

Dobischat, Rolf; Schäfer, Andy; Schmidt, Christian; Wahle, Manfred; Walter, Marcel Berufslaufbahnkonzepte: Instrumente zur Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems?

Seifried, Jürgen [Hrsg.]; Seeber, Susan [Hrsg.]; Ziegler, Birgit [Hrsg.]: *Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2016*. Opladen; Berlin ; Toronto : Verlag Barbara Budrich 2016, S. 59-72. - (Schriftenreihe der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE))



Empfohlene Zitierung/ Suggested Citation:

Dobischat, Rolf; Schäfer, Andy; Schmidt, Christian; Wahle, Manfred; Walter, Marcel:
Berufslaufbahnkonzepte: Instrumente zur Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems? - In: Seifried,
Jürgen [Hrsg.]; Seeber, Susan [Hrsg.]; Ziegler, Birgit [Hrsg.]: *Jahrbuch der berufs- und
wirtschaftspädagogischen Forschung 2016*. Opladen; Berlin ; Toronto : Verlag Barbara Budrich 2016,
S. 59-72 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-127041
<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0111-pedocs-127041>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<https://www.budrich.de>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/deed> - Sie dürfen das
Werk bzw. den Inhalt unter folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten
und öffentlich zugänglich machen: Sie müssen den Namen des
Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen. Dieses
Werk bzw. dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet
werden und es darf nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise
verändert werden.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die
Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/deed.en> - You may copy,
distribute and transmit, adapt or exhibit the work in the public as long as you
attribute the work in the manner specified by the author or licensor. You are
not allowed to make commercial use of the work or its contents. You are not
allowed to alter, transform, or change this work in any other way.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of
use.



Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2016

Jürgen Seifried, Susan Seeber,
Birgit Ziegler (Hrsg.)



DGfE Deutsche Gesellschaft
für Erziehungswissenschaft

Schriftenreihe der Sektion
Berufs- und Wirtschaftspädagogik
der Deutschen Gesellschaft
für Erziehungswissenschaft (DGfE)

Jürgen Seifried
Susan Seeber
Birgit Ziegler (Hrsg.)

Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2016

Verlag Barbara Budrich
Opladen • Berlin • Toronto 2016

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© 2016 Dieses Werk ist im Verlag Barbara Budrich erschienen und steht unter
folgender Creative Commons Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

Verbreitung, Speicherung und Vervielfältigung erlaubt, kommerzielle Nutzung und
Veränderung nur mit Genehmigung des Verlags Barbara Budrich

Dieses Buch steht im OpenAccess Bereich der Verlagsseite zum kostenlosen
Download bereit (<http://dx.doi.org/10.3224/84740588>)

Eine kostenpflichtige Druckversion (Printing on Demand) kann über den Verlag
bezogen werden. Die Seitenzahlen in der Druck- und Onlineversion sind identisch.

ISBN 978-3-8474-0588-7 (Paperback)

eISBN 978-3-8474-0403-3 (eBook)

DOI 10.3224/84740588

Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow – www.lehfeldtgraphic.de
Typographisches Lektorat: Angela Zerfuß, Leverkusen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort..... 7

Teil I: Organisation, Bedingungen und Strukturen der beruflichen Bildung

Allison Fuller

Developing expertise: occupational versus job-based approaches in contemporary labour markets..... 11

Lorenz Lassnigg

„Duale“ oder „dualistische“ Berufsbildung: Gemeinsamkeiten und Unterschiede Österreich-Schweiz-Deutschland..... 23

Philipp Gonon und Lea Zehnder

Die Berufsbildung der Schweiz als permanenter Kompromissbildungsprozess 43

Rolf Dobischat, Andy Schäfer, Christian Schmidt, Manfred Wahle und Marcel Walter

Berufslaufbahnkonzepte: Instrumente zur Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems?..... 59

Karl-Heinz Gerholz und Ursula Walkenhorst

Gestaltungsfragen zur Akademisierung der beruflichen Bildung am Beispiel der Gesundheitsfachberufe..... 73

Teil II: Berufliche Lehr-Lern- und Unterrichtsforschung

Juliana Schlicht

Handeln in Geschäftsprozessen als Forschungs- und Lehr-Lern-Gegenstand..... 91

Alexandra Bach

Nutzung von digitalen Medien an berufsbildenden Schulen – Notwendigkeit, Rahmenbedingungen, Akzeptanz und Wirkungen 107

Stefan Kessler

Branchen- und lernortspezifische Herausforderungen beim Einsatz von Tablets in der überbetrieblichen Ausbildung der Schweizer Banken 125

Teil III: Hochschul- und Lehrerbildungsforschung

Julia K. Gronewold

Struktur und Organisation berufsbegleitender MINT-Studiengänge 141

Lena Hillebrecht

Entwicklung eines Modells zur Beurteilung von Qualität in
berufsbegleitenden Studiengängen 155

Christoph Helm und Stefanie Antonia Mayer

Pedagogical Content Knowledge von Rechnungswesenlehrkräften –
Explorative Befunde einer Onlinebefragung aus Österreich..... 171

Teil IV: Betriebliche Aus- und Weiterbildung

Philipp Struck und Christian Dittmann

Weiterbildung im Handwerk. Rahmenbedingungen und
Handlungsfelder aus der Perspektive von Betrieben und Beschäftigten..... 189

Andreas Rausch, Julia Warwas und Heike Jost

Die Beurteilung kaufmännischer Auszubildender in der betrieblichen
Praxis – Eine explorative Studie bei Industrie- und Bankkaufleuten..... 205

Teil V: Historische Berufsbildungsforschung

Frank Ragutt

Lesbarkeit der Branchen – Notizen zur Ordnungssemantik des Gewerbes
in Realienbüchern des 19. Jahrhunderts..... 223

Herausgeberschaft..... 237

Autorinnen und Autoren 237

Berufslaufbahnkonzepte: Instrumente zur Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems?

Rolf Dobischat, Andy Schäfer, Christian Schmidt, Manfred Wahle, Marcel Walter

Abstract

Angefangen mit den „Berufsbaukästen“ des Zentralverbands des Deutschen Handwerks wurden in den letzten Jahren regelmäßig sog. Berufslaufbahnkonzepte in die Fachdiskussion eingebracht und ihre Praktikabilität sowie flächendeckende Umsetzbarkeit im Rahmen von Modellversuchen eruiert. Berufslaufbahnkonzepte zielen zum einen darauf ab, das Berufsbildungssystem für sämtliche darin agierende Akteure transparenter zu gestalten und bilden zum anderen eine Grundlage für berufsbildungspolitische Reformen. In dem vorliegenden Beitrag werden die wesentlichen Entstehungsbedingungen aufgezeigt, die für die Formulierung von Berufslaufbahnkonzepten verantwortlich sind. Davon ausgehend werden die Kernelemente bestehender Laufbahnkonzepte zu einem idealtypischen Laufbahnmodell verdichtet und auf dieser Grundlage die Funktionen von Laufbahnkonzepten diskutiert. Ihre Eigenschaft, berufsbildungspolitische Reformdebatten aufzugreifen und auf die Mobilität im Berufsbildungssystem zuzuspitzen, ist zugleich Hauptstärke und Hauptschwäche der Konzepte. Der letzte Abschnitt beschließt den Beitrag daher mit einem Verweis auf Probleme und Perspektiven.

1. Einleitung

Das Duale System der Berufsausbildung gerät seit einigen Jahren von zwei Seiten unter Druck. Am unteren Rand besteht die Herausforderung darin, bildungsschwächere Jugendliche zu integrieren und zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu führen (vgl. Schmidt 2012). Der demografische Wandel führt dazu, dass die beschriebene Bedrohung „von unten“ zwar abnimmt, stellt die Betriebe jedoch künftig zunehmend vor das Problem, ausreichend Fachkräftenachwuchs zu rekrutieren.

Gleichzeitig ist die duale Ausbildung im Vergleich zum Hochschulstudium für leistungsstärkere Jugendliche immer weniger attraktiv. Im Vergleich zur Hochschulbildung vermag sie es kaum, attraktive Karriereoptionen in

Aussicht zu stellen. Lange Zeit war dies auch nicht ihre Aufgabe, kam doch ein Übergang vom quantitativ erheblich stärker besetzten Bereich der betrieblich-beruflichen Qualifizierung in das quantitativ eher schwach besetzte Segment der Hochschulqualifizierung nur für einen Bruchteil der Individuen in Frage.

Unter der Prämisse, dass die Wirtschaft ihren Nachwuchs auch künftig zu großen Teilen über die duale Ausbildung rekrutieren möchte und die duale Ausbildung auch weiterhin als zentrale Triebfeder der gesellschaftlichen Integration Jugendlicher dienen soll, erscheinen allerdings Maßnahmen notwendig, um die Attraktivität des Dualen Systems zu fördern. An diesem Punkt setzen Berufslaufbahnkonzepte an. Sie skizzieren zwar Bildungswege von der vorberuflichen Bildung bis in den Hochschulbereich, allerdings steht die duale Ausbildung als Ziel der vorberuflichen Bildung und als Grundlage für alle weiteren Bildungsentscheidungen deutlich im Zentrum aller Ansätze.

Erste Ansätze zu beruflichen Laufbahnkonzepten kommen maßgeblich vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) (vgl. ZDH 2004; Esser 2003; ZDH 2007; Heinsberg & Rehbold 2011; Born 2012). Wissenschaftliche Beiträge, die das Thema beruflicher Laufbahnen auf der Meta-Ebene, insbesondere mit Fokus auf den Übergang zum Hochschulbereich diskutieren, stammen aus dem ITB (vgl. Rauner 2012; Gerds & Spöttl 2010) sowie von Becker (2011) und Euler (im Ersch.).

Der ZDH suchte mit seinem Konzept einen Mittelweg zwischen Öffnung und Flexibilisierung des Berufsbildungssystems und Erhalt des ganzheitlich-beruflichen Charakters dualer Ausbildung. Das ursprüngliche Konzept des ZDH sah vor, Bildungs- und Beschäftigungswege in einem bzw. mehreren artverwandten Berufen zu skizzieren und orientierte sich an den bestehenden formalisierten Aus- und Weiterbildungsangeboten. Es unterschied dabei die drei Qualifizierungsstufen Ausbildungs-, Gesellen- und Hochschulebene (Meister-Ebene und sog. Meister-Plus-Ebene) und ordnete diesen Stufen jeweils alle formalen Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten einer Domäne zu. Heinsberg & Rehbold (2011) haben das Konzept auf die Gesundheitshandwerke übertragen und weiterentwickelt. Dabei wurde es um eine vorberufliche Ebene ergänzt (Berufsvorbereitung) und es wurden der Meister-Plus-Ebene auch Studiengänge und die Promotion hinzugefügt. Weiterhin wurde das Modell für non-formale Qualifizierungen geöffnet, sodass es insgesamt deutlich an Umfang gewann. Schließlich erfolgte eine stärkere Zuordnung der Qualifizierungsebenen zu den DQR-Niveaustufen.

Da Berufslaufbahnkonzepte darauf abzielen, den Kern- und Ankerpunkt der Berufs- und Wirtschaftspädagogik – das Duale System – abzusichern, empfehlen sie sich als berufs- und wirtschaftspädagogisches Forschungsfeld. Die dem vorliegenden Beitrag zugrundeliegende übergeordnete Fragestellung lautet: Worin besteht der gemeinsame Kern von bisher in die berufsbildungspolitische Diskussion eingebrachten Berufslaufbahnkonzeptionen und in-

wieweit leisten Berufslaufbahnkonzepte einen Beitrag zur attraktivitätssteigernden Weiterentwicklung beruflicher Bildung vor dem Hintergrund struktureller Veränderungen? Zur Beantwortung beschreiben wir zunächst die strukturellen Ursachen, die zur Entwicklung von Laufbahnkonzepten geführt haben (Kapitel 2). Daraufhin stellen wir die zentralen Funktionen von Laufbahnkonzepten dar und diskutieren den konkreten Aufbau solcher Konzepte anhand eines idealtypischen Modells, das den Kern aller bisher in die Diskussion eingebrachten Laufbahnkonzepte bildet (Kapitel 3). Der Beitrag schließt mit einer kritischen Auseinandersetzung bzgl. des Umsetzungs- und Reformpotenzials von Berufslaufbahnkonzepten (Kapitel 4). Die theoretischen und empirischen Ausgangs- bzw. Anknüpfungspunkte zur Beantwortung der o.g. Fragestellung sind zum einen die verschiedenen Aspekte des sozialen Wandels (Tertiarisierung, Höherqualifizierungstendenzen, demografische Entwicklung und Europäisierung) und zum anderen Überlegungen zur verstärkten Öffnung des Bildungssystems (Durchlässigkeit und Mobilität).

2. Sozialer Wandel: Ausgangspunkte für die Formulierung von Berufslaufbahnkonzepten

2.1 Strukturwandel/Wissengesellschaft und Lebenslanges Lernen

Der Strukturwandel hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft, in der nicht nur immer mehr Menschen im Dienstleistungsbereich arbeiten, sondern sich auch Arbeit im industriellen Sektor zunehmend „tertiarisiert“, wird unter dem Begriff „Wissengesellschaft“ interpretiert als eine Umbruchssituation, in der wissensintensive Arbeitsanforderungen an Bedeutung gewinnen. Sowohl in Produktionsberufen als auch in sekundären Dienstleistungsberufen werden eine steigende Komplexität der Arbeitsinhalte und -anforderungen beobachtet (vgl. Walter 2014, 70f.).

Diese Entwicklungen begründen wiederum unter dem Leitbegriff des Lebenslangen Lernens eine Flexibilisierung beruflicher Aus- und Weiterbildungsprozesse. Lebenslanges Lernen als Bildungsprogrammatisierung kann hierbei durch zwei typische Charakteristika gekennzeichnet werden: Erstens wird die Vorstellung einer rigiden Trennung beruflicher Erstausbildung und anschließender beruflicher Weiterbildung in Frage gestellt. Strukturwandel und Wissengesellschaft nötigten das Individuum zweitens zu einem lebenslangen Prozess der Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit durch permanente Qualifizierung (vgl. Maier & Vogel 2013, 12).

Das Konzept des Lebenslangen Lernens ist damit höchst ambivalent: Dem idealisierten Bild der Individuen, die flexibel auf die Unwägbarkeiten

einer immer schwerer planbaren Karriere reagieren sollen, stehen neue Zwänge, Unsicherheiten und die vielfachen Beschränkungen einer selbstbestimmten Gestaltung der beruflichen Karriere gegenüber. Berufliche Laufbahnen müssen sich schneller ändernden Qualifikationsanforderungen anpassen, Individuen stehen vor der Aufgabe, für den Erwerb und die Nutzung ihrer Kompetenzen in immer ausdifferenzierteren Lernumwelten mehr Verantwortung zu übernehmen (vgl. Pongratz & Voß 2000). Die je nach Berufsfeldern, Betriebsgrößen und Branchen unterschiedlichen betrieblichen Voraussetzungen und die den individuellen Wünschen häufig widersprechenden unternehmerischen Kalküle hinsichtlich der Ausgestaltung von Karriereoptionen und Wissensmanagement bedingen unterschiedliche Karrierepfade und legen in unterschiedlicher Weise Weiterbildungsaktivitäten nahe (vgl. Dobischat & Schurgatz 2015).

Berufslaufbahnkonzepte setzen bei diesen institutionellen Gegebenheiten des lebenslangen Lernens an. Sie sollen zum einen ermöglichen, was dem Individuum programmatisch abverlangt wird. Denn erst die Annahme, dass eine erste Ausbildung lediglich die Ausgangsbasis für notwendige weitere Qualifizierungsprozesse darstellt und horizontale wie vertikale Bewegungen der Individuen durch das Berufsbildungssystem auch bei Erwachsenen immer mehr die – gewünschte wie erforderliche – Regel als die Ausnahme darstellen (vgl. Lipsmeier & Münk 1997), gibt Anlass dazu, ausgehend von der dualen Ausbildung über die vielfältigen Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu informieren und Erweiterungen der Qualifizierungsoptionen zu eruieren. Zum anderen sollen sie Individuen dabei helfen, das enorm ausdifferenzierte Angebot an Qualifizierungsmöglichkeiten zu überblicken.

2.2 Demografischer Wandel und Akademisierung

Aktuell stellt ein spezifisches Zusammenspiel von demografischem Wandel und Akademisierung die berufliche Bildung vor besondere Herausforderungen. Nach Jahren eines deutlichen Bewerberüberhangs und einer großen Anzahl unversorgter Jugendlicher bewirkt der zahlenmäßige Rückgang der von den allgemeinbildenden Schulen abgehenden Kohorten einseitig eine Entlastung des Ausbildungsstellenmarktes. Das Ausbildungsstellenangebot stagniert, während die Nachfrage nach Ausbildung sinkt. Dieser Effekt wird durch einen ungebrochenen Trend hin zur Hochschulbildung und weg von der dualen Ausbildung unterstützt (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, 40; Baethge & Wieck 2015, 4; Severing & Teichler 2013, 9).

Neben der Frage veränderter Qualifikationsanforderungen rückt also auch jene der Attraktivität beruflicher Ausbildung unter den gegebenen Rahmenbedingungen in den Vordergrund. Junge Menschen schreiben der Hochschulbildung im Vergleich zur beruflichen Bildung eine höhere Ar-

beitsplatzsicherheit, eine höhere Wahrscheinlichkeit eigenverantwortlichen Arbeitens und eigener Interessenverwirklichung sowie eine höhere berufliche Position und gesellschaftliche Anerkennung zu (vgl. Baethge, Kerst, Leszczensky & Wieck 2014, 23f.). Die abnehmende Attraktivität der beruflichen Bildungsgänge korrespondiert mit der im Grundsatz meritokratischen Logik des Bildungssystems, die möglichst hohe formale Abschlüsse mit entsprechenden Bildungsrenditen und rates of return belohnt. An diesem Punkt setzen Berufslaufbahnkonzepte an: Sie zielen darauf ab, die duale Ausbildung durch ein Aufzeigen von Karrierewegen bis hin in den tertiären Bereich und eine Erleichterung der Übergänge zwischen den Qualifizierungsabschnitten attraktiver zu gestalten.

2.3 Europäisierung

Europäische Berufsbildungspolitik versucht seit jeher, die räumliche und berufliche Mobilität – und viel grundlegender: die Beschäftigungsfähigkeit – der Erwerbstätigen zu erhöhen und damit Europa als Wirtschaftsstandort zu stärken. Hierzu gehört ganz besonders auch, die Durchlässigkeit innerhalb von und zwischen Bildungssystemen zu erhöhen, Durchlaufzeiten zu verkürzen, non-formal und informell erworbene Kompetenzen sichtbar zu machen und Anschlussmöglichkeiten im unteren (Übergangssystem) wie auch im oberen Segment (Tertiärbereich) auszuweiten. Weil sich die Nationalstaaten verbindlich dazu verpflichtet haben, Strategien zur Erreichung der europäischen Ziele im nationalen Kontext umzusetzen und den Grad der Umsetzung auch in Form von Benchmarks öffentlich zu machen und weil „europäische“ Ziele wie Mobilität, Durchlässigkeit im Bildungssystem, Outcome-Orientierung usw. zumindest in Teilen ohnehin Bestandteile jahrzehntelanger Reformbemühungen der Nationalstaaten sind, hat der europäische Diskurs einen erheblichen Einfluss auf die Diskussionen in den Nationalstaaten. Administrative Instrumente der EU, allen voran der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR), bilden insofern aktuell die Reflektionsfläche, auf der sich sämtliche bildungspolitischen Reformbedarfe gebündelt diskutieren lassen (Münk 2008). Dies lässt sich auch am Beispiel der beruflichen Laufbahnkonzepte deutlich machen. Die europapolitischen Ziele wie Durchlässigkeit und Outcome-Orientierung, aber eben auch der Versuch, die europapolitischen Vorstellungen der Flexibilisierung von (Berufs-)Bildungssystemen mit dem deutschen Berufsprinzip zu vereinen, waren von Beginn an zentrale Leitmotive bei der Beschreibung und Forderung von Berufslaufbahnkonzepten (vgl. ZDH 2007; 2004).

3. Funktionen beruflicher Laufbahnkonzepte

Berufliche Laufbahnkonzepte stellen Versuche dar, den sowohl von der Angebotsseite (veränderte Qualifikationsanforderungen, Europäisierung) als auch von der Nachfrageseite (demografischer Wandel und Akademisierung) bestehenden Anpassungsdruck auf das Berufsbildungssystem konstruktiv zu verarbeiten. Diese konstruktive Verarbeitung äußert sich auf zwei sehr unterschiedlichen Funktionsebenen: Zum einen dienen Berufslaufbahnkonzepte dazu, die Transparenz im Berufsbildungssystem für (potenzielle) Nachfrager/-innen und berufsbildungspolitische Akteure zu erhöhen. Zum anderen machen sie sich zur Aufgabe, Impulse für ganz konkrete ordnungspolitische Eingriffe in das Berufsbildungssystem zu liefern und das System so weiterzuentwickeln. Hierzu gehört sowohl die Schaffung oder Erweiterung von Durchlässigkeiten im Bildungssystem als auch – grundlegender – die aktive Auseinandersetzung mit den Zielen europäischer Berufsbildungspolitik (Mobilität, Beschäftigungsfähigkeit, Outcome-Orientierung etc.).

3.1 Idealtypisches Laufbahnmodell

Um diskutieren zu können, ob berufliche Laufbahnkonzepte dieses leisten können und um bei der näheren Beschreibung ihres Aufbaus von einzelnen sehr spezifischen Modellen zu abstrahieren, sind die zentralen Gestaltungselemente der bisher in die Diskussion eingebrachten Berufslaufbahnkonzepte nachstehend zu einem berufsübergreifenden idealtypischen Rahmenmodell verdichtet. Durch den engen Bezug zur Outcome-Orientierung, zur Durchlässigkeitsdebatte und zur Modularisierungsdiskussion sind einzelne Bildungsabschnitte in den Berufslaufbahnkonzepten als Qualifizierungsbausteine abgebildet, die von abgeschlossenen Qualifikationen (etwa duale Ausbildung) bis hin zu Teilqualifikationen (etwa Anpassungsfortbildung) jeden Grad an Formalisierung und Umfang annehmen können.

Grundsätzlich lassen sich eine horizontale und eine vertikale Anordnung der Qualifizierungsbausteine in Berufslaufbahnkonzepten unterscheiden. Die vertikale Achse bildet Qualifizierungsabschnitte bzw. -ebenen im Sinne von Niveaustufen ab, wobei einer Ebene durchaus mehrere gleichwertige Qualifikationen bzw. Qualifikationen mit Binnendifferenzierung innerhalb einer Ebene zugeordnet sein können. Die vertikale Anordnung orientiert sich dabei konsequent an den Niveaustufen des DQR. Ein zentraler Unterschied der Laufbahnkonzepte zum DQR ist dabei, dass den Niveaustufen in den Berufslaufbahnkonzepten bereits ganz selbstverständlich non-formale Qualifizierungsbausteine zugeordnet werden, während die offizielle DQR-Logik weiterhin formales Lernen fokussiert (vgl. BLK-DQR 2013). Der Zugang zur nächsthöheren Qualifikationsebene setzt in der Regel einen erfolgreichen

Abschluss der darunterliegenden Ebene voraus, der im Rahmen einer formalen Prüfung sichergestellt wird.

Horizontal werden gleichwertige Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten nebeneinander abgetragen. Hierbei erscheint eine deutliche Unterscheidung von formalen Qualifikationen, die den Standardweg markieren, und optionalen, auch non-formalen Zusatzqualifikationen sinnvoll. Hierdurch können berufstypische Laufbahnmuster, betriebliche Bedarfskombinationen und spezialisierte Tätigkeitsprofile abgebildet werden. Je nach Bedarf lassen sich die Qualifizierungsmöglichkeiten einer Ebene vollständig abbilden oder es erfolgt eine Konzentration auf „typische“ bzw. besonders zentrale Qualifizierungen, wodurch Berufslaufbahnkonzepte auch als regional-spezifische Modelle denkbar werden. Die Modelle lassen sich horizontal auch um weitere Berufe erweitern, sodass sie Bezüge zu artverwandten Berufen (Berufsfamilie) abbilden. Für jede Qualifikation lassen sich auf einer zweiten Betrachtungsebene Informationen über die typische Dauer, Lerninhalte und Kompetenzziele und ggf. über die Gliederung in separat zertifizierbare Teilmodule/Bausteine sowie auf einer dritten Betrachtungsebene gar auf zugehörige Ordnungsmittel und Curricula verweisen. So wird von außen leichter ersichtlich, welche Inhalte und Anforderungsprofile mit spezifischen Karrieremustern jeweils verbunden sind.

Eine Verbindung der horizontalen und vertikalen Anordnung erfolgt über Pfadmodelle, mit denen sich berufstypische Karrierewege von der Berufsvorbereitung bis hin zum Tertiärbereich visualisieren lassen (etwa im Hörgeräteakustikerhandwerk, vgl. Heinsberg & Reibold 2011, 35f.). Abbildung 1 auf der folgenden Seite fasst das idealtypische Laufbahnkonzept grafisch zusammen.

3.2 Zentrale Funktionen

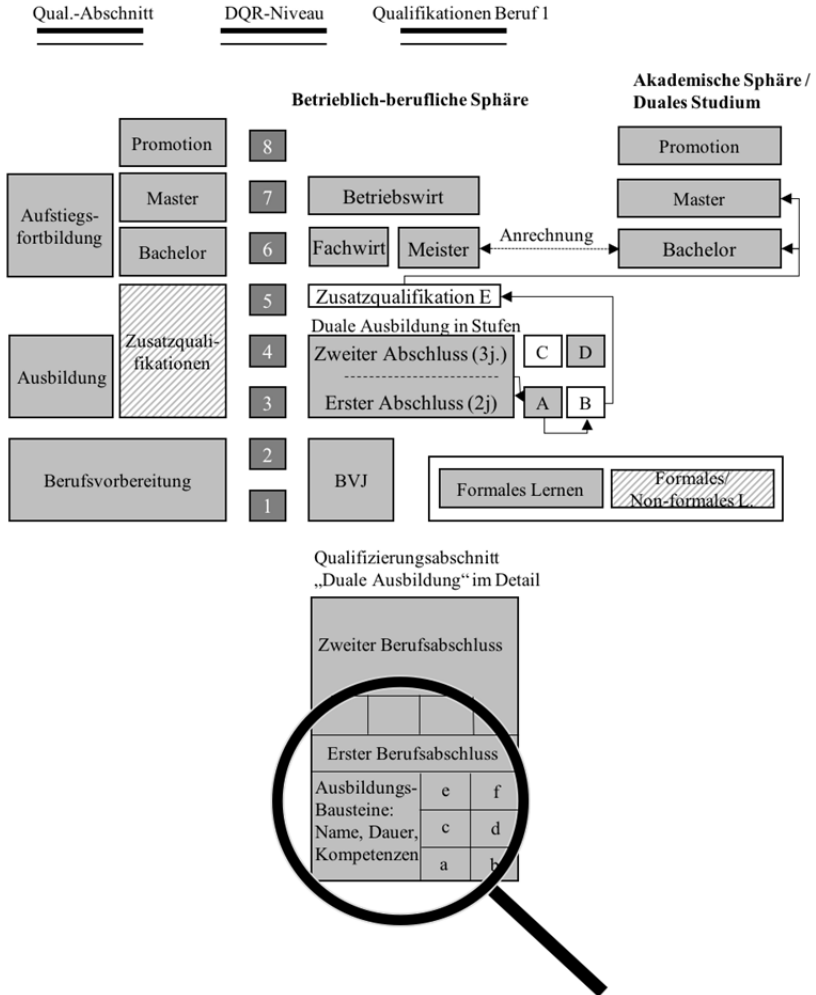
Erhöhung der Transparenz im Berufsbildungssystem

Berufslaufbahnkonzepte können also einen systematischen Überblick zu sämtlichen Qualifizierungsoptionen in einem Beruf bzw. in mehreren verwandten Berufen leisten. Dies kann bildungspolitischen Entscheidungsträgern als Orientierungspunkt für die Neugestaltung von Ordnungsmitteln dienen, zum Beispiel für die Entwicklung oder Zusammenlegung von Ausbildungsordnungen, für die Gestaltung neuer Qualifizierungsbausteine oder für eine bessere Verzahnung verschiedener Qualifizierungsabschnitte an den Schwellen des Berufsbildungssystems.

Darüber hinaus verdeutlicht das idealtypische Laufbahnmodell, dass Berufslaufbahnkonzepte potenziellen Bildungsteilnehmenden in Berufsvorbereitung, Ausbildung, Weiterbildung und Studium einen umfassenden Überblick zu den spezifischen Qualifizierungsmöglichkeiten und -wegen in einer beruf-

lichen Domäne vermitteln können, da sie im Idealfall sämtliche formale und non-formale Qualifikationsabschnitte eines Berufs und seine Verbindungslinien zu Nachbarberufen abbilden.

Abb. 1: Idealtypisches Laufbahnkonzept mit Pfadmodell zu einer beispielhaft typischen „akademischen Laufbahn“



Quelle: eigene Abbildung

Hierzu sollten Laufbahnkonzepte Informationen über die Dauer einzelner Qualifizierungsabschnitte geben. Zusätzliche Transparenz kann entstehen, wenn die einzelnen Qualifizierungsabschnitte und -bausteine nicht nur neben- und übereinander abgebildet, sondern darüber hinaus miteinander in Beziehung gesetzt werden. In anderen Worten geht es darum, „typische“ Karrierewege unter Berücksichtigung formaler und non-formaler Qualifikationen aufzuzeigen. Damit können individuelle Laufbahnen frühzeitig geplant bzw. Laufbahnplanungen durch einen Abgleich der eigenen Ziele und Wünsche mit den Angeboten des Bildungssystems sowie den betrieblichen Bedarfen angepasst werden.

Die Erzeugung von Transparenz im Berufsbildungssystem durch Berufslaufbahnkonzepte kann zu einem Imagegewinn der dualen Ausbildung führen, die den zentralen Kern aller Berufslaufbahnkonzepte bildet. Insbesondere das Handwerk setzt auf diesen Imagegewinn, da es sich in der öffentlichen Wahrnehmung unterschätzt sieht (vgl. ZDH 2004, 19).

Ein grundsätzlicher Attraktivitätsgewinn der dualen Ausbildung durch Berufslaufbahnkonzepte besteht darin, dass es für breitere Gruppen mit jeweils ganz unterschiedlichen Leistungsstärken geöffnet werden kann – also etwa von unten durch eine bessere Verzahnung mit der Berufsvorbereitung für schwächere Jugendliche und von oben durch Studienabbrecher/-innen bzw. bildungsaffine Absolventen/-innen des Gymnasiums. Die Abbildung der Laufbahnkonzepte kann hier freilich nur einen kommunikativen Beitrag leisten. Das tatsächliche Potenzial der Öffnung der dualen Ausbildung steckt in der Anregung ordnungspolitischer Prozesse. Zur Erhöhung der Transparenz für Bildungsnachfragende müssen Laufbahnkonzepte zudem in entsprechende Informationsmaterialien überführt und schließlich verbreitet werden.

Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems – Ordnungspolitik

Durch die umfassende Dokumentation von Qualifizierungswegen sind Berufslaufbahnkonzepte geeignet, Sollbruchstellen im Sinne von Qualifizierungslücken oder -redundanzen in Berufsvorbereitung, Berufsausbildung, Studium und Weiterbildung aufzuzeigen. Darüber hinaus können sie verdeutlichen, wo fakultative Qualifizierungen, etwa der Erweiterungsfortbildung auf Gesellenebene, quasi-obligatorischen Charakter erhalten, wenn sie für eine bestimmte berufliche Laufbahn notwendig sind (ein Beispiel hierfür wäre der Betriebsassistent im Kfz-Handwerk, der parallel zur Ausbildung absolviert werden kann).

Berufslaufbahnkonzepte knüpfen direkt an der Durchlässigkeitsdiskussion an und formulieren so ordnungspolitische Ansprüche. Eine Flexibilisierung von Zugangs- und Ausbildungswegen sowie eine stärkere Verzahnung von Aus- und Weiterbildungsangeboten wird seit Jahrzehnten als probate Reaktion auf die oben genannten Entwicklungen (veränderte Qualifizierungsanforderungen, verändertes Bildungsverhalten, Europäisierung, demo-

grafischer Wandel etc.) betrachtet (vgl. z.B. Euler im Ersch.; Münk 2008, 285f.; Wissenschaftsrat 2014). Insofern stellen Berufslaufbahnkonzepte konkrete Modelle dar, auf deren Basis die alte Debatte um die Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung weitergeführt wird (vgl. ZDH 2007, 4; Münk 2012).

Eine Identifizierung gemeinsamer Kompetenzbündel lässt sich für die ordnungspolitische Arbeit nutzen, etwa bei der Formulierung gemeinsamer Lernfelder für den schulischen Teil der dualen Ausbildung. Dies wiederum begünstigt, entsprechende betriebliche Karrieremuster vorausgesetzt, die horizontale Mobilität zwischen artverwandten Berufen. Neben der Durchlässigkeit zwischen Ausbildungsberufen bezieht sich die horizontale Durchlässigkeit insbesondere auf Zusatzqualifikationen während der Ausbildung und sämtliche Fortbildungen, die keinen Übergang auf eine höhere DQR-Niveaustufe vorsehen. Auch im Tertiärbereich ist horizontale Durchlässigkeit, etwa zwischen dualen und rein akademischen Studienangeboten, denkbar.

Hinsichtlich der vertikalen Durchlässigkeit dienen Laufbahnkonzepte als Folie, auf der Zugangskriterien für den vertikalen Aufstieg im Berufsbildungssystem diskutiert werden können. Laufbahnkonzepte können insbesondere dabei helfen, Qualifizierungsbausteine auf verschiedenen DQR-Stufen didaktisch-curricular miteinander zu verzahnen, indem inhaltliche Überschneidungspotenziale, z.B. zwischen der Meisterebene und dem akademischen Bereich, identifiziert und Bedingungen für die Anrechnung ausgehandelt werden, um die Übergänge zwischen den einzelnen Stufen zu erleichtern und Qualifizierungsabschnitte zu verkürzen. Ein Beispiel für diese curriculare Verzahnung ist der Übergang von der Meister- zur Hochschulebene im Orthopädietechnik-Handwerk, wobei Teile der Meisterprüfung auf den Bachelorstudiengang Orthopädie-Ingenieur angerechnet werden und im Rahmen des genannten Bachelorstudiengangs auch die Meisterqualifikation erreicht werden kann. Dieses Beispiel macht zugleich deutlich, dass die Verzahnung prinzipiell sowohl aufwärts wie auch abwärtsgerichtet ist. Durch die Explosion der Studienanfänger/-innen und den demografischen Wandel stellen, wiederum besonders für das Handwerk, insbesondere auch Studienabbrecher/-innen eine attraktive Zielgruppe für duale Ausbildungsangebote dar (vgl. ZDH 2013). Grundsätzlich bildet die Erleichterung des Hochschulübergangs ein zentrales Motiv der Berufslaufbahnkonzepte. Die Attraktivität des Dualen Systems, so die Prämisse, steigt insbesondere für bildungsaffine Personen, wenn umfassende Aufstiegsmöglichkeiten bis hin zu Arbeitsmarktpositionen bestehen, die einen Hochschulabschluss erfordern und entsprechend berufsbezogene tertiäre Bildungsgänge verfügbar sind.

4. Chancen und Grenzen beruflicher Laufbahnkonzepte

Berufslaufbahnkonzepte machen deutlich, wie sich Erstausbildung, Aufstiegsfortbildung und Hochschulbildung bezogen auf den DQR berufsfeldspezifisch systematisieren und verzahnen lassen. Lernenden und bildungspolitischen Entscheidungsträgern kann so aufgezeigt werden, inwiefern Wege in die tertiäre Bildung sowie grundsätzlich auch berufliche Aus- und Weiterbildungsprozesse flexibilisierbar sind. Je nachdem, ob sie nur als Mittel zur Transparenzschaffung oder als Rahmen für ordnungspolitische Reformprozesse genutzt werden, können Laufbahnkonzepte die Attraktivität beruflicher Bildung vor dem Hintergrund der Akademisierung durchaus steigern, indem sie über Karriereoptionen informieren oder letztere neu begründen. Durch ihren bildungsgangübergreifenden Systematisierungscharakter eignen sie sich zudem dazu, auf Sollbruchstellen im Sinne von Qualifizierungslücken oder -redundanzen hinzuweisen.

Allerdings werden bei eingehender Reflexion der Situation beruflicher Bildung zwischen Wissensgesellschaft und demografischem Wandel zentrale Anforderungen an die Gestaltung beruflicher Aufstiegsoptionen deutlich, die berufliche Laufbahnkonzepte, so wie sie aktuell existieren, nicht erfüllen können: Sie müssen zwischen betrieblichen und subjektiven Nutzenkalkülen sowie organisationalen Gegebenheiten betrieblicher Arbeit einerseits und Organisationsformen beruflicher Aus- und Weiterbildungsprozesse andererseits vermitteln. Eigenlogiken der beruflichen Erstaus- und Aufstiegsfortbildung müssen überwunden und berufliche Bildungsoptionen mit betrieblichen Karrierewegen verzahnt werden. Ob eine solche Vermittlung möglich ist, differiert je nach Branche, Beruf und sogar zwischen Unternehmen. Konkretes branchenspezifisches Rekrutierungsverhalten sowie die Rolle von Weiterbildungspatenten beim beruflichen Aufstieg werden in diesem Kontext zu zentralen Forschungsdesiderata. Zu fragen wäre etwa, inwiefern dem Dualen System ein Attraktivitätsschub verschafft werden kann, indem man die mittleren DQR-Niveaustufen (4-6) zu Durchgangsstationen erklärt und inwiefern die Studienorientierung in den Konzepten den heterogenen betrieblichen Qualifizierungs- und Einsatzmustern entgegenkommt. Ferner setzen Pfadmodelle zu beruflichen Laufbahnen umfangreiches empirisches Wissen über berufliche Karrieremuster voraus.

An dieser Stelle lässt sich die zentrale Schwäche von Berufslaufbahnkonzepten benennen: Als mehr oder weniger komplexe Modelle zur Darstellung des status quo bzw. von Zukunftsszenarien ohne genuin neue Lösungsansätze für zentrale berufsbildungspolitischen Fragestellungen verdeutlichen sie letztlich nur die gleichen Probleme, die auch in den jeweiligen Teildiskussionen um die Europäisierung, Durchlässigkeit, Transparenz, Anerkennung non-formalen Lernens usw. bislang ungelöst sind.

Für die Erzeugung von Durchlässigkeit an der Schnittstelle von der Fortbildungsebene zum Studium etwa genügt die Betrachtung der in den Laufbahnkonzepten abgebildeten Struktur bei weitem nicht. Vielmehr müssen sämtliche an den jeweiligen Qualifizierungsabschnitten beteiligten Institutionen (Sozialpartner, Hochschulen, Politik, Forschung) gemeinsam Lösungen zur Verbesserung der Durchlässigkeit erarbeiten. Die Berufslaufbahnkonzepte können hier lediglich Ausgangspunkt für die Identifikation von Bedarfen und Endpunkt, nämlich über die Abbildung von neuen Verzahnungen sein. Die zahlreichen mit der Aufstiegsorientierung verbundenen Probleme machen die Grenzen von Berufslaufbahnkonzepten deutlich und verweisen auf die erheblichen Anstrengungen, die zur Verbesserung der bildungspolitischen Rahmenbedingungen zu leisten sind. So bergen schon die Fragen, inwiefern inhaltliche Dubletten in Ausbildung und Studium (Beispiel: Betriebliches Rechnungswesen) tatsächlich reduziert werden können und ob ein Verzicht auf die Wissensvermittlung eher die berufspraktische oder die akademische Sphäre treffen soll, erhebliches Konfliktpotenzial. Darüber hinaus sind nicht nur tertiäre Bildungsgänge mit der Aufstiegsfortbildungsebene zu verzahnen, sondern insbesondere auch Aspekte der Finanzierbarkeit und der Wissenschaftspropädeutik zu klären. Schließlich nehmen die Laufbahnkonzepte hier Erwachsene in den Blick, die bereits lange im Berufsleben stehen, durch ihre besondere betrieblich-berufliche Sozialisation keinen leichten Anschluss an die akademischen Denk- und Arbeitsmuster erhalten und zumeist in der Familiengründungsphase sind oder diese bereits abgeschlossen haben. Duale Studiengänge und stark modularisierte Studienprogramme, wie sie sich in der wissenschaftlichen Weiterbildung immer stärker durchsetzen, scheinen für diese Gruppe deutlich besser geeignet. Rahmenkonzeptionen für berufliche Laufbahnkonzepte, wie das von Rauner (2012) oder Euler (im Ersch.), die klassischen generischen bzw. rein akademischen Studiengängen integrierte Studiengänge gegenüberstellen, greifen die Idee einer konsequent dualen beruflichen Bildung vom Dualen System bis zum Masterabschluss auf.

Auch in Bezug auf Teilqualifikationen stoßen Laufbahnkonzepte, die für Teilzertifizierung definitiv offen sind, schnell an ihre Grenzen. Euler und Severing (2007) haben verdeutlicht, dass sich Modularisierung und Beruflichkeit nicht widersprechen. Dennoch ist in der Debatte derzeit wenig Bewegung. Bezogen auf die am Anfang von Kapitel 3 diskutierten Funktionen wird also deutlich, dass am ehesten ein Transparenzgewinn für Fortbildungswillige von beruflichen Laufbahnkonzepten erwartbar ist, sowie ordnungspolitische Impulse in Richtung Durchlässigkeit in die tertiäre Bildung und eine verbesserte Verzahnung beruflicher Erstausbildung mit der Aufstiegsfortbildung.

Der Erfolg von Berufslaufbahnkonzepten hängt letztlich davon ab, inwieweit es möglich ist, die Eigenlogik bestehender Strukturen wie Systeme beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung sowie betriebliche Karriere-

modelle aufzubrechen und so zu gestalten, dass Individuen überhaupt erst in die Lage versetzt werden, den Anforderungen von Wissensgesellschaft und demografischem Wandel gerecht zu werden. Derzeit scheint ihnen ein mit dem DQR vergleichbares Schicksal zuteil zu werden: Einerseits sind sie brauchbare Instrumente – sozusagen bildungspolitische Katalysatoren –, die dabei helfen, zentrale Diskussionslinien zu bündeln und am Leben zu erhalten. Andererseits gelingt es ihnen kaum, die Diskussionen auch tatsächlich weiterzutreiben.

Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014). *Bildung in Deutschland 2014*. Bielefeld: wbv.
- Baethge, M., Kerst, C., Leszczensky, M. & Wieck, M. (2014). Zur neuen Konstellation zwischen Hochschulbildung und Berufsausbildung. *Forum Hochschule 3*.
Online: http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201403.pdf (02.11.2015).
- Baethge, M. & Wieck, M. (2015). Neue Konstellation zwischen Berufsausbildung und Hochschulstudium. Wendepunkt in der deutschen Bildungsgeschichte. *Mitteilungen aus dem SOFI, 22*, 2-5.
- Becker, M. (2011). Berufslaufbahnkonzepte im Handwerk und Karriereoptionen. *bwp@ Sonderheft 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, WS 26*, hrsg. v. Becker, M./Krebs, R./Spöttl, G., 1-15. Online: http://www.bwpat.de/ht2011/ws26/becker_ws26-ht2011.pdf (03.12.2015).
- BLK-DQR (2013). *Handbuch zum Deutschen Qualifikationsrahmen*. Online: http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/PresseUndAktuelles/2013/131202_DQR-Handbuch_M3_pdf (03.12.2015).
- Born, V. (2012). Das Berufslaufbahnkonzept im Handwerk. *bwp, 4*, 45-48.
- Dobischat, R. & Schurgatz, R. (2015). Informelles Lernen: Chancen und Risiken im Kontext von Beschäftigung und Bildung. In G. Niedermair (Hrsg.), *Informelles Lernen. Annäherungen – Problemlagen – Forschungsbefunde* (S. 27-42). Linz: Trauner.
- Esser, F. (2003). Berufsbaukästen im Handwerk. *Kölner Zeitschrift für Wirtschaft und Pädagogik, 18(34)*, 205-228.
- Euler, D. (im Ersch.). Gleichartig aber nicht gleichwertig? Überlegungen zu einer Neubestimmung des Verhältnisses zwischen Berufs- und Hochschulbildung. In D. Münk & M. Walter (Hrsg.), *Die Verheißung vom Lebenslangen Lernen: Berufsbiografische Ambivalenzen in der Moderne*. Wiesbaden: VS.
- Euler, D. & Severing, E. (2007). *Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung*. Bielefeld: wbv.
- Gerds, P. & Spöttl, G. (2010). *Entwicklungstendenzen des deutschen Berufsbildungssystems und Folgerungen für die duale Ausbildung im Handwerk. ITB Forschungsbericht 48*. Bremen: ITB.

- Heinsbeg, T. & Rehbold, R. (2011). *Transparenz der Aus- und Weiterbildungsstrukturen sowie der Karrierewege im Gesundheitshandwerk unter Anwendung des modifizierten Berufslaufbahnkonzepts im Handwerk*. DHI-Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung. Köln: DHI.
- Lipsmeier, A. & Münk, D. (1997). *Berufliche Weiterbildung*. Hohengehren: Schneider.
- Maier, M. & Vogel, T. (2013). Blinde Flecke in der Debatte zum Übergangssystem Schule – Beruf. In M. Maier & T. Vogel (Hrsg.), *Übergänge in eine neue Arbeitswelt? Blinde Flecke in der Debatte zum Übergangssystem Schule – Beruf*, (S.9-26). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Münk, D. (2012). Deadman Talking: Anmerkungen zur Akademisierung der Berufsbildung. *berufsbildung*, 136, 2-4.
- Münk, D. (2008). Standards in der beruflichen Bildung und der EQR: Anmerkungen zur bemerkenswerten Karriere eines europäischen Konzepts. In U. Faßhauer, D. Münk, A. Paul-Kohlhoff (Hrsg.), *Berufspädagogische Forschung in sozialer Verantwortung*, (S. 273-293). Stuttgart: Franz Steiner.
- Pongratz, H.-J. & Voß, G. (2000). Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer – Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In H. Minssen (Hrsg.), *Begrenzte Entgrenzung: Wandlungen von Organisation und Arbeit*, (S. 125-143). Berlin: edition sigma.
- Rauner, F. (2012). Akademisierung beruflicher und Verberuflichung akademischer Bildung – widersprüchliche Trends im Wandel nationaler Bildungssysteme. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 23, 1-19. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe23/rauner_bwpat23.pdf (03.12.2015).
- Schmidt, C. (2012). *Krisensymptom Übergangssystem*. Bielefeld: wbv.
- Severing, E. & Teichler, U. (2013). Akademisierung der Berufswelt? Verberuflichung der Hochschulen? In E. Severing & U. Teichler (Hrsg.), *Akademisierung der Berufswelt?*, (S. 7-18). Bielefeld: Bertelsmann.
- Walter, M. (2014). *Lebenslanges Lernen zwischen Weiterbildungslust und Weiterbildungsfrust*. Bielefeld: wbv.
- Wissenschaftsrat (2014). *Empfehlungen zur Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung*. Drs. 3818-14. Darmstadt: WR.
- ZDH (2013). *Integration von Studienaussteigern in das duale Berufsbildungssystem*. Berlin: ZDH. Online: https://www.zdh.de/fileadmin/user_upload/themen/Bildung/Fachkraeftesicherung/Auswertung_Studienaussteiger_Fachkraeftepotenzial_09-2013.pdf (15.03.2016).
- ZDH (2007). *Ganzheitlich, Passgenau, Anschlussfähig. Grundzüge eines umfassenden und flexiblen Berufslaufbahnkonzepts im Handwerk*. Berlin: ZDH. Online: https://www.zdh.de/fileadmin/user_upload/themen/Bildung/Rundschreiben_2008/080305Berufslaufbahnkonzept.pdf (03.12.2015).
- ZDH (2004). *Differenzierung und Europäisierung der beruflichen Bildung*. Schriftenreihe des ZDH, Heft 61. Berlin: ZDH.