

Profil 8:

Netzwerke – Strukturen von Wissen, Akteuren und Prozessen in der beruflichen Bildung

**Digitale Festschrift
für BÄRBEL FÜRSTENAU**



Alexander BRODSKY, Robin BUSSE, Susan SEEBER & Jürgen SEIFRIED

(Universität Mannheim, TU Darmstadt, Universität Göttingen & Universität Mannheim)

Die Rolle des Lernorts Betrieb für die Entwicklung der politischen Kompetenz von Auszubildenden – Ein Scoping Review

Online unter:

https://www.bwpat.de/profil8_fuerstenaу/brodsky_etal_profil8.pdf

in

bwp@ Profil 8 | September 2023

Netzwerke – Strukturen von Wissen, Akteuren und Prozessen in der beruflichen Bildung

Teil 3: Betriebliches Lernen und Verantwortung

Hrsg. v. **Mandy Hommel, Carmela Aprea & Karin Heinrichs**

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | bwp@ 2001–2023



www.bwpat.de



Herausgeber von **bwp@** : Karin Büchter, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer, Nicole Naeve-Stoß, Karl Wilbers & Lars Windelband

Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online

Die Rolle des Lernorts Betrieb für die Entwicklung der politischen Kompetenz von Auszubildenden – Ein Scoping Review

Abstract

Ausbildungsbetriebe eröffnen Auszubildenden vielfältige Lerngelegenheiten und Sozialisationskontexte für die Entwicklung von Wissen, Fähigkeiten, Einstellungen und Werten zur Mitgestaltung der Berufs- und Arbeitswelt, aber auch der Gesellschaft. Obgleich die Förderung politischer Kompetenz von Auszubildenden als ein Ziel beruflicher Ausbildung gilt, ist zu konstatieren, dass forschungsseitig wenig zu etwaigen Effekten von Lerngelegenheiten im Ausbildungskontext bekannt ist. Mit Blick auf betriebliches Lernen in der Berufsbildung werden in diesem Beitrag Lernformen adressiert, die geeignet erscheinen, politische Kompetenz bei Auszubildenden zu fördern. Das Spektrum umfasst sowohl nicht-formale (wie die Teilnahme an betrieblichen Interessenvertretungen) als auch informelle Lernmöglichkeiten (zum Beispiel im Umgang mit Vorgesetzten und Kolleg:innen). Die im Zuge eines Scoping Reviews identifizierten Studien adressieren ein breites Spektrum an unterschiedlichen Lernmöglichkeiten oder Merkmalen von Arbeitsplätzen (z. B. Konfliktverhalten in der Interaktion mit Ausbilder:innen, Vorhandensein von Betriebsräten) sowie Zielgrößen (z. B. politische Fertigkeiten als Facette sozialer Kompetenz sowie politische Partizipation). Die Ergebnisse machen unter anderem deutlich, dass sowohl positive (Einfluss der fachlich-didaktischen Qualifikation von Vorgesetzten) als auch negative Aspekte (z. B. undemokratische Entscheidungsstrukturen) im Ausbildungsbetrieb einen Einfluss auf die politische Kompetenz der Auszubildenden haben können.

The Influence of Workplace Experiences on the Development of Political Competencies of Dual Apprentices – A Scoping Review

During vocational education and training (VET) training companies provide apprentices with a wide range of learning opportunities and socialization contexts for the development of knowledge, skills, attitudes, and values that are relevant for the world of work and society. Although the promotion of political competencies is seen as a goal of VET, there is only few empirical evidence on possible effects of learning opportunities in the training context. With a focus on company-based learning in VET, we conducted a scoping review to examine the influence of learning opportunities that appear to be suitable for promoting political competencies among apprentices. This includes both non-formal (e.g., participation in-company interest groups) and informal learning opportunities (e.g., interactions with superiors and colleagues). The results of the scoping review show that the identified studies addressed a wide range of different learning opportunities or workplace characteristics (e.g., conflict behavior in interactions with trainers) as well as dependent variables (e.g., political skills as a facet of social competence as well as political participation). Among other things, the results indicate that both positive (e.g., influence of the qualifications of supervisors) and negative aspects (e.g., undemocratic decision-making structures) in the training company may affect the political competencies of trainees.

Schlüsselwörter: *Politische Bildung, politische Kompetenz, Duale Berufsausbildung, Ausbildungsbetrieb, Lernen am Arbeitsplatz*

Keywords: *Civic education, political competence, dual vocational education and training (VET), training company, workplace learning*

1 Einleitung

Ausbildungsbetriebe haben eine wichtige bildungspolitische und zugleich gesellschaftliche Verantwortung (BIBB 2021, 6). Einerseits nehmen sie als ein zentraler Lernort in der dualen Berufsausbildung eine Schlüsselposition bei der Gestaltung und Umsetzung betrieblicher Lerngelegenheiten für Auszubildende ein. Andererseits eröffnen Ausbildungsbetriebe neben den anderen Lernorten der dualen Ausbildung (Berufsschule, ggfs. überbetriebliche Bildungsträger) vielfältige Lerngelegenheiten und Sozialisationskontexte für die (Weiter-)Entwicklung von Wissen, Fähigkeiten, Einstellungen und Werten zur Mitgestaltung der Berufs- und Arbeitswelt sowie – darüber hinaus – der Gesellschaft (z. B. Anders et al., 2020; Besand 2014; Fehser et al. 2019; Zurstrassen 2020; Seeber/Seifried 2022). Bislang vorliegende Befunde einschlägiger Untersuchungen in Bezug auf die politische Partizipation von Auszubildenden zur gesellschaftlichen Mitbestimmung und Mitgestaltung stimmen diesbezüglich allerdings nicht allzu optimistisch (z. B. Anders et al. 2020; Busse et al. 2022; Kenner/Nickolaus 2017). Dabei wären entsprechende Kompetenzen nötiger denn je, denn aktuelle Herausforderungen in Berufsbildungs- und Beschäftigungssystemen sowie Umgestaltungserfordernisse in der Gesellschaft aufgrund übergreifender Entwicklungen (u.a. Demografie, Dekarbonisierung, Digitalisierung) bei gleichzeitig steigenden antidemokratischen Tendenzen und Einstellungen (vgl. Hövermann/Kohlrausch/Voss 2021) verweisen nachdrücklich darauf, dass eine zukunftsfähige berufliche Ausbildung deutlicher als bisher die Mitgestaltung der Gesellschaft und Arbeitswelt adressieren muss. Dies erfordert u. a. eine stärkere curriculare Verankerung entsprechender Kompetenzziele in den Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen einschließlich der Entwicklung und Gestaltung adäquater Lernsituationen, womit zugleich die Qualifizierung und Professionalisierung des beruflichen Bildungspersonals in diesem Bereich notwendig ist (Dietrich 2017, 320).

Vor diesem Hintergrund beschäftigen wir uns im nachfolgenden Beitrag mit der Rolle des Ausbildungsbetriebs für die Entwicklung der politischen Kompetenz von Auszubildenden. Politische Kompetenz stellt nicht nur eine zentrale Voraussetzung für die Erhaltung demokratischer Strukturen unserer Gesellschaft dar, sondern ist z. B. auch für das demokratische Austarieren unterschiedlicher Interessen am Arbeitsplatz sowie die Mitgestaltung der Berufs- und Arbeitswelt relevant (z. B. Zurstrassen 2020). Ziel des Beitrags ist es, mittels eines systematischen Scoping Reviews einen Überblick über vorliegende empirische Studien zu gewinnen, um den Forschungsstand nachzuzeichnen und ggf. bestehende Forschungslücken zu identifizieren.

Den Ausbildungsbetrieb als wichtigen Lernort haben wir nicht zuletzt für diesen Beitrag in der Festschrift anlässlich des 60. Geburtstags von Bärbel Fürstenau gewählt, weil dieser in ihrer Forschung immer wieder unter verschiedenen engeren oder weiteren Perspektiven eine Rolle spielt. Auch das informelle Lernen, das wir in unserem Beitrag einbeziehen, kommt immer

wieder in Bärbel Fürstenaus Arbeiten vor. Erinnert sei an dieser Stelle an ihre Forschung zum Wissensmanagement in Unternehmen, zu Fragen der Professionalität des betrieblichen Ausbildungspersonals im Umgang mit Heterogenität oder auch zum informellen Lernen im Bereich der Finanzkompetenz. Auch wenn wir mit unserem Beitrag zur Rolle des Ausbildungsbetriebs in der politischen Bildung im Inhaltsbezug deutlich neben ihren Kernbereichen ökonomischer, finanzieller und kaufmännischer Bildung liegen, so hoffen wir doch, ihr Interesse über diese Verbindungslinien geweckt zu haben.

2 Theoretischer Hintergrund

2.1 Politische Kompetenz

In der Forschung um Wirkungen und Erträge von politischer Bildung haben sich verschiedene Konstrukte herauskristallisiert, die sich (zumindest gilt dies für den deutschsprachigen Raum) mehrheitlich unter dem theoretischen Gerüst politischer Kompetenzen vereinen lassen. Das kognitionspsychologisch begründete Modell der Politikkompetenz von Detjen et al. (2012) umschließt die vier Kompetenzdimensionen (1) Fachwissen, (2) politische Urteilsfähigkeit, (3) politische Handlungsfähigkeit sowie (4) politische Einstellung und Motivation. Kompetenzen werden hierbei als Personeneigenschaften verstanden, die sich in Handlungen zeigen und die über Lernangebote gefördert werden können (Klieme/Hartig 2007, 14). Als eine zentrale Dimension politischer Kompetenz soll an dieser Stelle zunächst kurz auf die politische Handlungsfähigkeit eingegangen werden. Politische Handlungsfähigkeit umschließt sowohl das politische Artikulieren und Argumentieren als auch Prozesse des Verhandeln, Entscheidens und Handelns (Detjen et al. 2012, 87f.). Als eine zentrale Facette politischer Handlungsfähigkeit gilt darüber hinaus die politische Partizipation, die sämtliche Aktivitäten „mit dem Ziel, politische Entscheidungen zu beeinflussen“ umfasst (van Deth 2009, 141). Bezogen auf den beruflichen Kontext zählt hierzu z. B. die proaktive Mitgestaltung beruflicher und betrieblicher Arbeitsbedingungen und Prozesse, aber auch das Einstehen für eigene Interessen und Vertreten von Interessen der Beschäftigten (ebd.).

2.2 Lerngelegenheiten in der betrieblichen Ausbildung für die Entwicklung politischer Kompetenzen

Die betriebliche Ausbildung bzw. das betriebliche Lernen wird bedeutsam für den Erwerb demokratischer und politischer Kompetenzen erachtet (z. B. Greinert 1990; Lempert 1998). Der Lernort Betrieb bietet im Zuge der beruflichen Ausbildung ein breites, heterogenes, aber bislang kaum empirisch ausgeleuchtetes Spektrum formaler, non-formaler und informeller Lerngelegenheiten für die Förderung politischer Kompetenz (Anders et al. 2020; Busse et al. 2022; Seeber/Seifried 2022).

Formale Zielvorgaben betrieblicher Ausbildung

Formal betrachtet ergeben sich aus den neuen und modernisierten vier Standardberufsbildungspositionen¹ (BIBB 2020, 2021) vorwiegend mittelbare, aber auch unmittelbare Zielsetzungen für die Stärkung politischer Kompetenz von Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung (vgl. auch Busse et al. 2022; Seeber/Seifried 2022). Das BIBB (2020, 1) stellt diesbezüglich heraus, dass die neuen Standardberufsbildungspositionen einen „wichtigen Beitrag zur Förderung von demokratischen Kompetenzen in unserer Gesellschaft [leisten], indem sie auf die Eigenverantwortung des Einzelnen am Arbeitsplatz im Sinne von Rechten, Pflichten sowie die Bedeutung von Prävention und Weiterbildung hinweisen“. Somit leitet sich hier explizit ein breit gefasster und über das bisherige Verständnis hinausgehender Bildungsauftrag zur Persönlichkeitsentwicklung von Auszubildenden ab, der auch explizit die Betriebe (und nicht lediglich die beruflichen Schulen) in die Pflicht nimmt (Busse et al. 2022). Es wird mit den Standardberufsbildpositionen eine reflektierte und aktive Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Problemen betont (BIBB 2020, 2021). Besonders deutlich werden diese übergreifenden Zielsetzungen in den beiden Berufsbildpositionen „Digitalisierung in der Arbeitswelt“ und „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“. Für die Stärkung der „Digitalisierung in der Arbeitswelt“ sollen Auszubildenden z. B. Fähigkeiten zur Informationsbeschaffung und -prüfung vermittelt werden. Entsprechende Fähigkeiten gelten als wichtige Voraussetzung für die Urteilsbildung (Detjen et al. 2012), die eine Kerndimensionen politischer Kompetenz darstellt (vgl. Abschnitt 2.1) und angesichts einer wachsenden Bandbreite von Informationen sowie angesichts zunehmender gezielter Desinformationen durch „Fake News“ zunehmend an Stellenwert gewinnen (Oberle 2022). Diese übergreifenden Ziele sind indes noch recht abstrakt gefasst und für die jeweilige berufliche Domäne zu präzisieren. Dennoch zeigen sie, dass politische Kompetenz als Voraussetzung für politisches Urteilen, demokratische Teilhabe und die aktive Mitgestaltung der Arbeitswelt durch die modifizierten Berufsbildpositionen stärker betont werden (Busse et al. 2022). Darüber können sich „neue Chancen demokratischer Aushandlungsprozesse“ eröffnen (Seeber/Seifried 2022, 10). Unklar ist allerdings, wie und in welchem Maße diese Zielvorgaben umgesetzt werden.

Non-formale Lerngelegenheiten im Betrieb

Im Folgenden wird davon ausgegangen, dass institutionalisierte Gremien über Strukturen der Mitbestimmung, Interessenvertretung und Verantwortungsübernahme vielseitige *non-formale Lerngelegenheiten* für die (Weiter-)Entwicklung politischer und demokratischer Fähigkeiten eröffnen (Anders et al. 2020). Mitbestimmungsmöglichkeiten bestehen unter anderem im Rahmen der Mitwirkung in Betriebsräten, die von Arbeitnehmer:innen in Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten gewählt werden dürfen. Im Kontext der betrieblichen Berufsausbildung haben Betriebsräte gemäß des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 98 Abs. 1 BetrVG) das Recht,

¹ „Standardberufsbildpositionen sind bildungspolitische Steuerungsinstrumente, die in den Ausbildungsordnungen im Ausbildungsrahmenplan geregelt, während der gesamten Ausbildung zu vermitteln und als Mindestanforderungen zu verstehen sind.“ (BIBB 2020, 1). Die neuen Standardberufsbildungspositionen sind ab August 2021 nicht nur in modernisierten oder neu eingeführten Ausbildungsberufen innerhalb des betrieblichen Ausbildungsrahmenplans zu verankern, sondern auch in sämtlichen bestehenden Ausbildungsberufen zu vermitteln, obwohl sie dort noch nicht in den Ausbildungsordnungen enthalten sind (BIBB 2020, 1).

„bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen“ und gemeinsam mit der Geschäftsführung des Betriebs über Fragen der betrieblichen Ausbildung der Arbeitnehmer:innen zu beraten (§ 96 Abs. 1 BetrVG). Einen besonderen Stellenwert in der betrieblichen Berufsausbildung hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)², die als Teil des Betriebsrates „die besonderen Belange“ der Auszubildenden und jungen Arbeitnehmer:innen vertritt (§60 Abs. 2 des BetrVG). Die Beziehung zwischen demokratischen Erfahrungen im Beruf sowie der Entwicklung politischer Kompetenz wird auch in theoretischen Ansätzen und Modellen adressiert: So lassen die Spillover-Theorie von Pateman (1970, 38ff.) und das Civic Voluntarism Model von Verba et al. (1995, 314ff.) vermuten, dass sich die Mitarbeit in Interessenvertretungen im Betrieb positiv auf politische Handlungsfähigkeiten von Auszubildenden auswirken können. Aufbauend auf das Konzept „Demokratie als Lebensform“ (Dewey et al. 2011) suggerieren Demokratietheorien und -forschung zudem, dass demokratische Erfahrungen in zentralen Lebensbereichen die Stärkung eines demokratischen Bewusstseins begünstigen (z. B. Kiess 2022).

Informelle Lerngelegenheiten im Betrieb

Potenziale für die Entwicklung politischer Kompetenz im betrieblichen Ausbildungskontext dürften auch *informelle Lerngelegenheiten* entfalten, die im Unterschied zu non-formalen Lerngelegenheiten nicht institutionell organisiert sind und bei denen Lernprozesse oft unbewusst stattfinden. Dabei wird davon ausgegangen, dass informelles Lernen mit eigenständigen Beiträgen zur Förderung demokratie-relevanter Kompetenzen verbunden sein kann (u. a. Kaufmann 2016, 66). Erstens erschöpfen sich Beteiligungsformen im Betrieb nicht nur in der Mitarbeit in institutionalisierten Mitbestimmungsstrukturen, sondern umschließen ebenfalls die direkte Beteiligung an Entscheidungen im Betrieb oder das kollektive Aktivwerden mit Kolleg:innen außerhalb einer institutionellen Organisation. Auch solche Aktivitäten eröffnen informelle Erfahrungsräume für eine demokratische Teilnahme und können mit entsprechenden Sozialisationserfahrungen einhergehen (Kiess/Schmidt 2020, 124). Es ist des Weiteren anzunehmen, dass Betriebe solche Lerngelegenheiten und Sozialisationserfahrungen durch die Gestaltung eines demokratischen Betriebsklimas begünstigen können, z. B. durch einen offenen Umgang mit Konflikten, partizipative Kooperationsstrukturen und Möglichkeiten der Verantwortungsübernahme (Pircher Verdorfer et al. 2013, 428). Zweitens sind neben demokratischen Teilhabeprozessen im informellen Raum auch Gespräche mit Ausbilder:innen und Kolleg:innen am Arbeitsplatz zu nennen, die über einen (kritischen) Informationsaustausch zu politischen Geschehnissen zur politischen Meinungs- und Urteilsbildung beitragen können (Pukas 2022, 134f.). Drittens finden am Arbeitsplatz verschiedene demokratische Aushandlungsprozesse mit verschiedenen Akteur:innen innerhalb und außerhalb des Betriebs statt (Seeber/Seifried 2022, 11). Einerseits sind am Arbeitsplatz soziale Aushandlungsprozesse mit Kolleg:innen, Kunden und anderen Stakeholdern anzutreffen. Andererseits sind Bewegungen

² JAV können in solchen Ausbildungsbetrieben gewählt werden, in denen mindestens fünf Auszubildende das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder Arbeitnehmer:innen im Alter von unter 18 Jahren beschäftigt sind (§ 60 Abs. 1 BetrVG).

betrieblicher Organisations- und Führungskulturen in Richtung einer Demokratisierung zu verstehen, die demokratische Willensbildungs- und Aushandlungsprozesse im Zuge strategischer und operativer Entscheidungen zulassen (Anders et al. 2020, 163). Viertens kann es schließlich am Arbeitsplatz durch unterschiedliche Wahrnehmungen, Interessen und Wertvorstellungen zu Konflikten kommen. Nach Kirfel (2019, 5) trifft dies in der Berufsausbildung in besonderer Weise zu, da sich Jugendliche zu Beginn der Ausbildung neu orientieren müssen, vielfältige Erwartungen vom Ausbildungsbetrieb an sie gerichtet werden und diese Erwartungen teilweise nicht ihren eigenen Vorstellungen entsprechen müssen.

Bedeutung des betrieblichen Ausbildungspersonals

Dem betrieblichen Ausbildungspersonal wird im Zuge der Gestaltung und Umsetzung betrieblicher Lehr-Lernprozesse eine maßgebliche Rolle zugesprochen (z. B. Bahl et al. 2012; Brüner 2012; Grollmann/Ulmer 2020). In Deutschland ist die Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) gesetzlich geregelt. Die pädagogische Qualifizierung weisen Ausbilder:innen in der Regel durch eine Prüfung nach der AEVO nach. Seit der Novellierung im Jahr 2009 bezieht die Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals nach der AEVO insbesondere auch Aufgabenfelder ein, die auf die Förderung der Persönlichkeit der Jugendlichen abzielen (vgl. Ulmer/Gutschow 2009, 49f.). Neben Prüfungen nach der AEVO existieren vielseitige freiwillige Fortbildungen für das betriebliche Ausbildungspersonal. Hierzu zählen unter anderem die beiden bundeseinheitlichen Fortbildungsgänge „Geprüfte/r Aus- und Weiterbildungspädagoge/-in“ und „Geprüfte/r Berufspädagoge/-in“ (Bischoff 2013; für einen Überblick zu den Inhalten: Marohn 2017). Neuere Professionalisierungs- und Qualifizierungskonzepte für das betriebliche Ausbildungspersonal zielen auf eine Demokratieförderung am Arbeitsplatz ab, indem Ausbilder:innen z. B. in der Vermittlung von Demokratieverständnissen, wertschätzender Kommunikation und Konfliktlösekompetenzen weitergebildet werden (vgl. Qualifizierungskonzept Demokratisches Miteinander: Schleyer et al. 2021). Vor diesem Hintergrund ist anzunehmen, dass Ausbilder:innen eine zunehmende Bedeutung in der gesellschaftsrelevanten Persönlichkeitsentwicklung von Auszubildenden zukommt. Die Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals dient der Vorbereitung auf die heterogenen Aufgaben und Rollen, die am betrieblichen Lernort zu adressieren sind (für einen Überblick: Merkel et al. 2017). Ungeachtet der unterschiedlichen Aufgaben und Rollen sind Ausbilder:innen in erster Linie verantwortlich für die Ausgestaltung und Umsetzung der betrieblichen Ausbildung. Neben einer beruflich qualifikatorischen Funktion hat das Ausbildungspersonal aber auch erzieherische Aufgaben, die sich darin äußern können, dass Ausbilder:innen (a) als Vorbild und Vertrauenspersonen für Auszubildende fungieren (Bahl et al. 2012, 37), (b) bei Konfliktsituationen für die Schlichtung eintreten (Alef/Stein 2002, 23) oder (c) Auszubildende in die Berufs- und Arbeitswelt einführen (siehe Merkel et al. 2017).

Ungleicher Zugang zu Lerngelegenheiten aufgrund heterogener Ausbildungslandschaft

Die skizzierten formalen, non-formalen und informellen Lerngelegenheiten im Betrieb dürften allerdings eine hohe Heterogenität aufweisen. Zum einen handelt es sich beim Ausbildungsper-

sonal um einen sehr heterogenen Personenkreis mit mannigfaltigen Rollen, die zugleich stark abhängig von den jeweiligen betrieblichen Rahmenbedingungen sind (Grollmann/Ulmer 2020, 535). Des Weiteren übt das Gros des Ausbildungspersonals (ca. 90 %) die Ausbildungsfunktion nur nebenberuflich aus (Bahl et al. 2012). Den quantitativ größten Umfang an ausbildenden Tätigkeiten leisten jedoch die nebenberuflich ausbildenden Fachkräfte an den jeweiligen Arbeitsplätzen, für die keine Qualifikationsstandards gelten (Grollmann/Ulmer 2020, 553). Hinzu kommen erhebliche Unterschiede in der Qualifizierung und Professionalisierung des Ausbildungspersonals (z. B. Rausch/Seifried/Harteis 2014), die auch unterschiedliche Vorerfahrungen des Ausbildungspersonals zur Gestaltung demokratischer Lerngelegenheiten vermuten lassen. Zum anderen variieren die Strukturen von Ausbildungsbetrieben. So stehen die institutionalisierten Formen der betrieblichen Mitbestimmung nicht allen Auszubildenden in gleichem Maß zur Verfügung, da Mitbestimmungsstrukturen stark von der Branche und Betriebsgröße abhängen (Anders et al. 2020, 170ff.). In kleinen und mittleren Unternehmen finden Auszubildende deutlich geringere Chancen für die Beteiligung an Arbeitnehmer- sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen vor (Seeber/Seifried 2022, 11). Jugendliche mit niedrigeren Schulabschlüssen erfahren daher in gewisser Weise eine doppelte Benachteiligung, da sie nicht nur häufiger in kleineren Betrieben mit geringeren institutionalisierten Beteiligungschancen ausgebildet werden (Anders et al. 2020, 163ff.), sondern zugleich auch schlechtere Ausprägungen politischer Kompetenz zu Beginn der Ausbildung aufweisen (Busse et al. 2022). Im Unterschied zu Auszubildenden mit niedrigen Schulleistungen finden sich Auszubildende mit höheren Schulleistungen dagegen in größeren Betrieben mit vielfältigen Möglichkeiten institutionell organisierter Mitbestimmung wieder (Seeber/Seifried 2022, 11). Da allerdings die meisten Auszubildenden in Kleinst- und Kleinunternehmen oder mittelgroßen Betrieben ausgebildet werden (ca. 80 %; Bass/Baethge 2017, 39), dürfte lediglich eine Minderheit günstige Lernchancen über institutionalisierte Mitbestimmungsgremien vorfinden (Seeber/Seifried 2022, 11).

3 Methodisches Vorgehen

3.1 Zur Wahl der Methode

Der vorliegende Beitrag zielt darauf ab, den Stand der Forschung zur Förderung von politischer Kompetenz als Lernort Betrieb aufzuzeigen. Hierfür wurde eine umfassende Literaturrecherche vorgenommen, deren Ergebnisse in Abschnitt 4 berichtet werden. Im Rahmen der Suche nach einschlägigen Studien wurde einerseits die Durchführung eines systematischen Literaturreviews (siehe z. B. Xiao/Watson 2019) sowie andererseits die Methode des Scoping Reviews, ein relativ neuer Ansatz der Evidenzsynthese (Munn et al. 2018), in Betracht gezogen. Wie auch systematische Literaturreviews folgen Scoping Reviews einem systematischen Prozess, weisen aber im Regelfall hinsichtlich der verfolgten Zielsetzungen und des methodischen Vorgehens Unterschiede zu systematischen Übersichten auf (Munn et al. 2018, 1; siehe auch Peters et al. 2015). Sollen in einer Literaturübersicht etwa der internationale Forschungsstand hinsichtlich einer oder mehrerer spezifischer Forschungsfragen aufgearbeitet werden oder steht die

Identifikation konträrer Befunde im Mittelpunkt, so bietet sich gemäß Munn et al. (2018) insbesondere der systematische Ansatz an. Die Nutzung des Scoping Review-Ansatzes eignet sich dagegen dann, wenn es um die Identifikation von Typen verfügbarer Befunde (in einem bestimmten Forschungsfeld) oder die Identifikation und Analyse von Forschungslücken geht. Scoping Reviews gelten hier als ein geeignetes Instrument, um den Umfang eines Literaturkorpus zu einem Thema zu bestimmen sowie um einen Überblick über die verfügbaren Studien zu einem Themenschwerpunkt zu erhalten. Auf Basis der Ergebnisse eines Scoping Reviews können dann gegebenenfalls spezifischere (Forschungs-)Fragen bzw. Zielsetzungen für eine etwaige systematische Übersichtsarbeit abgeleitet werden (Munn et al. 2018, 2).

Im Rahmen des hier vorliegenden Beitrags fiel die Entscheidung auf die Nutzung der Scoping Review-Methodik. Hintergrund hierfür ist insbesondere, dass verschiedentlich (z. B. Busse et al. 2022 oder Seeber/Seifried 2022) bereits darauf verwiesen wurde, dass die empirische Befundlage hinsichtlich der politischen Bildung/Partizipation im betrieblichen Teil der dualen Berufsausbildung ein Desiderat darstellt. Deshalb sollte im Rahmen dieses Beitrags ein tendenziell breit gefasster Überblick über empirische Arbeiten gegeben werden und weniger der Fokus auf eine spezifische Fragestellung – etwa hinsichtlich des Einflusses der Partizipation in einer Jugend- und Auszubildendenvertretung auf die Entwicklung demokratischer Kompetenzen – gelegt werden. Das gewählte Vorgehen wird im folgenden Abschnitt skizziert. Die dabei adressierten Inhalte – insbesondere die Beschreibung des Vorgehens bei der Literaturrecherche sowie bei der Auswahl der Studien – orientieren sich an den Vorschlägen von Peters et al. (2015).

3.2 Vorgehen bei der Literaturrecherche

Nachfolgend geht es darum, empirische Arbeiten, die den Einfluss von Erfahrungen am betrieblichen Lernort im Rahmen der (dualen) Berufsausbildung auf die politische Bildung der Auszubildenden thematisieren, zu identifizieren. Die Zielgruppe der Untersuchungen umfasste demnach insbesondere Auszubildende im dualen Ausbildungssystem; dennoch kann bei der gewählten Zielsetzung durchaus auch die Einschätzung der (betrieblichen) Ausbilder:innen Einblicke zur politischen Bildung am betrieblichen Lernort geben. Der geographische Fokus wurde auf das duale Ausbildungssystem im deutschsprachigen Raum gelegt; Befunde aus Ländern ohne duale Ausbildungssysteme wurden nicht berücksichtigt. Für die deutschsprachige Datenbanksuche wurden zwei zentrale Dimensionen (vgl. Abbildung 1) genutzt, die nach der Durchsicht einschlägiger Beiträge definiert wurden und sich in großen Teilen auch in den theoretischen Grundlegungen dieses Beitrags finden. In der linken Spalte wird der betriebliche Lernort inkl. potenzieller politischer Partizipationsmöglichkeiten (im Ausbildungsbetrieb) adressiert. In der rechten Spalte finden sich einerseits die Suchworte Politische Bildung und Demokratische Bildung sowie andererseits verschiedene Zielkonstrukte politischer/demokratischer Bildung im Unternehmen. Die Literaturrecherche erfolgte in den Datenbanken Fachportal Pädagogik und der Literatursuche im Bundesinstitut für Berufsbildung. Hierbei wurden die

nachstehend gezeigten – insgesamt 54 unterschiedlichen – Suchkombinationen³ genutzt (Abbildung 1). Ferner wurden einzelne Treffer aus einer ergänzenden Schlagwortsuche (mit entsprechender Schwerpunktsetzung) berücksichtigt.⁴ Ergänzend wurde zu Kontrollzwecken eine englischsprachige Schlagwortsuche in der Datenbank ERIC mit gleicher Zielsetzung (und Schwerpunktsetzung auf den deutschsprachigen Raum) durchgeführt; diese Suche ergab keine zusätzlichen Treffer.

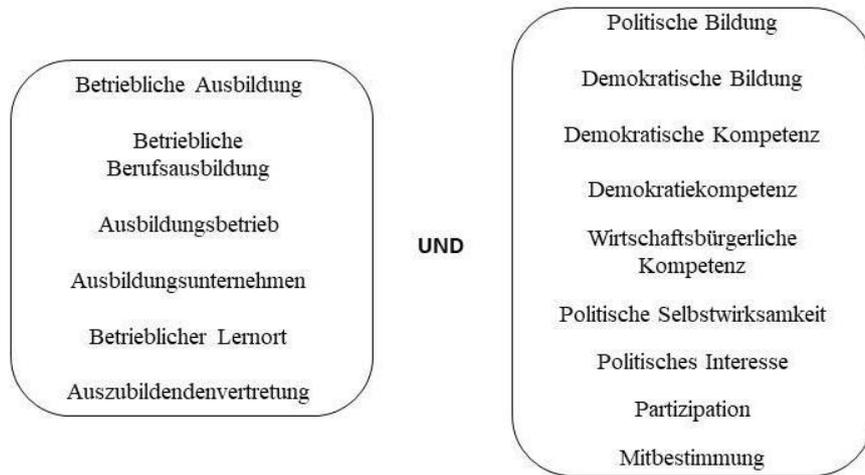


Abbildung 1: Die der Literaturrecherche zugrunde liegende Suchwortkombinationen

Da mit Blick auf einschlägige Arbeiten zu vermuten war, dass die Anzahl empirischer Studien zur gewählten Zielsetzung überschaubar ausfällt, wurde die Suche nicht auf einen spezifischen Veröffentlichungszeitraum beschränkt. Ferner wurden keine weiteren Einschränkungen – etwa der Ausschluss von sog. „grauer“ Literatur und/oder Sammelbandbeiträgen – vorgenommen. Entsprechend umfangreich war die Anzahl der Treffer, die zunächst 3.198 Quellen umfasste; außerdem wurden 11 weitere (in Vorarbeiten identifizierte) Quellen einbezogen. Nach Eliminierung von Duplikaten verringerte sich der Umfang auf 1.192 Treffer. Diese wurden anschließend zunächst auf Titel- und Abstract-Ebene dahingehend überprüft, ob die Studien eine inhaltliche Passung zu der im Rahmen dieses Beitrags verfolgten Zielsetzung aufweisen. Hier fiel auf, dass insgesamt 370 Beiträge in den Datenbanken keine Abstracts enthalten. Diese Fälle wurden zunächst auf Titelebene auf eine mögliche Passung überprüft und, sofern diese potenziell gegeben war, in einem weiteren Schritt versucht, das Abstract durch eine weitere Recherche zu identifizieren und ebenfalls inhaltlich einzuordnen.

Für die weitere Auswertung ausgeschlossen wurden dann Beiträge, die

- rein theoretisch-konzeptionell ausgerichtet sind,
- sich ausschließlich auf politische Bildung am schulischen Lernort der dualen Berufsausbildung beziehen, und/oder

³ Die Auswahl wurde nicht auf Schlagworte begrenzt, sondern es wurden die Suchoptionen *Alle Felder* (BIBB-Datenbank) sowie *Freitext* (Fachportal Pädagogik) genutzt, um ein möglichst umfassendes Bild zu erhalten.

⁴ An dieser Stelle möchten wir uns bei Herrn Markus Linten sowie Herrn Roland Keck vom Bundesinstitut für Berufsbildung für die Unterstützung bei der und hilfreichen Hinweise zur Literatursuche bedanken.

- politische Bildung im Rahmen der (allgemeinbildenden) Schulbildung untersuchen.

Außerdem wurden Quellen, die inhaltlich thematisch mehr oder weniger eng verbundene Fragestellungen wie beispielsweise Umweltbildung, Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (zum Beispiel Michaelis/Berding 2021 oder Hemkes/Rudolf/Zurstrassen 2022) oder zu der Entwicklung der (Berufs-)Moral (zum Beispiel Beck/Bienengräber/Parche-Kawik 2000 oder Hoff/Lempert/Lappe 1991) adressieren, nicht für die weitere Auswahl berücksichtigt. Die Analyse auf Titel- und Abstract-Ebene führte zu lediglich noch 82 Treffern, die anschließend auf Volltextebene begutachtet wurden. Dieser Analyseschritt – dem die gleichen Auswahl- bzw. Ausschlusskriterien der Titel-/Abstract-Ebene zugrunde gelegt wurden – führte zu einer Gesamtzahl von 16 Beiträgen (die sich stellenweise auf dasselbe Forschungsprojekt beziehen), welche anschließend in der Literaturübersicht berücksichtigt wurden. Mit Ausnahme eines Forschungsprojekts (Schweiz: Häfeli/Kraft/Schallberger 1988; Kraft 1986) wurden die den Studien zugrundeliegenden Daten in Deutschland erhoben. Der Prozess der Literaturrecherche und -auswahl wird in Abbildung 2 dargestellt. Entsprechend der Zielsetzung des Scoping Reviews wurden die Studien auf Befunde zur politischen Partizipation sowie zur politischen Bildung (im Ausbildungsbetrieb) untersucht. Darüber hinaus wurde analysiert, inwiefern die Studien Informationen zu den in Kapitel 2 thematisierten formalen Zielvorgaben, (non-formalen und informellen) Lerngelegenheiten sowie zur Rolle des betrieblichen Bildungspersonals (bei der Förderung politischer Kompetenz) bereitstellen.

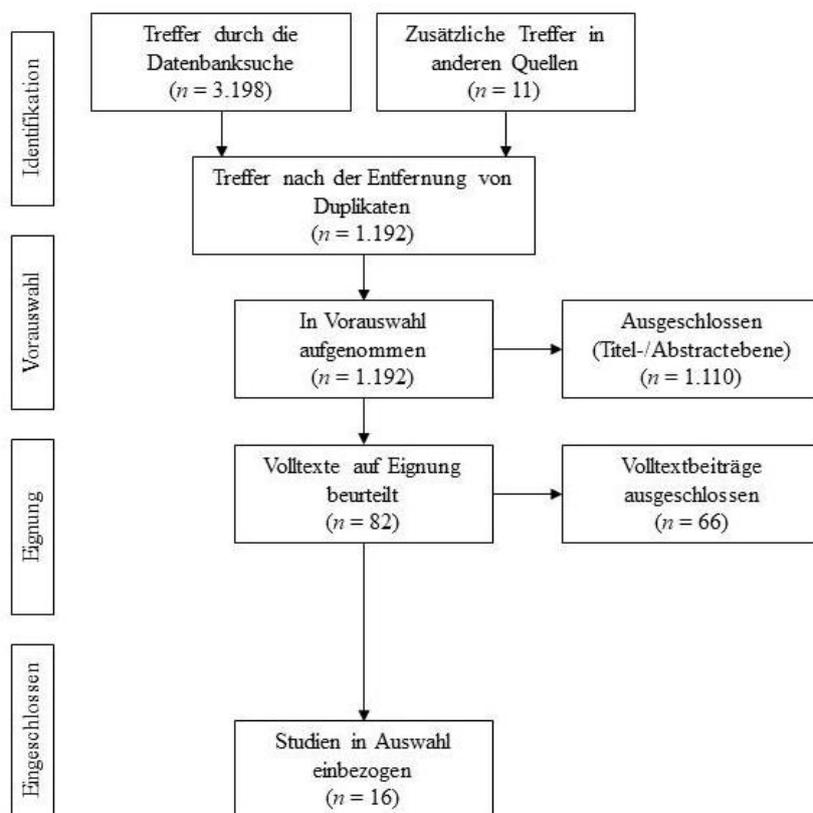


Abbildung 2: Flussdiagramm zur durchgeführten Literaturrecherche

4 Befunde

In den folgenden Abschnitten werden die Befunde der Literaturrecherche berichtet. Aufgrund des großen Umfangs vieler Werke, die in Buchform vorliegen (dies gilt insbesondere für Beiträge aus den 1980er-Jahren), können nachfolgend lediglich ausgewählte zentrale Erkenntnisse aufgegriffen werden. Die Ausführungen sind wie folgt strukturiert: Zunächst werden Befunde von Längsschnittstudien über die Entwicklung im Verlauf der Berufsausbildung aufgezeigt, bevor zur Systematisierung der Ergebnisse die eingangs skizzierten Lernformen herangezogen werden. An dieser Stelle wird explizit darauf hingewiesen, dass sich nicht alle untersuchten Einflussgrößen der politischen Bildung ausschließlich einer Lernform bzw. einem Einflussfaktor des Lernens zuordnen lassen. So kann beispielsweise die Betriebsgröße, die im Folgenden im Abschnitt der non-formalen Lerngelegenheiten (als Indikator für das Vorhandensein von Betriebsräten oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen) aufgegriffen wird, durchaus auch einen Einfluss auf informelle Lerngelegenheiten (z. B. durch ein variierendes kollegiales Umfeld) ausüben. Im Fließtext wird darauf verzichtet, Details zu den Stichproben darzulegen; diese und kurze Zusammenfassungen der Zielsetzung sowie der Befunde der Studien sind am Ende des Kapitels in Tabelle 1 zusammengefasst.

Entwicklungstendenzen im Ausbildungsverlauf

In den 1980er-Jahren wurden im Kontext der dualen Berufsausbildung vereinzelte Längsschnittstudien durchgeführt. So untersuchten etwa Mayer et al. (1981) in ihrer Studie zu mit Auszubildenden zum/zur Schlosser:in oder zum/zur Industriekauffrau/-kaufmann unter anderem die (Entwicklung der) Beteiligung in Jugendvertretungen im Ausbildungsverlauf. Die Befunde zeigen, dass sowohl bei gewerblichen als auch kaufmännischen Auszubildenden „mit der im Verlauf der Ausbildung zunehmenden Bedeutung institutionalisierter Formen der Interessenswahrnehmung bei Konfrontationen zwischen zentralen materiellen Interessen der Auszubildenden und betrieblichen Interessen“ (ebd., 189) auch eine steigende Teilnahme an Versammlungen der Jugendvertretung sowie Bereitschaft zur Kandidatur für die Jugendvertretung einhergeht. Auch das Vorhandensein eines Streikrechts für Auszubildende wird mit steigender Tendenz über den Ausbildungsverlauf befürwortet; gleichzeitig sinkt außerdem das Ausmaß der Ablehnung eines Streikrechts. Zunehmende Tendenzen zeigen sich bei der Mitgliedschaft in Gewerkschaften (Vorteile bei gewerblichen Auszubildenden; vgl. ebd., 375) oder dem Urteil über die Notwendigkeit von Gewerkschaften (leicht steigende Tendenz). In weiterführenden Analysen wurden Aspekte der Handlungsbereitschaft (wie die Mitgliedschaft in Gewerkschaften) mit Momenten der Wahrnehmung bzw. der Interpretation von Ausbildungssituation (z. B. Verletzung von Ausbildungsinteressen) in Verbindung gebracht (für eine detaillierte Übersicht der Zusammenhänge, vgl. Mayer et al. 1981, 379f.). So geht beispielsweise die Erfahrung, dass Ausbildungsinteressen im Betrieb verletzt werden, mit einem etwas höheren gewerkschaftlichen Organisationsgrad im 3. Ausbildungsjahr oder mit einer größeren Bereitschaft zur Kandidatur in einer Jugendvertretung einher (ebd., 212f.).⁵

⁵ Der Zusammenhang zwischen Verletzung von Ausbildungsinteressen, welche zu Konflikten zwischen Auszubildenden und Ausbildungsbetrieb bzw. deren Führungskräften führen kann, und der erhöhten (Bereitschaft)

Kärtner/Leu/Wahler (1981) adressierten in ihrem Beitrag „nichtfachliche“ Effekte der Berufsausbildung (im Kfz-Sektor, kaufmännisch und gewerblich) in den Bereichen Arbeit, Privat und Politik im Ausbildungsverlauf.⁶ Für den Bereich der Politik ist zu berichten, dass die Befragten ihre Einflussmöglichkeiten auf die staatliche Politik zunehmend positiver einschätzen (ebd., 72). Zudem wurden Vergleiche zwischen den Ausbildungsberufen durchgeführt: Diese verdeutlichen unter anderem, dass gewerblich Auszubildende keinen Zusammenhang zwischen ihrer Berufsausbildung (bzw. der angestrebten späteren Stellung) und dem Verständnis politischer Fragen sahen; von den kaufmännischen Auszubildenden gab immerhin ein Teil an, einen derartigen Zusammenhang zu sehen. Die Autoren schlossen daraus, dass „die Differenz im Wesentlichen in den unterschiedlichen Anforderungen und Arbeitsaufgaben begründet liegt“ (ebd., 74). Allerdings sei das Erkennen des Zusammenhangs nicht der ausschlaggebende Grund für ein stärkeres Interesse an politischen Fragen bei den kaufmännischen Auszubildenden; dieser Effekt sei vielmehr auf Kovariaten (insbesondere die politische Interessiertheit der Eltern) zurückzuführen. In dem Forschungsprojekt wurden auf Basis der Handlungspläne und Interpretationsmuster außerdem vier verschiedene Typen von Auszubildenden (die „distanzierten Aktiven“, die „unkritischen und instrumentell orientierten Inaktiven“, die „distanzierten Inaktiven“ sowie die „angepassten Aktiven“) klassifiziert (vgl. Kärtner 1985; Kärtner et al. 1983; Kärtner/Otto/Wahler 1985). Obgleich der Anteil der beiden „Inaktiven“-Gruppierungen im Studienverlauf tendenziell stagniert bzw. leicht abnimmt (bei leicht steigender Tendenz der Aktiven), liegt deren Anteil auch am Ende der Ausbildung noch bei knapp zwei Dritteln. Hinsichtlich der Interpretationsmuster (z. B. Wahrnehmung sozialer Konflikte) zeigt sich eine ähnliche Tendenz, auch hier nimmt der Anteil „kritischer“ Personen tendenziell (leicht) zu, während der Gesamtanteil „unkritischer“ Auszubildender etwas geringer wird (bzw. gleichbleibt). Obgleich die Prognose für die Entwicklung der Profile schwierig (und insbesondere durch die Kombination vorberuflicher und beruflicher Sozialisierungserfahrungen bzw. -bedingungen möglich) sei, lasse sich doch in etwa folgendes Bild ableiten: Während die Bereitschaft zur Übernahme einer aktiven Rolle etwa durch die Schulbildung und das politische Interesse der Eltern beeinflusst werde, seien kritische Haltungen, Skepsis und Distanz (neben geringen schulischen Bildungschancen) insbesondere bei Jugendlichen zu beobachten, die vor allem in Kleinbetrieben eintreten, wo sie mit „vergleichsweise rigiden Ausbildern und mit den relativ geringsten Partizipationsmöglichkeiten arbeiten und lernen müssen“ (Kärtner/Otto/Wahler 1985, 213).⁷

Kraft (1986, 1988) thematisierte in seiner Studie die Entwicklung gesellschaftlicher Partizipation im Laufe der Ausbildung in der Schweiz.⁸ Die Untersuchung allgemeiner Entwicklungstendenzen der gesellschaftlichen Partizipation verdeutlicht für die Gruppe der Lehrlinge, dass

zur politischen Partizipation zeigt auf, wie eng die Verflechtung zwischen non-formalen (Interessenvertretungen) und informellen Lerngelegenheiten (Lernen in Konflikten) sein kann.

⁶ Die Analysen zum Vergleich der Ausbildungsjahre im Rahmen dieses Beitrags basieren auf Querschnittserhebungen, für die Auszubildende aus den unterschiedlichen Lehrjahren befragt wurden (vgl. Kärtner/Leu/Wahler 1991, 68).

⁷ Zum Zusammenhang zwischen den Profilen und weiterer politischer und gesellschaftlicher Aktivitäten siehe Kärtner/Otto/Wahler 1985, 214ff.

⁸ Die adressierte Fragestellung scheint im Schweizer Kontext von besonderer Relevanz, da – so Mayer (2017, 51) – nirgendwo in der Welt ähnlich weitgehende Mitbestimmungs- und Kontrollmöglichkeiten für die Bürger:innen eines Landes institutionalisiert sind wie in der Schweiz.

der Glaube an Einflussmöglichkeiten auf gesellschaftliche und wirtschaftliche Vorgänge sowie der Stellenwert des Lebensbereichs „Politik“ im Zeitverlauf abnahm. Die gesellschaftliche Auseinandersetzung, also die Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Fragen, nahm hingegen zu. Bei der Partizipation in Vereinen zeigten sich nur geringe Veränderungen (mit leicht sinkender Tendenz) (Kraft 1988).

Non-formale Lerngelegenheiten im Betrieb

Ein (Einfluss-)Faktor der politischen Bildung in Praxisphasen der dualen Berufsausbildung, der in vielen identifizierten Studien adressiert wurde, ist die Größe des Ausbildungsbetriebs. Obgleich diese Studien keine unmittelbaren Einblicke in etwaige Lernprozesse am Arbeitsplatz bereitstellen, liegt die Annahmen eines Betriebsgrößeneffekts, insbesondere hinsichtlich non-formaler Lernprozesse, doch nahe: So sind Betriebsräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen in Großbetrieben häufiger vertreten als in Klein- und Kleinstbetrieben (siehe z. B. Berger et al. 2013; Ellguth 2020; Kenner/Nickolaus 2017), wodurch sich Auszubildenden in Großbetrieben tendenziell mehr Gelegenheiten zur Partizipation in Interessensvertretungen für die Mitarbeitenden bieten. Auf Basis der Befunde der bereits erwähnten Längsschnittstudie im Kfz-Sektor schlussfolgerte Kärtner (1985, 214), dass die „Betriebsgröße als Indikator für eine Reihe betrieblicher Sozialisationsbedingungen“ ein zentraler Einflussfaktor für die Entwicklung gesellschaftlich-politischer Handlungskompetenz – mit Vorteilen für Großbetriebe – sei. Die Betriebsgröße stehe für eine Reihe von Bedingungen, welche die „Qualität“ der Ausbildung betreffe: Umfassende und planmäßige Berufsausbildung (mit hohem Theorieanteil), von der Produktion getrennte Lernorte (oder zumindest nach pädagogischen Kriterien festgelegte Tätigkeitssequenzen), organisierte Lehrlingsvertretungen und – neben Pflichten – auch klar festgelegte Rechte der Auszubildenden (Kärtner 1985, 31).

Auch eine (Teil-)Studie von Anders et al. (2020) auf Basis von Daten aus dem ASCOT-Projekt SiKoFak (Systemische soziale und bildungsbiografische Kontextfaktoren für die Kompetenzentwicklung; vgl. Baethge-Kinsky/Baethge/Lischewski 2016) unterstreicht (allerdings auf Basis einer nicht-repräsentativen Datengrundlage), dass sich die Wahrscheinlichkeit des Auftretens einer betrieblichen Interessenvertretung nach der Betriebsgröße unterscheidet – am häufigsten sind Betriebsräte bzw. Jugend- und Auszubildendenvertretungen demnach in größeren Betrieben (mit mehr als 500 Beschäftigten) (Anders et al. 2020, 166). Außerdem variiert der Anteil Auszubildender, die in Unternehmen mit Betriebsrat bzw. Jugend- und Auszubildendenvertretung tätig sind, zwischen verschiedenen Ausbildungsberufen. Von der Auswahl aufgeführter Berufe liegt der Anteil an Betriebsräten/Jugendvertretungen insbesondere bei den Industriekaufleuten sowie Elektroniker:innen für Automatisierungstechnik auf einem recht hohen Niveau, während die relativen Häufigkeiten bei Kaufleuten für Spedition und Logistikdienstleistung und Kfz-Mechatroniker:innen auf einem niedrigeren Niveau liegen. Die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen dürften jedoch weniger den einzelnen Berufen als vielmehr der Unternehmensgröße (und Branche) geschuldet sein (Anders et al. 2020, 164). Ähnliche Befunde förderte die Befragung von Auszubildenden der Ausbildungsberufe Kauffrau/-mann im Einzelhandel sowie Industriekauffrau/-mann in der Studie von Krebs (2022) zu

Tage. Die Ergebnisse zeigen, dass sowohl die Betriebsgröße als auch das Spektrum der Mitbestimmungsstrukturen zwischen den Ausbildungsberufen stark variieren. Während bei Einzelhandelskaufleuten in etwa der Hälfte der Betriebe ein Betriebsrat existiert, sind es bei den Industriekaufleuten knapp drei Viertel der Fälle. Die Teilnahme an Wahlen zum Betriebsrat (Einzelhandel: 11.7 %, Industrie: 4.5 %) oder die Übernahme der Rolle der Jugend- und Auszubildendenvertretung (Einzelhandel: 0.9 %, Industriekaufleute: 5.0 %) liegt in beiden Ausbildungsberufen auf einem geringen Niveau. Dabei fällt die Beteiligung an den institutionalisierten Formen der Mitbestimmung bei den Industriekaufleuten deutlich höher aus als bei den Einzelhandelskaufleuten.

In einer Reihe von Studien zur Erklärung verschiedener (mit politischer Bildung in Zusammenhang stehender) Zielgrößen (Busse et al. 2022; Anders et al. 2020; Kenner/Nickolaus 2017) wurden unter anderem Merkmale der Ausbildungsbetriebe, insbesondere die Betriebsgröße, berücksichtigt. Anders et al. (2020) analysierten auf Basis der Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) (Startkohorte 4 [Welle 5]) potenzielle Einflussfaktoren des politischen Interesses von (dual ausgebildeten) Jugendlichen. Die Ergebnisse der Regressionsanalyse verdeutlichen, dass das politische Interesse größer ist, wenn die Jugendlichen in größeren Betrieben ausgebildet werden. Dieser Befund besteht auch dann, wenn für alle weiteren bildungs- und sozialisationsbedingten Merkmale kontrolliert wird. Allerdings verweisen die Autor:innen darauf, dass etwa die Rolle betrieblicher Auswahlprozesse oder die Frage nach den Effekten des Ausbildungs- und Arbeitskontextes in den größeren Ausbildungsbetrieben (mit ihren Partizipationsmöglichkeiten) auf das politische Interesse, auf Basis der Datengrundlage nicht beantwortet werden kann (Anders et al. 2020, 174). Busse et al. (2022) untersuchten – ebenfalls unter Rückgriff auf NEPS-Daten (Startkohorte 4; Blossfeld/Roßbach 2019) – mittels Strukturgleichungsanalysen Einflussfaktoren der beabsichtigten politischen Partizipation, darunter auch Merkmale der Ausbildung (Ausbildungszufriedenheit, Größe des Ausbildungsbetriebs, Ausbildungsjahr). Die Befunde verdeutlichen unter anderem, dass die Größe des Ausbildungsbetriebs einen signifikant positiven Einfluss auf das politische Interesse sowie die intendierte politische Partizipation der Teilnehmer:innen ausübt.⁹ Der Bildungsstatus des Ausbildungsberufs sowie die Ausbildungszufriedenheit sind indes keine signifikanten Prädiktoren des politischen Interesses sowie der beabsichtigten politischen Partizipation. Die Analyse der Beziehungen zwischen politischen Einstellungen und politischer Partizipation verdeutlichen, dass sich ein höheres politisches Interesse und eine höhere politische Selbstwirksamkeit signifikant positiv auf die intendierte politische Partizipation auswirken. Kenner/Nickolaus (2017) schließlich befragten für ihre Studie zu gesellschafts- und arbeitsbezogenen politischen Partizipationsorientierungen Auszubildende, die überwiegend in metallverarbeitenden Industriebetrieben ausgebildet wurden. Gemäß den Strukturgleichungsmodellierungen zur Erklärung der politischen Orientierungen (betriebsbezogen; Beispielitem: „Wenn es nicht anders geht, würde ich für die Einlösung meiner Rechte auch streiken“, ebd., 132) erweisen sich in dieser Studie die Betriebsgröße

⁹ Die Autor:innen verweisen darauf, dass zunächst die Annahme von Selektionseffekten nahe liegt. Allerdings werden mittels des spezifizierten Strukturgleichungsmodells derartige bildungsbezogene und soziale Unterschiede zwischen den Auszubildenden verschiedener Ausbildungsbetriebe herausgerechnet (Busse et al. 2022, 7).

sowie Vorhandensein eines Betriebsrats allerdings nicht als signifikante Prädiktoren (ebd., 133).

Die Rolle von (gewerkschaftlichen) Interessenvertretungen im Betrieb wurde darüber hinaus in weiteren Studien thematisiert: Gemäß der Studie von Harbordt et al. (1995), die im folgenden Abschnitt zu den informellen Lerngelegenheiten detailliert aufgegriffen wird, ging die Betätigung als Jugendvertreter:in nicht mit einer erhöhten Ausprägung der demokratischen Einstellungen (z. B. das Recht, für seine Überzeugung [notfalls] auf die Straße zu gehen) einher. Analysen von Kraft (1986; 1988) legen hingegen einen positiven Einfluss der Betriebsgröße, die in der Studie auch die gewerkschaftliche Präsenz im Betrieb umfasst, auf die Mitgliedschaft in Vereinen nahe. Außerdem zeigt sich, dass die soziale Systemkontrolle, also etwa die Einschätzung der Befragten, dass Bürger:innen auf Entscheidungen sowie aktive Teilnahme an politischen und gesellschaftlichen Vorgängen (vgl. Kraft 1988, 68), durch die gewerkschaftliche Präsenz im Betrieb positiv beeinflusst wird. Busse/Krebs (2022) stellen schließlich heraus, dass das Engagement als Jugend- und Auszubildendenvertreter:in positiv mit der digitalen politischen Partizipation (Beteiligung an Protestaktionen sowie Äußerung der Meinung in sozialen Netzwerken) in Verbindung steht.

Informelle Lerngelegenheiten im Betrieb

Nachstehend werden zum einen Beiträge, in denen Effekte von informellen Lernprozessen am Arbeitsplatz beleuchtet werden, aufgezeigt. Zum anderen werden Merkmale der (Lern- und) Arbeitsumgebung, die informelle Lernprozesse potenziell beeinflussen können, adressiert.

In einer Berliner Studie mit Auszubildenden in industriellen Metall- und Elektroberufen sowie deren Ausbilder:innen (Harbordt 1996; Franger 1995) wurde unter anderem das Verhalten in Konfliktsituationen (zwischen Auszubildenden und Ausbilder:innen) thematisiert. Harbordt (1996) argumentierte, dass Politik beziehungsweise insbesondere der politische Prozess durch Auseinandersetzung gekennzeichnet sei; daher könnten alltägliche Konflikte auch als politisch erachtet werden. Dabei gilt das Schließen von Kompromissen als demokratisch, da beide Parteien ihre Interessen zu einem gewissen Teil durchsetzen können. Das Sich-Fügen wird in der Studie als undemokratisch erachtet (obgleich es in gewissen Situationen vernünftig sein kann), da es auf Kosten eigener Interessen und/oder der eigenen Werthaltungen ginge. Als „mittlere“ bzw. „neutrale“ Ausprägung wird die Durchsetzungsstrategie erachtet, sofern dieses „mit allgemein üblichen Mitteln geschieht“ (Harbordt 1996, 269). Die Ergebnisse zeigen unter anderem, dass Auszubildende in Konfliktsituationen mit ihren Ausbilder:innen häufiger eine Kompromiss-Strategie als eine harte, auf das eigene Durchsetzen gerichtete, Vorgehensweise nutzen (Harbordt 1996; für Details zu sozialen Konflikten im Rahmen der Studie, siehe auch Kübler/Harbordt/Grieger 1995). Dies erscheint insbesondere vor dem Hintergrund, dass das Kompromiss-Verhalten der Auszubildenden positiv mit demokratischen Einstellungen zusammenhängt, berichtenswert (Beispiel-Item: „Jeder sollte das Recht haben, für seine Meinung einzutreten, auch wenn die Mehrheit anderer Meinung ist“; Harbordt et al. 1995, 188) und negativ mit autoritären Einstellungen (Beispielitem: „Zu den wichtigsten Eigenschaften, die jemand haben kann, gehört disziplinierter Gehorsam der Autorität gegenüber“; ebd., 192). Hingegen

hängt bspw. das Sich-Fügen positiv mit autoritären und negativ mit demokratischen Einstellungen zusammen (ebd., 213). In der Untersuchung wurden zudem Zusammenhänge zwischen weiteren Merkmalen der betrieblichen Ausbildung und den Demokratie-Indexwerten analysiert, allerdings korreliert „nicht einmal die Häufigkeit der Mitsprache bei der Planung und Ausführung von Arbeitstätigkeiten“ (ebd., 211) mit den Demokratie-Indexwerten.

In der Studie von Münch et al. (1981) wurden Auszubildende in verschiedenen Berufen (z. B. Maschinenschlosser:innen und Industriekaufleute) unter anderem zur Quantität des Agierens an verschiedenen Lernorten (Arbeitsplatz, Lehrwerkstatt, innerbetrieblicher Unterricht; Input) und zu verschiedenen Output-Variablen, darunter die „demokratiebezogene Eignung als Maß für die Fähigkeit und Bereitschaft, demokratische Prinzipien und Verhaltensweisen in Beruf und Arbeitswelt zur Geltung zu bringen“ (ebd., 15), befragt. Die Autoren analysierten Zusammenhänge zwischen den Input- und Output-Variablen: Für demokratiebezogene Inhalte (Kritikfähigkeit, Partizipation [z. B. politisches Engagement], Sozialität) zeigten sich in den meisten Fällen keine überzufälligen Zusammenhänge mit dem Agieren am Arbeitsplatz im Rahmen „produktiver Tätigkeiten“. Ähnliche Tendenzen (mit nur wenigen Ausnahmen) zeigen sich im Übrigen aber auch bei Tätigkeiten mit einem höheren Formalisierungsgrad wie bei Lehrgesprächen oder innerbetrieblichem Unterricht.

Schnitzler (2017) untersuchte in ihrer Dissertation Kontextfaktoren am Ausbildungsort Betrieb im Rahmen der beruflichen Ausbildung (Kaufleute für Versicherung und Finanzen) hinsichtlich der Wirkung auf die Entwicklung politischer Fähigkeiten. Die politischen Fähigkeiten wurden mittels des Political Skills Inventory (PSI) (Ferris et al. 2005) in der deutschen Version nach Blickle et al. (2008) erfasst und adressieren die Dimensionen Netzwerkfähigkeit, zwischenmenschlicher Einfluss, sozialer Scharfsinn und augenscheinliche Aufrichtigkeit. Politische Fertigkeiten werden in der Arbeit demnach als „auf den Berufskontext ausgerichtete Facette sozialer Kompetenz“ (Schnitzler 2017, 3) interpretiert. Die Befunde zeigen zunächst, dass sich für die Stichprobe der Hauptstudie die Einschätzung der politischen Fertigkeiten zwischen den beiden Messzeitpunkten (im Abstand von einem Jahr) nur unwesentlich verändert. Vertiefende Analysen legen nahe, dass das Ausmaß von Interaktionsanforderungen (angelehnt an Umwelt-Struktur Test von Bergmann und Eder 2005; Bereiche Sozial und Enterprising; Beispielitem [sozial] „mit jemand zusammenarbeiten“) am Arbeitsplatz nur dann zu einer Entwicklung der politischen Fertigkeiten führt, wenn die Auszubildenden Rollenmodelle für politisch geschicktes Verhalten beobachten können (Schnitzler 2017, 141). Hinsichtlich der Rolle von Feedback (von Kolleg:innen zur Bewältigung der Interaktionsanforderungen) bei der Förderung politischer Fertigkeiten zeigt sich ein (leicht) positiver Haupteffekt, allerdings kein Interaktionseffekt von Feedback und Interaktionsanforderungen (vgl. ebd., 138). In der Studie fanden außerdem Einstellungen zu politischen Fertigkeiten Berücksichtigung – die Skala adressiert in der Studie, ob die Befragten es gut finden, wenn jemand im PSI adressierte Verhaltensweisen zeigt bzw. zeigen kann –. Gemäß den Auswertungen führt eine Zunahme an Interaktionsanforderungen dann zu einer positiveren Einstellung zu politischen Fertigkeiten, wenn *nicht* gleichzeitig viel Fremd-Feedback gegeben wird. Bei wenigen Interaktionsanforderungen hingegen ist die Einstellung zu politischen Fertigkeiten positiver, wenn ein hohes Maß an Feedback gegeben ist

(ebd., 147). Dies ist insofern relevant, als dass die Einstellung zu politischen Fertigkeiten als positiver Prädiktor der politischen Fertigkeiten fungiert.¹⁰

Im Rahmen der oben erwähnten Schweizer Studie (Kraft 1986, 1988) wurde zudem der Einfluss verschiedener Merkmale der Ausbildungsbetriebe auf unterschiedliche Dimension (soziale Systemkontrolle, Stellenwert des Lebensbereiches Politik, gesellschaftliche Auseinandersetzung, Mitgliedschaften in Vereinen; vgl. Kraft 1988, 68ff.) der gesellschaftlichen Partizipation berichtet. So wird die soziale Systemkontrolle neben der gewerkschaftlichen Präsenz im Betrieb (siehe oben) auch durch Kooperationserfordernisse der Arbeit, die allgemeine Arbeitsatmosphäre sowie ausreichende Information im Betrieb signifikant positiv beeinflusst. Negative Prädiktoren sind die Beeinträchtigung der Arbeit durch neue Technologie, inhaltliche Arbeitsbelastung (Überforderung) sowie eine hohe Kontakthäufigkeit und -intensität (vgl. ebd., 75). Die Analyse von Einflussfaktoren auf den Stellenwert des Lebensbereiches Politik zeigt, dass Konstrukte wie die zeitliche Belastung durch Hetze, undemokratische Entscheidungsstrukturen oder das *berufliche Qualifikationsniveau*, das im Beitrag als eine Reihe von Merkmalen, darunter etwa das Anforderungsniveau von Tätigkeiten, verstanden wird (vgl. Kraft 1988, 47) einen signifikant positiven Einfluss auf die abhängige Variable ausüben. Ferner begünstigt das *berufliche Qualifikationsniveau* auch die abhängige Variable *gesellschaftliche Auseinandersetzung*, die außerdem unter anderem durch eine hohe Kontakthäufigkeit und -intensität am Arbeitsplatz begünstigt wird. Gemäß der Regressionsanalyse zur Erklärung der Mitgliedschaft in Vereinen üben etwa die Variablen berufliches Qualifikationsniveau oder Ausbildungsberuf (sach-[vs. personen-]orientierter Beruf)¹¹ einen positiven Einfluss auf das Zielkonstrukt aus.

Bedeutung des betrieblichen Ausbildungspersonals

Auch die Rolle des betrieblichen Ausbildungspersonals wird stellenweise in den identifizierten Studien aufgegriffen. In der mehrfach thematisierten Untersuchung von Kraft (1986, 1988) wurde neben einer Vielzahl weiterer Variablen auch der Einfluss der *qualifizierten Ausbildung* (zum Beispiel die fachlich-didaktische Qualifizierung von Vorgesetzten und Mitarbeiter:innen) auf die Zielgrößen untersucht. Während die qualifizierte Ausbildung einen positiven Einfluss auf den Stellenwert des Lebensbereiches Politik im Leben der Auszubildenden ausübt, wird die Variable *gesellschaftliche Auseinandersetzung* durch wenig qualifizierte Ausbildung gefördert. Demnach können sowohl positive als auch „weniger günstige Aspekte der Ausbildung zu einer vermehrten Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Fragen beitragen“ (Kraft 1988, 79). In der Studie von Harbordt et al. (1995) zeigen sich hingegen keine Zusammenhänge zwischen Variablen wie dem Führungsstil oder Konfliktverhalten der Ausbilder:innen und demokratischen Einstellungen der Auszubildenden. Die Korrelationen zwischen autoritären Einstellun-

¹⁰ Als eine mögliche Begründung für diesen zunächst überraschenden Befund führt Schnitzler (2017) an, dass bei einem hohen Grad an Interaktionsanforderungen möglicherweise ein begleitendes „zu viel“ an Feedback zu Reaktanz führen könnte, da die Person das Gefühl haben könnte, bevormundet und/oder kontrolliert zu werden (für eine vertiefte Diskussion, vgl. Schnitzler 2017, 153f.).

¹¹ Die Unterteilung zwischen sach- und personenbezogenen Berufen könnte – so Kraft (1988, 47) – auch als „Männer- vs. Frauenberuf“ verstanden werden. Demnach beschäftigen sich typische Männerberufe primär mit „Sachen“, während typische Frauenberufe insbesondere den Umgang mit Personen beinhalten.

gen der Auszubildenden und den Variablen der betrieblichen Ausbildung (zum Beispiel aufgabenorientierter Führungsstil oder umgängliches, kompromissbereites Konfliktverhalten der/des Ausbilder:in) sind – bei letztgenanntem Beispiel überraschenderweise – positiv, allerdings auf einem recht niedrigen Niveau (vgl. ebd., 206). Die Autor:innen konstatieren, dass die Zusammenhänge aber insgesamt so schwach seien, dass in Frage gestellt werden sollte, die betriebliche Ausbildung begünstige autoritäre Einstellungen (ebd., 213).

Die nachfolgende Übersicht fasst zuvor thematisierte Studien prägnant zusammen und liefert darüber hinaus Informationen zur Datengrundlage der Erhebungen.

Tabelle 1: Überblick über zentrale Befunde

Autor:innen und Datenbasis	Zielsetzung der Studie (Auswahl)	Zentrale Ergebnisse (Auswahl mit Fokus auf betriebsbezogene Variablen)
Anders et al. (2020): - Analyse auf Basis der Daten des Projekts SiKoFak - Analyse der NEPS-Daten (Startkohorte 4 [Welle 5])	- Untersuchung von Anhaltspunkten zu Partizipationsmöglichkeiten im betrieblichen Kontext - Untersuchung von Einflussfaktoren auf das Interesse an Politik	- Der Anteil Auszubildender in Unternehmen mit Betriebsrat variiert zwischen Ausbildungsberufen und Betriebsgröße (häufigeres Vorhandensein in Großbetrieben). - Die Größe des Ausbildungsbetriebs ist ein signifikant positiver Prädiktor des Interesses.
Busse et al. (2022): - Analyse der Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS), $n = 2.200$ Auszubildende	Untersuchung von Einflussfaktoren des politischen Interesses, der politischen Selbstwirksamkeitserwartungen und der beabsichtigten politischen Partizipation	- Die Größe des Ausbildungsbetriebs übt einen signifikant positiven Einfluss auf das politische Interesse und die intendierte politische Partizipation aus. - Der Bildungsstatus des Ausbildungsberufs und die Ausbildungszufriedenheit sind keine signifikanten Prädiktoren der Zielgrößen. - Das politische Interesse und die politische Selbstwirksamkeit sind signifikant positive Prädiktoren der intendierten Partizipation.
Busse/Krebs (2022): - Analyse der dritten Erhebungswelle des Deutschen Jugendinstitut-Surveys „AID:A“ (Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten), $n = 438$ Auszubildende, davon 79,4 Prozent im dualen System (der Rest im Schulberufssystem)	Untersuchung von Einflussfaktoren des politischen Interesses sowie der digitalen politischen Partizipation (an Online-Protestaktion beteiligt; Meinung in sozialen Netzwerken geäußert)	- Das Engagement als Jugend-/Auszubildendenvertreter:in steht positiv mit der digitalen politischen Partizipation in Verbindung.
Häfeli/Kraft/Schallberger (Hrsg.; 1988); Kraft (1986): - Panelerhebung mit zwischen 1.706 und 504 Auszubildenden unterschiedlicher Ausbildungsberufe (für Details, vgl. Schallberger et al. 1988)	- Untersuchung der Entwicklung gesellschaftlicher Partizipation im Laufe der Ausbildung - Untersuchung des Einflusses von Merkmalen der Ausbildungsbetriebe auf Dimensionen wie den Stellenwert der Politik oder die Mitgliedschaft in Vereinen	- Der Glaube an Einflussmöglichkeiten auf gesellschaftliche und wirtschaftliche Vorgänge sowie der Stellenwert des Lebensbereichs Politik nehmen im Zeitverlauf ab. - Die Kausalanalysen zeigen vielfältige signifikante Prädiktoren: So üben beispielsweise die Variablen zeitliche Belastung durch Hetze oder undemokratische Entscheidungsstrukturen im Betrieb einen signifikant positiven Einfluss auf den Stellenwert des Lebensbereichs Politik aus. - Die Mitgliedschaft in Vereinen wird unter anderem durch das berufliche Qualifikationsniveau und die Betriebsgröße positiv beeinflusst.

<p>Harbordt (1996); Harbordt/Grieger (Hrsg., 1996):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fragebogenstudie mit 1.017 Auszubildenden sowie deren 123 Ausbilder:innen - Auszubildende aus der Metall- und Elektrobranche (überwiegend Mechaniker:innen und Elektroniker:innen); jeweils aus öffentlichen und privaten Ausbildungsbetrieben 	<ul style="list-style-type: none"> - Untersuchung des Verhaltens von Auszubildenden in Konfliktsituationen - Analyse des Zusammenhangs von Verhaltensweisen mit Konstrukten wie demokratischen Einstellungen 	<ul style="list-style-type: none"> - Auszubildende wählen in Konfliktsituationen häufig eine Kompromissstrategie. - Diese Kompromissstrategie (der Auszubildenden) korreliert positiv mit deren demokratischen Einstellungen (und negativ mit autoritären). - Variablen/Skalen wie die betrieblichen Ausbildungsbedingungen, die Betätigung als Jugendvertreter:in oder die Mitsprache bei der Planung und Ausführung von Arbeitsaufgaben gingen nicht mit einer höheren Ausprägung der Demokratie-Indexwerte einher. - Es zeigen sich schwache Zusammenhänge zwischen einigen Variablen der betrieblichen Ausbildung (z. B. aufgabenorientierter Führungsstil oder – überraschenderweise – kompromissberechtigtes Konfliktverhalten der/des Ausbilder:in) und autoritären Einstellungen der Auszubildenden.
<p>Kärtner (1985); Kärtner et al. (1983); Kärtner/Otto/Wahler (1985); Kärtner/Leu/Wahler (1981):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vergleich verschiedener Jahrgänge im Querschnitt (ca. 1000 Auszubildende aus 1. Lehrjahr und ca. 500 aus 2. und 3. Lehrjahr; vgl. Kärtner/Leu/Wahler 1981) - Längsschnittstudie mit 427 Auszubildenden (vgl. Kärtner 1985) - Kfz-Branche (kaufmännisch und gewerbliche Auszubildende) - Mixed-Methods-Ansatz 	<p>Untersuchung nichtfachlicher Effekte der Berufsausbildung (in den Bereichen Arbeit, Privat und Politik), insbesondere die Sozialisation gesellschaftlich-politischer Handlungsfähigkeit</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Unterschiede zwischen den Lehrjahren sind häufig auf Kovariate zurückzuführen; es zeigen sich nur wenige Lehrjahreffekte. - Auszubildende aus dem gewerblichen Sektor sehen keinen Bezug der Berufsausbildung bzw. angestrebten Position und dem Verständnis politischer Fragen; kaufmännische Auszubildende in Teilen schon. - Kärtner (1985) sieht die Betriebsgröße als zentralen Einflussfaktor für die Entwicklung gesellschaftlich-politischer Handlungskompetenz (mit Vorteilen für Großbetriebe), etwa aufgrund organisierter Lehrlingsvertretungen oder klar festgelegter (Pflichten und) Recht der Auszubildenden.
<p>Kenner/Nickolaus (2017):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fragebogenstudie mit 169 Auszubildenden (überwiegend in metallverarbeitenden Industriebetrieben) 	<p>Untersuchung von Einflussfaktoren der (arbeits- und betriebsbezogenen) politischen Orientierung</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Anders als vorberufliche Sozialisationserfahrungen erweisen sich die Strukturmerkmale Betriebsgröße und Betriebsrat nicht als prädiktiv. - (Das Vorhandensein von) Betriebsrat und die Betriebsgröße hängen dagegen eng miteinander zusammen.
<p>Krebs (2022):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fragebogenstudie mit 230 Auszubildenden (Ausbildungsberufe Kaufmann/-frau im Einzelhandel, Industriekaufmann/-kauffrau) 	<p>Untersuchung von Lerngelegenheiten für Demokratie und Zivilgesellschaft am betrieblichen Lernort</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Die Betriebsgröße und das Spektrum der der Mitbestimmungsstrukturen variieren zwischen den Ausbildungsberufen stark („Vorteile“ bei Industriekaufleuten). - Das Klima im Unternehmen /z. B. offener Umgang mit Konflikten) wird (eher) positiv betrachtet. - Die politische Kommunikation mit Ausbilder:innen ist (eher) selten.
<p>Mayer et al. (1981):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Längsschnittstudie mit Auszubildenden verschiedener Domänen (z. B. Schlosser:in, Industriekaufleute) - Die Panelgruppe besteht aus 141 Auszubildenden, die jeweils in allen drei Phasen der Studie interviewt wurden. - Ergänzende Befragungen von Expert:innen, Ausbilder:innen und Mitgliedern des Betriebsrates 	<p>Untersuchung von Prozessen beruflicher Sozialisation in der beruflichen Ausbildung; dabei u. a. Analyse der Beteiligung in Jugendvertretungen oder Gewerkschaften.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Die Auszubildenden nehmen im Ausbildungsverlauf häufiger an Versammlungen der Jugendvertretung teil und sind zunehmend bereit, selbst für die Jugendvertretung zu kandidieren. - Es zeigen sich diverse Zusammenhänge zwischen der Handlungsbereitschaft (z. B. Mitgliedschaft in Gewerkschaften) und der Interpretation von Ausbildungssituationen (z. B. Verletzung von Ausbildungsinteressen). So geht z. B. eine Verletzung von Ausbildungsinteressen im Betrieb mit einer höheren Bereitschaft zur Kandidatur für die Jugendvertretung im 3. Ausbildungsjahr einher.

<p>Münch et al. (1981):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Längsschnittliche Begleitung von Auszubildenden verschiedener Berufe, z. B. Maschinenschlosser:innen oder Industriekaufleuten - Stichproben zwischen 77 und 277 Auszubildenden pro Ausbildungsgang 	<p>Untersuchung des Zusammenhangs zwischen der Häufigkeit des Agierens an verschiedenen Lernorten (Arbeitsplatz, Lehrwerkstatt, innerbetrieblicher Unterricht) und verschiedenen Output-Variablen (z. B. Partizipation)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Zwischen den Häufigkeiten und den demokratiebezogenen Inhalten zeigen sich in den meisten Fällen keine signifikanten Zusammenhänge. - Ausnahmen zeigen sich in einzelnen Berufen z. B. ein positiver Zusammenhang zwischen der Förderung von Kritikfähigkeit und Übungsarbeiten (Arbeitsaufträge zur Vermittlung und Übung neuer Lerninhalte).
<p>Schnitzler (2017):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Befragung von 108 Auszubildenden (Kaufleute für Versicherungen und Finanzen; Hauptstudie) zu zwei Messzeitpunkten (im Abstand von einem Jahr) 	<p>Untersuchung von Kontextfaktoren am Ausbildungsort Betrieb hinsichtlich ihrer Wirkung auf Entwicklung politischer Fähigkeiten (als Facette sozialer Kompetenz)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Die Selbsteinschätzung der politischen Fertigkeiten veränderte sich zwischen den Messzeitpunkten nur unwesentlich. - Ausmaß an Interaktionsanforderungen (z. B. mit jemand zusammenarbeiten) führt nur dann zur Entwicklung politischer Fähigkeiten, wenn Auszubildende Rollenmodelle für politisch geschicktes Verhalten beobachten konnten. - Hohe Interaktionsanforderungen bei einem gleichzeitig hohen Maß an Feedback wirken sich überraschenderweise negativ auf die Einstellung zu politischen Fertigkeiten aus; bei gering ausgeprägten Interaktionsanforderungen hat häufiges Feedback hingegen einen positiven Einfluss.

5 Zusammenfassung und Diskussion

Um einen Überblick über die Befundlage zur Rolle des Ausbildungsbetriebs bei der politischen Bildung von Auszubildenden zu erhalten, wurde ein Scoping Review durchgeführt. Insgesamt gehen 16 Quellen in die Literaturübersicht ein. Bei Betrachtung dieser Studien fällt auf, dass die politische Bildung im betrieblichen Teil der dualen Ausbildung insbesondere in den 1980er-Jahren recht umfangreich beforscht wurde, dann aber – zumindest legen die identifizierten Studien diesen Schluss nahe – diese Fragestellung nicht mehr konsequent verfolgt wurde. Erst in den letzten Jahren wurde diesbezüglich wieder vermehrt publiziert. Bei inhaltlicher Betrachtung der Studien zeigt sich, dass eine Vielzahl unterschiedlicher Aspekte am Arbeitsplatz (z. B. das Konfliktverhalten von Auszubildenden und Ausbilder:innen, Betriebsgröße, Vorhandensein von Betriebsräten oder JAVs) sowie eine Vielzahl unterschiedlicher Zielgrößen (z. B. politische Fertigkeiten als Facette sozialer Kompetenz, politische Partizipation [inner-, aber auch außerbetrieblich]) untersucht wurden, so dass Vergleiche bzw. Gegenüberstellungen der Befunde sind in zahlreichen Fällen nicht möglich sind. Faktoren wie die Betriebsgröße wurden indes mehrfach aufgegriffen: So legen einige Studien nahe, dass etwa die Betriebsgröße – mit den damit einhergehenden Partizipationsmöglichkeiten (in Betriebsräten und JAVs) – oder das Engagement in den genannten betrieblichen Interessenvertretungen positiv mit einer erhöhten Ausprägung von Zielgrößen wie der (intendierten) politischen Partizipation oder dem politischen Interesse (z. B. Anders et al. 2020; Busse et al. 2022) einhergehen. In anderen Beiträgen zeigt sich ein derartiger Einfluss allerdings nicht (siehe hierzu z. B. Harbordt et al. 1995 oder Kenner/Nickolaus 2017). Die Recherche weist überdies auf eine große Bandbreite relevanter Verbindungen zwischen den betrieblichen Ausbildungsbedingungen und den Zielgrößen hin. So zeigten Befunde unter anderem einen positiven Einfluss von undemokratischen Entscheidungsstrukturen im Betrieb auf den Stellenwert des Lebensbereichs Politik oder aber einen

positiven Einfluss der qualifizierten Ausbildung, welche u. a. die fachlich-didaktische Qualifizierung von Vorgesetzten erfasst, auf den Stellenwert der Politik oder die Partizipation in Vereinen.

Hinsichtlich des methodischen Vorgehens ist zu konstatieren, dass die Datenbanksuche – obgleich sehr umfassend angelegt – nur zu wenigen Treffern geführt hat. Dies mag zum einen daran liegen, dass bislang nur wenige Befunde zur Förderung politischer Kompetenz in Ausbildungsbetrieben vorliegen. Allerdings wurden durch weiterführende Recherchen (etwa durch Verweise in identifizierten Studien) Quellen identifiziert, welche die Datenbanksuche nicht zutage förderte. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte sein, dass gerade die Befunde älterer Projekte häufig in Sammelbänden publiziert wurden und diese Beiträge ggf. nicht digitalisiert vorliegen und/oder mit entsprechenden Schlagworten in den Datenbanken eingepflegt wurden. Daher ist es durchaus möglich, dass in der Übersicht thematisch einschlägige Beiträge keine Berücksichtigung finden. Dennoch legt die vorliegende Übersicht nahe, dass die Befundlage zur politischen Bildung in Ausbildungsbetrieben alles in allem als unzureichend erachtet werden kann, denn es liegen nur wenige Studie vor.¹² Da zudem ein Großteil der Studien vor mehreren Dekaden durchgeführt wurde, ist zudem kritisch zu hinterfragen, inwiefern Befunde auf das aktuelle Ausbildungsgeschehen übertragen werden können. Weiterhin beruhen die Ergebnisse der Untersuchungen mehrheitlich auf Selbsteinschätzungen der Auszubildenden und liefern in vielen Fällen wenige bzw. keine vertieften Einblicke in die Lernprozesse am Arbeitsplatz. Eine zentrale Limitation ist überdies, dass viele der identifizierten Studien zwar diverse Möglichkeiten der politischen Partizipation – einer Facette politischer Handlungsfähigkeit, die wiederum als eine Dimension politischer Kompetenz erachtet werden kann – oder zur Persönlichkeitsentwicklung der Auszubildenden aufzeigen. Allerdings werden andere Kompetenzdimensionen der Politikkompetenz nach Detjen et al. (2012) wie das Fachwissen oder die politische Urteilsfähigkeit in den identifizierten Studien nicht oder nur in Einzelfällen adressiert. Ungeachtet dieser Limitationen deuten die identifizierten Studien aber durchaus darauf hin, dass der betriebliche Teil der dualen Berufsausbildung einen wertvollen Beitrag zur politischen Bildung der Auszubildenden leisten kann. Um mehr über die Mechanismen der politischen Bildung am betrieblichen Lernort zu erfahren, erscheint es uns empfehlenswert, das Thema verstärkt im Rahmen von Längsschnittstudien aufzugreifen, in denen (auch) prozessbezogene Daten eine zentrale Rolle spielen.

Literatur

Alef, P./Stein, H. (2002): Die Ausbilder-Eignung: Basiswissen für Prüfung und Praxis der Ausbilder/innen nach der neuen Verordnung mit den sieben Handlungsfeldern. Hamburg.

¹² Dieser Umstand scheint allerdings nicht nur auf die duale Berufsausbildung zuzutreffen. Wie etwa Hafenerger (2018, 1120) betont, ist sowohl „in der schulischen Politikdidaktik wie auch in der außerschulischen politischen Jugend- und Erwachsenenbildung [...] die quantitative und qualitative Forschung bisher kaum (breit) entwickelt.“

Anders, Y./Daniel, H. D./Hannover, B./Köller, O./Lenzen, D./McElvany, N./Roßbach, H.-G./Seidel, T./Tippelt, R./Wößmann, L. (2020): Bildung zu demokratischer Kompetenz. Gutachten. Münster.

Baas, M./Baethge, M. (2017): Entwicklung der Berufsausbildung in Klein- und Mittelbetrieben. Gütersloh.

Bahl, A./Blötz, U./Brandes, D./Lachmann, B./Schwerin, C./Witz, E.-M. (2012): Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung. Abschlussbericht. Online: www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/eb_22301.pdf (17.02.2023).

Beck, K./Bienengräber, T./Parche-Kawik, K. (2000): Entwicklungsbedingungen kaufmännischer Berufsmoral – Befunde zur beruflichen Primärsozialisation und Implikationen für die Weiterbildung. In: Harteis, C./Heid, H./Kraft, S. (Hrsg.): Kompendium Weiterbildung. Aspekte und Perspektiven betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung. Wiesbaden, 191-208.

Berger, K./Decker, D./Fogolin, A./Hucker, T./Moraal, D. (2013): Betriebliche Aus- und Weiterbildungsaktivitäten als Handlungsfeld von Arbeitnehmervertretungen. Selbstverständnis, Handlungsstrategien, Wirkungen. Bonn. Online: https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/eb_23303.pdf (07.02.2023).

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

Besand, A. (2014): Monitor politische Bildung an beruflichen Schulen. Probleme und Perspektiven. Schwalbach.

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2020): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 17. November 2020 zur „Anwendung der Standardberufsbildpositionen in der Ausbildungspraxis“. Bundesanzeiger. BAnz AT 22.12.2020, 1-3. Online: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA172.pdf> (01.04.2022).

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2021): Vier sind die Zukunft. Digitalisierung. Nachhaltigkeit. Recht. Sicherheit. Die modernisierten Standardpositionen anerkannter Ausbildungsberufe. Online: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/17281> (24.3.2022).

Bischoff, W. (2013). Vom Ausbilder zum Berufspädagogen (BA). In: Die novellierte Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) von 2009. Hintergründe – Umsetzung – Position. Bielefeld, 157-162.

Blickle, G./Meurs, J. A./Zettler, I./Solga, J./Noethen, D./Kramer, J./Ferris, G. R. (2008): Personality, political skill, and job performance. In: Journal of Vocational Behavior, 72, H. 3, 377-387. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.008>.

Blossfeld, H.-P./Roßbach, H.-G. (2019): Education as a Lifelong Process. The German National Educational Panel Study (NEPS). 2. Aufl. Wiesbaden.

Brünner, K. (2012): Der Beitrag der „Ausbildung der Ausbilder“ zur Professionalität des betrieblichen Ausbildungspersonals - eine Evaluationsstudie der angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen in Hessen und Thüringen. In: Ulmer, P./Weiß, R./Zöllner, A. (Hrsg.): Berufliches

Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Bielefeld, 237–255.

Busse, R./Krebs, P. (2022): Digitale politische Partizipation von Jugendlichen in der Berufsausbildung. In: Schumann, S./Seeber, S./Stephan A. (Hrsg.): Digitale Transformation in der Berufsbildung. Konzepte, Befunde und Herausforderungen. Bielefeld, 55-74.

Busse, R./Krebs, P./Seeber, S./Seifried, J. (2022): Zur Bedeutung der beruflichen Bildung für die politische Partizipation von Auszubildenden. In: *berufsbildung*, 76, H. 3, 3-8.

Detjen, J./Massing, P./Richter, D./Weißeno, G. (2012): Politikkompetenz – ein Modell. Springer Fachmedien Wiesbaden.

Dewey, J./Oelkers, J./Hylla, E. (2011): Demokratie und Erziehung: Eine Einleitung in die philosophische Pädagogik; mit einer umfangreichen Auswahlbibliographie. Weinheim.

Diettrich, A. (2017): Berufsbildungspersonal 2025 – Forschungs- und Entwicklungsperspektiven im Kontext gesellschaftlicher Megatrends. In: French, M./Diettrich, A. (Hrsg.): Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben. Qualifizierungskonzepte und Professionalisierungsstrategien. Rostock, 319-329.

Ellguth, P. (2020): Ost- und Westdeutschland nähern sich bei der Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung an. IAB-Forum. Online: <https://www.iab-forum.de/ost-und-westdeutschland-naehern-sich-bei-der-reichweite-der-betrieblichen-mitbestimmung-an/?pdf=15827> (07.02.2023).

Fehser, S./Möglin, T./Schlimbach, T./Reißig, B. (2019): Demokratieförderung in der beruflichen Bildung: Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Programmbereichs F „Engagement und Vielfalt in der Arbeits- und Unternehmenswelt. München.

Ferris, G. R./Treadway, D. C./Kolodinsky, R. W./Hochwarter, W. A./Kacmar, C. J./Douglas, C./Frink, D. D. (2005): Development and Validation of the Political Skill Inventory. In: *Journal of Management*, 31, H. 1, 126-152. <https://doi.org/10.1177/0149206304271386>

Franger, M. (1995): Empirische Basis und Methoden. In: Harbordt, S./Grieger, D. (Hrsg.): Demokratie lernen im Alltag? Führung, Konflikte und Demokratie in Ausbildung und Elternhaus. Opladen, 41-73.

Greinert, W.-D. (1990): Das Verhältnis von politischer und beruflicher Bildung. Drei Beziehungsmodelle als Ansatzpunkt für didaktische Überlegungen. In: Cremer, W./Klein, A. (Hrsg.): Umbrüche in der Industriegesellschaft. Herausforderungen für die politische Bildung. Opladen, 401-413.

Grollmann, P./Ulmer, P. (2020): Betriebliches Bildungspersonal – Aufgaben und Qualifikation. In: Arnold, R./Lipsmeier, A./Rohs, M. (Hrsg.): Handbuch Berufsbildung. Wiesbaden, 533–545.

Hafeneger, B. (2018): Politische Bildung. In: Tippelt, R./Schmidt-Hertha, B. (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung. 4. Aufl. Wiesbaden, 1111-1132.

Harbordt, S. (1996): Erziehung, Ausbildung und Demokratie. Eine empirische Studie zur politischen und beruflichen Bildung. In: *Die berufsbildende Schule*, 9, 269-272.

Harbordt, S./Franger, M./Renner, I./Schmidt, S. (1995): Demokratische und autoritäre Einstellungen von Auszubildenden. In: Harbordt, S./Grieger, D. (Hrsg.): Demokratie lernen im Alltag? Führung, Konflikte und Demokratie in Ausbildung und Elternhaus. Opladen, 185-221.

Hemkes, B./Rudolf, K./Zurstrassen, B. (Hrsg.) (2022): Handbuch Nachhaltigkeit in der Berufsbildung. Politische Bildung als Gestaltungsaufgabe. Frankfurt am Main.

Hövermann, A./Kohlrausch, B./Voss, D. (2021): Anti-demokratische Einstellung. Der Einfluss von Arbeit, Nr.007, September 2021, Forschungsförderung Policy Brief. Online: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008105/p_fofoe_pb_007_2021.pdf (17.02.2023).

Hoff, E.-H./Lempert, W./Lappe, L. (1991): Persönlichkeitsentwicklung in Facharbeiterbiographien. Bern.

Kärtner, G. (1985): Die Entwicklung gesellschaftlich-politischer Handlungsfähigkeit in der Berufsausbildung. Zur Bedeutung betrieblicher Sozialisationsmilieus. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 81, H. 1, 24-36.

Kärtner, G./Leu, H. R./Otto, E./Wahler, P. (1983): Zu Elementen politischer Kultur bei Auszubildenden in Industrie und Handwerk. In: Matthes, J. (Hrsg.): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982. Frankfurt am Main, 375-384.

Kärtner, G./Otto, E./Wahler, P. (1985): Auszubildende und Politik. In: Friebel, H. (Hrsg.): Berufliche Qualifikation und Persönlichkeitsentwicklung. Alltagserfahrungen Jugendlicher und sozialwissenschaftliche Deutung. Wiesbaden, 204-225.

Kaufmann, K. (2016): Beteiligung am informellen Lernen. In Rohs, M. (Hrsg.): Handbuch Informelles Lernen. Wiesbaden, 65-86. https://doi.org/10.1007/978-3-658-05953-8_2.

Kenner, M./Nickolaus, R. (2017): Gesellschafts- und arbeitsbezogene politische Partizipationsorientierungen von Auszubildenden im Dualen System. In: Manzel, S./Oberle, M. (Hrsg.): Kompetenzorientierung. Potenziale zur Professionalisierung der Politischen Bildung. Wiesbaden, 125-137.

Kiess, J. (2022): Learning by doing: The impact of experiencing democracy in education on political trust and participation. In: Politics, 42, H. 1, 75-94. <https://doi.org/10.1177/0263395721990287>.

Kiess, J./Schmidt, A. (2020): Beteiligung, Solidarität und Anerkennung in der Arbeitswelt: industrial citizenship zur Stärkung der Demokratie. In: Decker, O./Brähler, E. (Hrsg.): Autoritäre Dynamiken. Alte Ressentiments – neue Radikalitäten. Gießen, 119-147.

Kirfel, D. (2019): Bildungsmodule für die betriebliche Ausbildung. Handreichungen für Ausbilder*innen. Gelungene Kommunikation und Konfliktlösungskompetenz. Online: https://www.gelbehand.de/fileadmin/user_upload/download/aktiv_im_Betrieb/Handreichung_KKK_web.pdf (17.02.2023).

Klieme, E./Hartig, J. (2007): Kompetenzkonzepte in den Sozialwissenschaften und im erziehungswissenschaftlichen Diskurs. In: Prenzel, M./Gogolin, I./Krüger, H.-H. (Hrsg.): Kompetenzdiagnostik. Wiesbaden, 11–29.

Kraft, U. (1988): Berufsausbildung und die Entwicklung der Beziehung zur Gesellschaft. In: Häfeli, K./Kraft, U./Schallberger, U. (Hrsg.): Berufsausbildung und Persönlichkeitsentwicklung. Eine Längsschnittstudie. Bern, 64-87.

Kübler, A./Harbordt, S./Grieger, D. (1995): Soziale Konflikte in der Ausbildung und im Elternhaus. In: Harbordt, S./Grieger, D. (Hrsg.): Demokratie lernen im Alltag? Führung, Konflikte und Demokratie in Ausbildung und Elternhaus. Opladen, 223-326.

Lempert, W. (1998): Berufliche Sozialisation oder Was Berufe aus Menschen machen. Baltmannsweiler.

Marohn, R. (2017): Vom Ausbilder zum Berufspädagogen – Professionalisierungsstrategien in der beruflichen Bildung. In: French, M./Diettrich, A. (Hrsg.): Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben. Qualifizierungskonzepte und Professionalisierungsstrategien. Rostock, 51-64.

Mayer, C. (2017): Direkte Demokratie in der Schweiz. In: Merkel, W./Ritzi, C. (Hrsg.): Die Legitimität direkter Demokratie. Wiesbaden, 51-72.

Mayer, E./Schumm, W./Flaake, K./Gerberding, H./Reuling, J. (1981): Betriebliche Ausbildung und gesellschaftliches Bewußtsein. Die berufliche Sozialisation Jugendlicher. Frankfurt a. M.

Merkel, A./French, M./Diettrich, A./Weber, M. (2017): Handlungskontexte und Kompetenzen von betrieblichem Ausbildungspersonal – Eine explorative Untersuchung von Arbeitsbedingungen und -prozessen in regionalen Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern. In: French, M./Diettrich, A. (Hrsg.): Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben. Qualifizierungskonzepte und Professionalisierungsstrategien. Rostock, 115-142.

Michaelis, C./Berding, F.(Hrsg.) (2021): Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Bielefeld.

Münch, J./Müller, H.-J./Oesterle, H./Scholz, F. (1981): Organisationsformen betrieblichen Lernens und ihr Einfluss auf Ausbildungsergebnisse. Berlin.

Munn, Z./Peters, M. D. J./Stern, C./Tufanaru, C./McArthur, A./Aromataris, E. (2018): Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. In: BMC medical research methodology, 18, H. 1, 1-7. <https://doi.org/10.1186/s12874-018-0611-x>

Pateman, C. (1970): Participation and democratic theory. Cambridge.

Peters, M. D. J./Godfrey, C. M./Khalil, H./McInerney, P./Parker, D./Soares, C. B. (2015): Guidance for conducting systematic scoping reviews. In: International journal of evidence-based healthcare, 13, H. 3, 141-146. <https://doi.org/10.1097/XEB.0000000000000050>

Pircher Verdorfer, A./Weber, W. G./Unterrainer, C./Seyr, S. (2013): The relationship between organizational democracy and socio-moral climate: Exploring effects of the ethical context in organizations. In: Economic and Industrial Democracy, 34, H. 3, 423-449. <https://doi.org/10.1177/0143831X12450054>.

Pukas, D. (2022): Politische Bildung und Demokratie-Erziehung im beruflichen Schulwesen Niedersachsens. In: berufsbildung – Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog, 76, H. 3, 38-42.

Rausch, A./Seifried, J./Harteis, C. (2014): Ausbleibende Effekte pädagogischer Professionalisierung des betrieblichen Ausbildungspersonals: Ergebnisse einer Längsschnittstudie. In: Wintner, E./Prenzel, M. (Hrsg.): Perspektiven der empirischen Berufsbildungsforschung. Kompetenz und Professionalisierung: Sonderheft 22 der Zeitschrift für Erziehungswissenschaft. Heidelberg, 127-147.

Schleyer, R./Siepmann, H./Tietze, K./Werndl, L./Zschache, E. (2021): Demokratisches Miteinander. Wie können wir im betrieblichen Alltag demokratische Werte (vor-)leben und fördern? Online:
https://www.gelbehand.de/fileadmin/user_upload/download/fachstelle_fachpersonal/Qualikonzept_A_Demokratisches_Miteinander_Werte_vor_leben.pdf (17.02.2023).

Schnitzler, A. (2017): Die Entwicklung von politischen Fertigkeiten in der beruflichen Erstausbildung. Online:
<https://bonndoc.ulb.uni-bonn.de/xmlui/bitstream/handle/20.500.11811/7077/4920.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (07.02.2023).

Seeber, S./Seifried, J. (2022): Was kann die berufliche Bildung zur Entwicklung demokratischer Kompetenzen beitragen? *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*. Online:
https://www.bwpat.de/profil7_minnameier/seeber_seifried_profil7.pdf (07.02.2023).

van Deth, J. W. (2009): Politische Partizipation. In: Kaina, V./Römmele, A. (Hrsg.): Politische Soziologie. Wiesbaden, 141-161.

Verba, S./Schlozman, K. L./Brady, H. E. (1995): Voice and Equality. Civic Voluntarism in American Politics. Cambridge, Mass.

Ulmer, P./Gutschow, K. (2009): Die Ausbilder-Eignungsverordnung 2009: Was ist neu? In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 38, H. 3, 48-51.

Xiao, Y./Watson, M. (2019): Guidance on Conducting a Systematic Literature Review. *Journal of Planning Education and Research*, 39, H. 1, 93-112.
<https://doi.org/10.1177/0739456X17723971>.

Zurstrassen, B. (2020). Politisch-demokratische Mündigkeit in Beruf und Gesellschaft: Der Bildungsauftrag der berufsbildenden Schule. In: Albrecht, A./Bade, G./Eis, A./Jakubczyk, U./Overwien B. (Hrsg.): *Wochenschau Wissenschaft: Jetzt erst recht: Politische Bildung! Bestandsaufnahme und bildungspolitische Forderungen*. Frankfurt am Main, 133-144.

Zitieren dieses Beitrags

Brodsky, A./Busse, R./Seeber, S./Seifried, J. (2022): Die Rolle des Lernorts Betrieb für die Entwicklung von politischen Kompetenzen von Auszubildenden – Ein Scoping Review. In: *bwp@ Profil 8: Netzwerke – Strukturen von Wissen, Akteuren und Prozessen in der beruflichen Bildung*. Digitale Festschrift für Bärbel Fürstenau zum 60. Geburtstag, hrsg. v. Hommel, M./Aprea, C./Heinrichs, K., 1-27. Online:
https://www.bwpat.de/profil8_fuerstenau/brodsky_etal_profil8.pdf (14.09.2023).

Die Autor:innen



Dr. ALEXANDER BRODSKY

Universität Mannheim, Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik –
Berufliches Lehren und Lernen

L 4,1, 68161 Mannheim

alexander.brodsky@uni-mannheim.de

<https://www.bwl.uni-mannheim.de/seifried/team/dr-alexander-brodsky/>

und

Goethe-Universität Frankfurt am Main, Professur für Wirtschafts-
pädagogik, insbes. empirische Lehr-Lern-Forschung

Theodor-W.-Adorno-Platz 4, 60629 Frankfurt am Main

brodsky@econ.uni-frankfurt.de

<https://www.wiwi.uni-frankfurt.de/abteilungen/wipaed/professoren/wuttke/team/dr-alexander-brodsky.html>



Prof. Dr. ROBIN BUSSE

Technische Universität Darmstadt, Assistenzprofessur für Berufliche
Bildung im Kontext globaler Umbrüche

Alexanderstr. 6, 64283 Darmstadt

robin.busse@tu-darmstadt.de

https://www.humanw.tu-darmstadt.de/kontakt_details_79040.de.jsp



Prof. Dr. SUSAN SEEBER

Georg-August-Universität Göttingen, Professur für Wirtschafts-
pädagogik und Personalentwicklung

Platz der Göttinger Sieben 5, 37073 Göttingen

susan.seeber@wiwi.uni-goettingen.de

<https://www.uni-goettingen.de/de/31829.html>



Prof. Dr. JÜRGEN SEIFRIED

Universität Mannheim, Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik –
Berufliches Lehren und Lernen

L 4,1, 68161 Mannheim

juergen.seifried@uni-mannheim.de

<https://www.bwl.uni-mannheim.de/seifried/>