiondiskurs → Diskursive Regeln **DR**  
RD Regulationdiskurs → hierarchische Regeln **HR**

### Pädagogische Praxis

**Sichtbar**, realisiert den pädagogischen Diskurs, ohne von ihm determiniert zu werden, und ist analysierbar durch **Klassifikations- und Rahmungswerte**  
**Klassifikationen** bezeichnen Grenzstärken zwischen Kategorien gleicher Art, die durch Machtausensetzungen entstehen. Bei der **Rahmung** geht es um den Ort der Kontrolle über **DR** und **HR**. Rahmung über DR ist stark, wenn der Vermittler in Kontrolle über Auswahl, Abfolge, Taktung und Bewertung der Lerninhalte und -ergebnisse ist; sie ist schwach, wenn Lernenden Kontrolle zugestanden wird. Rahmung über HR ist stark bei lehrerzentrierter und positionaler Kommunikation, schwach bei flacher Hierarchie und Partizipation der Lernenden (Bernstein 1977, 1990, 2000)

Unsichtbar

Sichtbar

### Erste externe Sprache L2 als Instrument zur Datengenerierung

Mit Bernstein wird eine ‚diskursive Lücke‘ zwischen der Theorie und der realen Welt angenommen. Externe Sprachen sind ein ‚Übersetzungsmechanismus‘ zur Überbrückung dieser Lücke.

Die **Rahmung** zeigt sich in der Kontrolle über die Auswahl, Abfolge und Taktung der Vermittlung und über die Kriterien sowie über die Hierarchie in der Beziehung zwischen Lehrenden und Lernenden. Für den zur Stimulation von Narrationen eingesetzten Interview-Leitfaden wurden dazu Alltagssprachliche Fragen entwickelt (erste L2). Darüber hinaus fragte der Leitfaden nach der Ausbildungsorganisation allgemein und nach wichtigen Momenten in der Ausbildung: am Anfang, wenn etwas falsch gemacht wurde, Prüfungsvorbereitung. Er enthielt ferner Fragen nach Herkunftsfamilie, Berufswahl und dem späteren Berufs- und Lebensverlauf.

**Erhoben** wurden zunächst 10 problemzentrierte Interviews (PZIs) mit Absolventen unterschiedlicher dualer Ausbildungsberufe, die in den ersten 10 Jahren nach Abschluss mehrfache Statuswechsel im Berufsverlauf aufwiesen (Arbeitslosigkeit, Berufswechsel, Weiterbildung, Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit ...). Die Offenheit des PZI und die zusätzlichen Fragen gewährleisteten trotz der theoretisch begründeten Strukturierung des Leitfadens, dass ein Überschuss an Datenmaterial erzeugt wird, der über ein Abfragen operationalisierter theoretischer Konzepte hinausgeht und so einer Zirkularität der Forschung entgegensteht.

Erste Ergebnisse einer **Inhaltsanalyse** zeigten Effekte betrieblichen Lernens, die auf andere Arbeitskontexte transferierbar waren:

- Selbständiges Lernen und Arbeiten
- Gesteigerte Lern- und Arbeitsmotivation durch entgegengebrachtes Vertrauen
- Zunehmendes Selbstvertrauen
- Verantwortungsgefühl
- Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen und zu vertreten, auch unter Unsicherheit
- Kompetenter Umgang mit Zeit: Dauer der Erfüllung einer Aufgabe abschätzen
- Fähigkeit, in angemessener Weise um Unterstützung zu bitten
- Fähigkeit, mit emotionalem Druck umzugehen
- Verbesserte Offenheit gegenüber anderen (Kunden)

**Die Relation zur sozialen Strukturierung der betrieblichen Ausbildung blieb unklar.** Allerdings erklärten die meisten Respondenten, dass während der Ausbildung Fehler verziehen wurden – im Gegensatz zu ihrem späteren unregelmäßigen Lernen in der Arbeit. **Dies scheint die Theorie zu stützen, die eine Interrelation von Positionierungseffekten und dem der Vermittlung zugrunde liegenden Diskurs postuliert.**

## Forschungsschritt 2

### Zweite externe Sprache L2 zur Überbrückung der Lücke zwischen Theorie und Daten

- beschreibt interne Prinzipien von Ausbildung, hier: die Rahmung betrieblicher Ausbildung
  - wird entwickelt im Dialog zwischen theoretischen Konzepten der L1 und Datenmaterial (analog zu Morais /Neves (z.B. 2001))
  - Der spezielle makrosoziale Diskurs, der betrieblicher Ausbildung zugrunde liegt, lässt spezielle Erscheinungsformen von Rahmung erwarten
  - Entwicklung eines ersten Indikators, an dem sich starke /schwache Rahmung zeigt
  - Entwicklung von Deskriptoren für den Indikator
- Der Überschuss an Theorie verhindert eine bloße Replizierung der L1, sondern ermöglicht ihre Erweiterung.**

**Datengrundlage:** Mit einem unwesentlich modifizierten Leitfaden erhobene **30 weitere PZIs** mit Personen, die alle eine Ausbildung nach BBiG/HWO absolviert hatten (keine Maßnahmen, keine Praktika u.ä., d. h. Gleichheit des makrosozialen Regulationsdiskurses) und die in den ersten 3-5 Jahren nach Abschluss mehrfache Statuswechsel im Berufsverlauf aufwiesen. **Kodierung** der Narrationen zur betrieblichen Ausbildung einmal nach den theoretischen Maßgaben (Auswahl und Abfolge von Ausbildungsinhalten, Taktung, Bewertungskriterien, Beziehungen) und einmal offen nach Relevanz der Respondenten (z.B. Vertrauen, Routine, Selbständigkeit, Verantwortung, Selbstvertrauen, Lernen im Tun, Welpenschutz). Die offenen Codes konnten später z.T. unter die axialen subsumiert werden.

Der **Indikator**, anhand dessen sich die Rahmung von Auswahl und Abfolge, Taktung und Bewertungskriterien in betrieblicher Ausbildung nach BBiG/HWO zeigt, muss über alle Berufe hinweg Gültigkeit haben. Da in betrieblicher Ausbildung die Vermittlung beruflicher Handlungsfähigkeit zentral ist (§ 1(3) BBiG), wurde unter Rückgriff auf Theorien zur vollständigen Arbeitshandlung der erste Indikator **„Aufgaben im Betrieb ausführen“** gebildet. Gemäß den Erkennungsregeln für starke bzw. schwache Rahmung (siehe theoret. Propositionen) wurden zu diesem Indikator **Deskriptoren** für jeweils 4 unterschiedliche Rahmungsstärken entwickelt. **Als Ergebnis entstanden drei Typologien für DR und eine Typologie für HR.**

**Zusammenfassung der Befunde:** Für alle Elemente der DR wurden sehr stark gerahmte Realisationsformen gefunden, mit denen Lernende außerhalb von Wissen und Können und außerhalb der Gemeinschaft der Wissenden positioniert werden. Ebenfalls wurden für alle Elemente sehr schwach gerahmte Realisationsformen gefunden, wo Lernende von eigener Kontrollübernahme berichteten. Auch zu den HR fanden sich Berichte von Kontrollübernahme. **Kontrollübernahme durch Lernende bedeutet einen Bruch mit dem theoretisch postulierten Kontinuum der Rahmungsstärken, bei dem stets die Lehrenden in Kontrolle sind, also eine Modifikation der Theorie.**

Sowohl die sehr starke als auch die sehr schwache Rahmung können mit späterem Ausscheiden aus der Berufskarriere zusammenhängen. Einzelfallanalysen zur Klärung des Zusammenhangs werden an Gewicht gewinnen durch die Entwicklung weiterer Indikatoren sowie die Konzeptualisierung von Zeit, da in einzelnen Ausbildungsverläufen unterschiedliche Rahmungsstärken anzutreffen sind.

### Beispiel: Typologie mit Deskriptoren unterschiedlich stark gerahmter Taktung

Rahmung der Taktung	Sehr stark	stark	schwach	Sehr schwach
Indikator: Arbeitsaufgaben im Betrieb ausführen	Ausbildende drängen zum Arbeiten, ohne Zeit zum Lernen / Üben zu gewähren	Ausbildende „schubsen“ die Lernenden, Aufgaben zu übernehmen in der Erwartung, dass die Lernenden so weit sind, während Lernende selbst sich noch nicht trauen.	Ausbildende erklären den Auszubildenden nach Bedarf wiederholt, was sie wissen bzw. wie sie handeln müssen, und verzeihen Fehler beim Ausführen von Arbeitsaufgaben aufgrund des Auszubildendenstatus	Auszubildende erkennen selbst Lücken beim Wissen oder Können, wollen sie auffüllen und machen sich dazu selbst Zeitdruck

Hier flossen auch mit „Welpenschutz“ kodierte Textstellen ein

Archer, M. S. (1995). The neglect of the educational system by Bernstein in A. Sadovnik (Hrsg.), *Knowledge and Pedagogy: The sociology of Basil Bernstein*. Westport: Ablex.  
Bernstein, B. (1977). *Class, Codes and Control III - Towards a Theory of Educational Transmission* (verb. Aufl.). London: Routledge & Kegan.  
Ders., (1990). *Class, Codes and Control IV - The structuring of pedagogic discourse*. London, New York: Routledge.  
Ders., (2000). *Pedagogy, Symbolic Control and Identity* (verb. Aufl.). Boston: Rowman & Littlefield.

Dorau, R., Feller, G., & Höhns, G. (2009). Berufliche Entwicklungen junger Fachkräfte nach Abschluss der Ausbildung. [http://www2.bibb.de/tools/fodbi/pdf/eb\\_21201.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodbi/pdf/eb_21201.pdf)  
Höhns, G. (2013). Ordnung und Steuerung der betrieblichen Berufsbildung in Deutschland im Prisma der Konzepte Basil Bernsteins. *bwp@Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 25, 1-19.  
Morais, A., & Neves, I. (2001). Pedagogic social contexts: Studies for a sociology of learning. In A. Morais et al. (Hrsg.), *Towards a Sociology of Pedagogy*. New York: Lang.