

Forschungsprojekt 4.2.381 (JFP 2012)

Strukturierung anerkannter Ausbildungsberufe im dualen System

Projektbeschreibung

Henrik Schwarz
Markus Bretschneider
Sandra Rak
Jörg Schröder
Robin Weber-Höller

Laufzeit I/2012 bis II/2014

Bonn, Dezember 2011

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 2426
E-Mail: schwarz@bibb.de

www.bibb.de

Inhaltsverzeichnis

1. Das Wichtigste in Kürze	2
2. Forschungsbegründende Angaben	3
Zuordnung zu den Themenschwerpunkten des Mittelfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramms (MFuEP)	3
Problemdarstellung / Begründung des Forschungsprojekts	4
Projektziele.....	9
Forschungsstand.....	10
Theoretische Bezüge.....	15
Forschungsleitende Annahmen	18
Forschungsfragen.....	18
Transfer.....	19
3. Konkretisierung des Vorgehens	20
Forschungsmethoden.....	20
Kooperationen	24
4. Projekt- und Meilensteinplanung	25
5. Anhang: Literaturhinweise	28

1. Das Wichtigste in Kürze

Ausbildungsberufe sind Konstrukte an der Nahtstelle zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem. Im Rahmen des Berufsprinzips erfüllen sie ökonomische und sozialintegrative Funktionen. Abgeleitet aus Erwerbstätigkeiten und eingebettet in ineinandergreifende rechtliche Regelungen des Bundes und der Länder, sind bei ihrer Konstruktion bildungspolitische, wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische sowie berufspädagogische Gesichtspunkte zu berücksichtigen (BUNDESAUSSCHUSS FÜR BERUFSBILDUNG 1974, S. 1). Dabei sind im Rahmen einer komplexen, korporatistisch organisierten (vgl. BAETHGE 2006) und am „Konsensprinzip“ (Vgl. HA 1985) orientierten Verfahrensstruktur Interessensvertreter/-innen gesellschaftlicher Organisationen zu beteiligen.

Für die Strukturierung von Ausbildungsberufen - der Differenzierung von Berufen nach innen und außen - gibt es keine expliziten Konstruktionsprinzipien. Die Ausführungen des BBiG oder auch die 1974 vom Bundesausschuss für Berufsbildung entwickelten „Kriterien und Verfahren für die Anerkennung und Aufhebung von Ausbildungsberufen“ lassen sich nur schwer operationalisieren. Diese „Kriterien“ müssen notwendigerweise „weich“ und damit verhandelbar bleiben, weil die Initiierung und Strukturierung von Ausbildungsberufen einem „offenen“ Aushandlungsprozess unterliegen. Die Strukturierung von Berufen als regelhafte Ordnung und In-Beziehung-Setzung von Einzelelementen zu einem „System dualer Ausbildungsberufe“ ist - an der Nahtstelle zwischen Arbeit und Bildung - für sich schon ein komplexer Vorgang. Ihre (notwendige) Kombination mit einem nicht minder komplexen Aushand-

lungsprozess erhöht die Anforderungen an die Steuerung dieser Prozesse, mithin an Kommunikation und Transparenz.

Berücksichtigt man diesen komplexen Hintergrund, so hat sich die Berufsbildung bei der Umsetzung bildungspolitischer Reformen, insbesondere in Richtung gestaltungsoffener und flexibler Ausbildungsberufe seit Mitte der 90er Jahre als erstaunlich anpassungsfähig erwiesen. Zwischen 1998 und 2009 wurden ca. drei Viertel aller staatlich anerkannten Ausbildungsberufe modernisiert sowie 64 gänzlich neue Ausbildungsberufe entwickelt (BIBB 2010 a, S. 27). Gegenüber den ursprünglichen Strukturmodellen Monoberuf sowie Berufen mit Schwerpunkten und Fachrichtungen ist das Angebot an Differenzierungsmöglichkeiten in Form von Kernqualifikationen, Einsatzgebieten, Wahlqualifikationseinheiten oder Anrechnungsmöglichkeiten erheblich ausgeweitet worden¹. Die beschleunigte Entwicklung einer Vielzahl „flexibler Berufe“ mit unterschiedlichen Strukturmodellen und Kombinationsmöglichkeiten hat allerdings auch zu unübersichtlichen, zum Teil unklaren und widersprüchlichen Strukturmodellen geführt.

Das Projekt verfolgt das Ziel, eine kritische und systematisierende (Neu-)Betrachtung der Strukturierungsformen von Ausbildungsberufen und ihren Begründungen vorzunehmen. Die Ergebnisse der Analyse sollen einfließen in die Entwicklung einer Entscheidungsheuristik, die anhand transparenter Entscheidungskriterien und -prozesse einen Beitrag zur Professionalisierung und Qualitätssicherung in Neuordnungsverfahren leistet.

Dazu sollen auf der Basis der Rekonstruktion der quantitativen Verteilung von Strukturmodellen und ihrer begrifflichen und konzeptionellen Definition die Entscheidungskriterien für die Wahl von Strukturmodellen identifiziert und analysiert werden. Hierzu werden Literatur- und Dokumentenanalysen sowie Interviews und Fallstudien durchgeführt. Die Ergebnisse werden im Hinblick auf eine Heuristik für eine kriteriengeleitete Strukturierung von Ausbildungsberufen mit den an der Entwicklung von Ausbildungsberufen beteiligten Akteuren diskursiv bewertet.

2. Forschungsbegründende Angaben

Zuordnung zu den Themenschwerpunkten des Mittelfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramms (MFuEP)

In den bildungspolitischen Zielsetzungen der Bundesregierung, in konzertierten Aktionen wie dem Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit oder den „Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung“ des Innovationskreises Berufliche Bildung (vgl. BMBF 2007, S. 18f.) ging und geht es u. a. um ein verbessertes Matching von Ausbildung und Beschäftigung mittels Differenzierung und Flexibilisierung von Ausbildungsberufen. Kapitel 2 „Herausforderungen für die berufliche Bildung“ des Mittelfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramms des BIBB stellt unter der Zwischenüberschrift „Flexibilisierung der Berufsbildung“ dieses zentrale Thema der Reform der beruflichen Bildung in den Fokus. Das beantragte Forschungsprojekt greift dieses als ein wichtiges Thema der Ausbildungsordnungsforschung auf und beschäftigt sich in vergleichender und systematisierender Analyse mit Fragen der Austarierung des Verhältnisses „von Standardisierung und Flexibilisierung, von Spe-

¹ Vereinzelt gibt es weitere Strukturelemente wie Sacharbeitsgebiete (Kaufleute für Bürokommunikation von 1991) oder Fachbereiche (IT-Informatikkaufleute von 1997). Zu berücksichtigten sind in diesem Kontext auch die Themen Berufsgruppen, Stufenausbildungen und Zusatzqualifikationen.

zialisierung und Generalisierung“ von Ausbildungsberufen (vgl. BIBB 2009, S. 27). Damit möchte es einen Beitrag zur Professionalisierung der Prozesse sowie zur Qualitätssicherung in der Ordnungsarbeit leisten und ist dementsprechend dem Schwerpunkt II des Mittelfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramms: *Modernisierung und Qualitätssicherung der beruflichen Bildung* zugeordnet.

Problemdarstellung / Begründung des Forschungsprojekts

In den deutschsprachigen Ländern gelten Beruf und Beruflichkeit als strukturierendes Prinzip zur Organisation von Austauschprozessen auf dem Arbeitsmarkt. Berufe bieten die Möglichkeit zur „Allokation von Humanressourcen im Rahmen beruflich-funktionaler Arbeitsorganisation“ (JACOB/ KUPKA 2005). Neben der ökonomischen Bedeutung des Berufs als „Arbeitsvermögen“ und als Kristallisationspunkt beruflicher Identität verbinden sich mit dem Berufsprinzip weitere psychologische und emanzipative Dimensionen (vgl. DOSTAL et al. 1998; DOSTAL 2006; LAUR-ERNST 2002).

Die Ausbildungsberufe des dualen Systems konzentrieren die Anforderungen aus einer Vielzahl von möglichen Erwerbstätigkeiten² innerhalb eines einheitlichen, hinreichend konkreten und gegenüber anderen Berufen abgegrenzten Qualifikationsprofils. Die Ausbildung in bundeseinheitlich geregelten Ausbildungsberufen orientiert sich an dem Ziel einer „beruflichen Handlungsfähigkeit“, die die „Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt (...)“ sowie den „Erwerb der erforderlichen Berufserfahrung zu ermöglichen“ hat (vgl. §1 Absatz 3 BBiG). Genügend breite, Einzeltätigkeiten zusammenfassende Berufsprofile sowie die Verbindung von fachlichen und fachübergreifenden Kompetenzen sind Grundlagen für selbstständiges Weiterlernen und das Übertragen erworbener Fähigkeiten auf neue Einsatzbereiche.

Die mit Inkrafttreten des BBiG 1969 sich beschleunigt fortsetzende Überarbeitung und Zusammenfassung von Ausbildungsberufen führte in der Folge zu einer Ausdifferenzierung von Modellen zur Strukturierung von Ausbildungsberufen. Neben Berufen mit Fachrichtungen oder Schwerpunkten traten in den 90er Jahren im Zuge von Reformüberlegungen zur Schaffung „gestaltungsoffener und flexibler Ausbildungsberufe“ weitere Strukturmodelle wie Wahlqualifikationseinheiten oder Einsatzgebiete hinzu³. Weder das BBiG aus dem Jahre 1969 noch das reformierte Berufsbildungsgesetz aus dem Jahre 2005 enthalten allerdings explizite Konstruktionsprinzipien für die äußere Abgrenzung oder innere Strukturierung von Ausbildungsberufen.

Strukturmodelle: Von den derzeit 348 anerkannten Ausbildungsberufen weisen 32 Schwerpunkte, 51 Fachrichtungen und 20 Wahlqualifikationseinheiten auf (vgl. hier und im Folgenden BIBB 2010 b). Zudem existieren für 24 Ausbildungsberufe Einsatzgebiete, die jedoch keinerlei Unterschiede der Ausbildungsinhalte im Verordnungstext zur Folge haben. Ausbildungsberufe mit einer Stufenausbildung liegen derzeit nicht vor, vielmehr gibt es 23 Ausbildungsberufe, die angerechnet werden können, und 63 Ausbildungsberufe, auf die angerechnet werden kann.

² Die Neufassung der Klassifikation der Berufe der Bundesagentur für Arbeit (KldB 2010) umfasst rund 24.000 Tätigkeits- und Berufsbezeichnungen.

³ Vgl. zum Thema Reform der beruflichen Bildung auch EULER 1998.

Damit wird Unternehmen unterschiedlichen Spezialisierungsgrades ein bundeseinheitlicher Referenzrahmen für die Vermittlung beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten respektive beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung an die Hand gegeben. Die in Ausbildungsordnungen niedergelegten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten weisen notwendigerweise einen gewissen Abstraktionsgrad auf, um betrieblicher Vielfalt und Verschiedenartigkeit gerecht werden zu können. Während bis vor einigen Jahren im Prinzip nur drei klar abgegrenzte Strukturmodelle in Ausbildungsordnungen zum Einsatz kamen, wurden in den letzten Jahren weitere Ausdifferenzierungen vorgenommen, deren Abgrenzungen voneinander nicht immer eindeutig erscheinen (siehe Abbildung 1).

In Monoberufen sind allen Auszubildenden alle im Ausbildungsrahmenplan hinterlegten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln. Im Unterschied dazu weisen Ausbildungsberufe mit Schwerpunkten oder Fachrichtungen neben gemeinsamen auch spezialisierte Ausbildungsinhalte auf. Hier gilt das so genannte Drittelprinzip⁴. Gemeinsame Inhalte sind während mindestens zwei Dritteln, spezialisierte Inhalte während maximal einem Drittel der Ausbildungsdauer zu vermitteln. Bei Berufen mit Fachrichtungen sind diese im Ausbildungsberufsbild⁵ ausgewiesen; bei Berufen mit Schwerpunkten ist das nicht der Fall. Die Prüfungsanforderungen werden eigenständig und inhaltlich differenziert für jede Fachrichtung festgelegt; bei Schwerpunkten ist dies möglich, aber nicht zwingend. Zudem ist die jeweilige Fachrichtung Bestandteil der Berufsbezeichnung.

Wahlqualifikationseinheiten sind inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Bündel spezifischer Qualifikationen, die miteinander kombiniert werden können. Bei einer ausgeprägten Spezialisierung von Betrieben auf bestimmte Produktionsprozesse oder Produkte können Fachkräfte unter dem Dach eines Ausbildungsberufes mit Hilfe dieses Modells sehr unterschiedliche Profile mit hoher betrieblicher Passgenauigkeit erwerben. Dabei lassen sich jedoch deutlich verschiedene zeitliche Umfänge von Wahlqualifikationseinheiten finden. Wahlqualifikationseinheiten, die zu einem sehr frühen Zeitpunkt der Ausbildung einsetzen, überschreiten und Wahlqualifikationseinheiten, die erst gegen Ende der Ausbildung einsetzen, unterschreiten den Grad der Spezialisierung von Schwerpunkten und Fachrichtungen. Zwischen diesen Polen gibt es zudem eine Reihe von Abstufungen.

Einsatzgebiete können sich über die gesamte Ausbildung erstrecken, ebenso aber erst zum Ende der Ausbildung einsetzen. Für unterschiedliche Einsatzgebiete gelten jedoch identische Berufsbildpositionen und zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten.

⁴ Das sogenannte „Drittel-Prinzip“ hat sich im Laufe der Ordnungspraxis herausgebildet und geht von der Annahme aus, dass in der Regel in einem Ausbildungsberuf mindestens zwei Drittel einheitliche Ausbildungsinhalte vorhanden sein müssen, damit „noch von einer einheitlichen und durch die Berufsbezeichnung hinreichend genau beschriebenen Qualifikation gesprochen werden kann“ (zitiert nach einer Handlungsrichtlinie des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft vom 23. Mai 1984).

⁵ Als Teil der Ausbildungsordnung (vgl. §5 Absatz 1 Nummer 3, BBiG) beschreibt das Ausbildungsberufsbild den „wesentlichen Inhalt der Ausbildung in Form des für die Berufsausübung [mindestens; Verf.] zu erreichenden Endverhaltens in zusammengefasster, präziser und allgemein verständlicher Form“. (vgl. HA 1980)

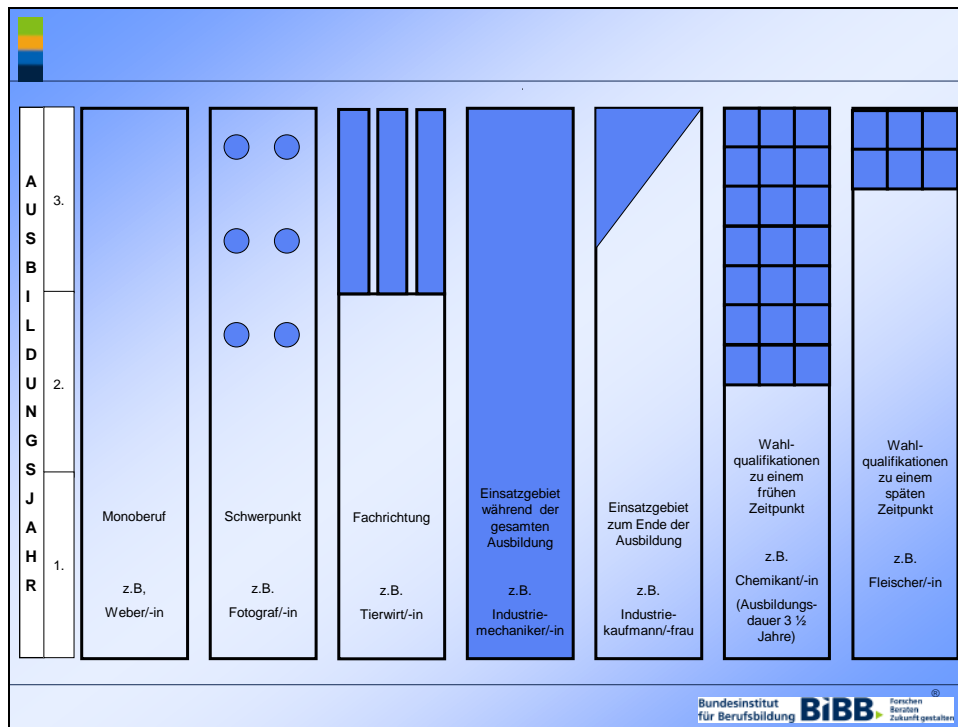


Abbildung 1: Strukturmodelle im Überblick

Abstimmungsprozess:

Entscheidungen über Abgrenzung, Profil und Struktur von Ausbildungsberufen lassen sich nicht auf monokausale Zusammenhänge reduzieren. Sie sind Ergebnis sozialer Aushandlungsprozesse, in denen unterschiedliche Interessen miteinander konkurrieren. Dieser Aushandlungsprozess findet statt innerhalb gesetzlicher Rahmenbedingungen (insbesondere des BBiG) und aus dem Prozess selbst abgeleiteter Verfahrensregeln wie zum Beispiel dem [Gemeinsamen Ergebnisprotokoll](#) von 1972 (vgl. KMK 1972) und Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (vgl. HA 1979; HA 2008; BMBF 1987). Die Mehrdimensionalität der Interessen sowie die Dynamik technischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Entwicklungen korrespondieren mit der Eröffnung und Gewährung eines offenen Verhandlungsspielraumes für die an der Entwicklung und Umsetzung berufsbildungspolitischer Maßnahmen beteiligten Akteure. Dieser Verhandlungsspielraum ist zugleich notwendig, damit Verbände intermediäre Funktionen zwischen Staat und Gesellschaft wahrnehmen und Gruppeninteressen organisiert und „inkorporiert“ werden können (vgl. VOELZKOW 1995, WEBER 1987).

Die Entscheidung über das einem Ausbildungsberuf zugrunde zu legende Strukturmodell wird im Zuge der Initiierung eines Ordnungsverfahrens, dem so genannten Vorverfahren, getroffen (siehe Abbildung 2). Grundlage ist § 5 Absatz 1 BBiG, das vorgibt, welche elementaren Bestandteile eine Ausbildungsordnung zwingend enthalten muss. Als so genannte Eckwerte werden unter anderem die Bezeichnung des Ausbildungsberufes, die Ausbildungsdauer, das Ausbildungsberufsbild und das Strukturmodell genannt. Die Festlegung von Eckwerten und somit auch die Festlegung eines Strukturmodells kann auf unterschiedlichen Wegen erfolgen (vgl. BIBB 2006, S. 22 ff.).

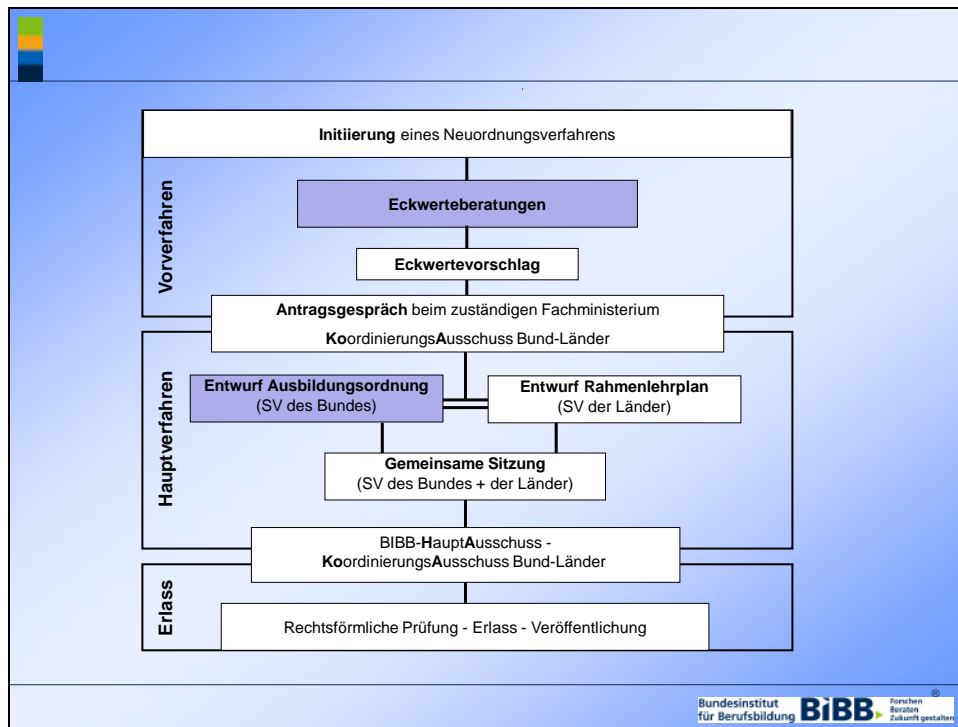


Abbildung 2: Prozessschema in Ordnungsverfahren

Im Rahmen der Modernisierung anerkannter Ausbildungsberufe findet üblicherweise ein Aushandlungsprozess zwischen den Sozialparteien statt, der zu gemeinsamen Eckwerten führt. Diese Vorgespräche finden zunächst zwischen den Sozialparteien statt, die vor dem Hintergrund der festgestellten Überarbeitungsbedürftigkeit anerkannter Ausbildungsberufe aus eigenem Antrieb aktiv werden. Das Eckwertepapier dient als Grundlage für einen Antrag auf Neuordnung beim zuständigen Fachministerium auf Bundesebene. Im Rahmen des so genannten Antragsgesprächs wird dieser Entwurf - gegebenenfalls im Laufe des Antragsgesprächs modifiziert - von Sozialparteien, Bund und Ländern als einvernehmliche Arbeitsgrundlage für das Hauptverfahren beschlossen.

Alternativ können die Ergebnisse von Forschungsprojekten/Gutachten des BIBB zu einem Eckwertevorschlag führen. Sozialparteien, Bund und Länder sind dabei üblicherweise in die Erarbeitung des Vorschlags eingebunden. In jüngster Vergangenheit findet sich ein solches Vorgehen häufig im Zusammenhang mit der Integration bzw. Verknüpfung von anerkannten Ausbildungsberufen, beispielsweise im Gesamtkonzept der Berufsausbildung in der Geoinformationstechnologie.

In den genannten Fällen erfolgt gemeinsam mit der Festlegung eines Ausbildungsberufsbildes auch die Festlegung eines Strukturmodells. Dieses wird zugrunde gelegt für die Erarbeitung der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten im Ausbildungsrahmenplan, der Prüfungsanforderungen und gegebenenfalls auch für die Gestaltung des Rahmenlehrplans. Die Festlegung des Strukturmodells und der übrigen Eckwerte hat verbindlichen Charakter. Tritt jedoch bei der Ausarbeitung des Verordnungsentwurfs im anschließenden Hauptverfahren der begründete Fall ein, dass (einzelne) Eckwerte einer Modifizierung bedürfen, so ist eine Änderung derselben im Konsens aller Beteiligten möglich.

Herausforderungen: Mit Wahlqualifikationseinheiten und Einsatzgebieten sind Strukturen geschaffen worden, die eine Flexibilisierung der ursprünglichen Triade von Monoberuf, Schwerpunkt und Fachrichtung ermöglicht haben. In der praktischen Ausgestaltung dieser

Strukturmodelle haben sich hinter der Klammer vermeintlich einheitlicher Begriffe jedoch sehr unterschiedliche Konzepte entwickelt (s. unterschiedliche Ausgestaltung von Einsatzgebieten und Wahlqualifikationseinheiten in Abbildung 1). Ein geschärfter Blick auf die konzeptionellen und begrifflichen Grundlagen von Strukturmodellen sowie ihren Abgrenzungen untereinander würde die Verständigung über ein geeignetes Strukturmodell als ein Eckwert im Rahmen von Berufsordnungsverfahren erleichtern.

Klärungsbedarf besteht auch im Hinblick auf die Begriffe „Spezialisierung“ und „(Binnen-)Differenzierung“. Schwerpunkt und Fachrichtung werden häufig als Spezialisierung, Wahlqualifikationseinheit und Einsatzgebiet als (Binnen-)Differenzierung gefasst, zum Teil werden diese Begriffe aber auch synonym verwendet. Über diese begriffliche Unschärfe hinaus ist auch eine fehlende konzeptionelle Abgrenzung zu konstatieren. Der möglichen Auffassung, dass eine Spezialisierung einer stärkeren Vertiefung entspräche als eine (Binnen-)Differenzierung, läuft zuwider, dass Wahlqualifikationseinheiten, die zu einem sehr frühen Zeitpunkt der Ausbildung einsetzen, eine stärkere Vertiefung als Schwerpunkte oder Fachrichtungen aufweisen können.

Als eine weitere Flexibilisierung der Möglichkeiten betrieblicher Ausbildung unter dem Dach eines anerkannten Ausbildungsberufes, kann die Verknüpfung von Strukturmodellen miteinander aufgefasst werden, die strukturell noch nicht eindeutig erfasst ist. Hier finden sich beispielsweise Monoberufe mit Wahlqualifikationseinheiten (z.B. Friseur/-in aus dem Jahr 2008), Fachrichtungen mit Wahlqualifikationseinheiten (z.B. Mediengestalter/-in Digital und Print aus dem Jahr 2007) oder Fachrichtungen mit Einsatzgebieten (z.B. Pferdewirt/-in aus dem Jahr 2010). In diesem Zusammenhang ist mitunter auch eine Ausweitung der Anzahl unterschiedlicher Tätigkeitsprofile innerhalb eines Ausbildungsberufes erkennbar; so weist der/die Pferdewirt/-in fünf Fachrichtungen auf, bei der Modernisierung des Monoberufes landwirtschaftlich-technische/n Laboranten/in sind acht Einsatzgebiete geplant. Darüber hinaus sind in Einzelfällen auch die Kriterien vorhandener Strukturen undeutlich. So wird etwa in der Ausbildung zum/zur Maschinen- und Anlagenführer/-in das Drittelprinzip durchbrochen, da die Schwerpunkte die Hälfte des 2-jährigen Ausbildungsberufes umfassen.

Die Gründe für den Einsatz von Differenzierungen wie Fachrichtungen, Schwerpunkten, Einsatzgebieten oder Wahlqualifikationseinheiten sowie deren Kombination innerhalb eines Ausbildungsberufes sind von Fall zu Fall unterschiedlich und lassen sich manchmal nur schwer nachvollziehen. Im Rückblick auf die Entwicklungen der Ordnungsaktivitäten seit Erlass des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 1969 lassen sich jedoch Entwicklungslinien des Gesamtgefüges von Strukturmodellen und damit auch Begründungszusammenhänge für die Auswahl von Strukturmodellen nachzeichnen.

Wie angenommen werden kann, resultiert die Entwicklung unterschiedlicher Formen und Kombinationsmöglichkeiten zur Strukturierung von Ausbildungsberufen im Rahmen der Ordnungsarbeit aus auf ein bestimmtes Neuordnungsprojekt bezogenen vielschichtigen Begründungszusammenhängen. Diese speisen sich aus fachlichen, ausbildungs- und prüfungsökonomischen, schulorganisatorischen, berufsbildungspolitischen, verbandspolitischen oder didaktischen Erwägungen. Sie sind das Ergebnis eines Aushandlungsprozesses von Sozialparteien, Bund und Ländern innerhalb eines weiten Entscheidungsspielraumes (vgl. BIBB 2003). Diese Entwicklung hat zu unübersichtlichen, zum Teil unklaren Strukturmodellen geführt, deren komplexe Darstellung die „Lesbarkeit“ der Ordnungsmittel erschwert⁶. Dies er-

⁶ Dies gilt beispielsweise für die unterschiedliche Ausgestaltung von Einsatzgebieten und Wahlqualifikationseinheiten (s. Abbildung 1) oder die Gestaltung der Schwerpunkte im zweijährigen Ausbildungsberuf Maschinen- und

leichtert nicht die Arbeit in den Sachverständigensitzungen in den Berufsordnungsverfahren. Die Praxis zeigt, dass Verfahrensunsicherheiten – schon in den Eckdaten für einen Ausbildungsberuf – zu Widersprüchen im Verfahren zur Neuordnung von Ausbildungsberufen führen, die nur durch weitere Beratungsschleifen aufgelöst werden können.

Rolle des BIBB: In den Ordnungsverfahren steht das BIBB im Spannungsfeld der Interessen von Bildungspraxis, Bildungspolitik und Bildungsforschung sowie der Interessen von Sozialparteien, Bund und Ländern. Als Mittler innerhalb dieses Spannungsgefüges ist es mit der Aufgabe betraut, dem konsensgebundenen Aushandlungsprozess von Ausbildungsordnungen den Weg zu bereiten. Dabei bewegen und erleben sich die Projektverantwortlichen des BIBB immer wieder in einer widersprüchlichen Rolle. Einerseits müssen sie als „neutraler Makler, der im Licht empirischer Forschungsergebnisse aufklärt und versachlicht“ (SAUTER 2005: 65) den Aushandlungsprozess beratend moderieren und die unterschiedlichen Interessen in einen Ausgleich bringen. Andererseits ist es ebenso ihre Rolle, die Erkenntnisse der Ausbildungsordnungsforschung in das Verfahren einzubringen und dadurch Positionen zu bestimmten inhaltlichen Aspekten zu beziehen, wodurch sie sich entweder in einem der „Lager“ im Gefüge der unterschiedlichen Interessen, häufig aber auch zwischen allen Stühlen wiederfinden. Der Umgang mit diesen wechselnden Anforderungen gelingt umso besser, je fundierter die Begründungszusammenhänge und Entscheidungsmöglichkeiten bei der Auswahl eines bestimmten Strukturmodells dargelegt und in das Verfahren eingebracht werden können. Im Hinblick auf die Legitimation und Steuerung des Handelns im Gefüge der unterschiedlichen Interessen sind Erkenntnisse über Metastrukturen von Ordnungsaktivitäten, also „Ordnungsforschung“ als Basis für die Ordnungsarbeit, von besonderer Bedeutung. Dadurch wird es möglich, das Spannungsverhältnis zwischen den verschiedenen Interessen und Rollen auszugleichen und im Dialog zwischen Berufsbildungsforschung und Berufsbildungspraxis eine Position einzunehmen, bei der „die Rationalität eines Konsenses durch das Transparentmachen von Entscheidungsmöglichkeiten“ im Vordergrund steht. (HEINE-WIEDENMANN 1988, S. 63) Kernaufgabe der Berufsbildungsforschung ist dabei die „Integration von Politik, Praxis und Wissenschaft unter Berücksichtigung verschiedener wissenschaftlicher Disziplinen und entlang gesellschaftlicher und bildungspolitischer Probleme“. (KREKEL; ULRICH 2006, S. 33) In diesem Sinne stellt das geplante Forschungsprojekt auch eine Standortbestimmung und Selbstvergewisserung des BIBB im Hinblick auf dessen Rolle in Ordnungsverfahren und die Bedeutung der Ordnungsforschung dar.

Projektziele

Das Projekt verfolgt das Ziel, auf der Basis der Analyse der Begründungen von Strukturmodellen und ihrer Tauglichkeit in der Praxis eine systematisierende (Neu-)Betrachtung der Strukturierungsformen von Ausbildungsberufen vorzunehmen. Die gewonnenen Erkenntnisse unterstützen die Sozialparteien bei der Erarbeitung und Abstimmung von Eckwerten und erweitern das Beratungsangebot des BIBB bei der Entwicklung und Strukturierung von Ausbildungsberufen. Darüber hinaus ist zu erwarten, dass die Ergebnisse Ansatzpunkte für weitere Forschungsarbeiten im Hinblick auf Verknüpfungen und Übergänge innerhalb und zwischen Ausbildungsberufen liefern werden, beispielsweise im Hinblick auf Berufsgruppen, Zusatzqualifikationen oder Durchlässigkeit.

Anlagenführer, die abweichend vom „Drittelpinzip“ die Hälfte der Ausbildungsdauer umfassen. Siehe in diesem Zusammenhang auch die Einführung des Begriffs „Betriebszweige“ im Ausbildungsberuf Landwirt/-in.

Die zu untersuchenden Aspekte beziehen sich auf die

- Z1. Rekonstruktion der quantitativen Verteilung von Strukturmodellen im Zeitablauf;
- Z2. Klärung und Abgrenzung begrifflicher und konzeptioneller Grundlagen;
- Z3. Identifizierung von Entscheidungskriterien und Begründungszusammenhängen für die Wahl von Strukturmodellen;
- Z4. Einschätzung der Praxistauglichkeit von Strukturmodellen bezogen auf die mit ihnen verbundenen Intentionen sowie
- Z5. Formulierung von Grundlagen einer Heuristik für eine nach Kriterien geleitete Strukturierung von Ausbildungsberufen.

Forschungsstand

Bei der Differenzierung von Berufen nach innen und außen korrespondieren innerhalb eines gesetzlichen Rahmens bildungspolitische, wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische sowie berufspädagogische Einflussfaktoren mit einem eher offenen Aushandlungsprozess. Wie ein Blick in die nachfolgend dargestellte historische Entwicklung der Ordnung der Berufsbildung zeigt, gibt es keine expliziten Kriterien für die Differenzierung von Berufen. Wie auch an der Entwicklung der Strukturmodelle zur inneren Differenzierung der Ausbildungsberufe erkennbar ist, erfolgt die Ordnung der Berufe weniger theoriegeleitet, denn auf die unmittelbare Anwendung und Umsetzung bezogen. Eine sich explizit auf die Ordnung der Ausbildungsberufe beziehende Berufsforschung ist vor diesem Hintergrund „eher schwach geblieben“ (FRANK; WALDEN; WEIß 2010, S. 41).

Die ersten systematischen Arbeiten zur Ordnung von Ausbildungsberufen, d.h. zur Entwicklung und Abgrenzung von Ausbildungsberufen sowie zur Vereinheitlichung der Berufsbezeichnungen, erfolgten durch den 1908 vom „Verein Deutscher Ingenieure“ (VDI) und vom „Verband Deutscher Maschinenbauanstalten“ (VDMA) in Berlin gegründeten „Deutschen Ausschuss für Technisches Schulwesen“ (DATSCH).⁷ Da die bisher durch das Handwerk geprägte Ausbildung den Anforderungen der Industrie nicht mehr genügte, wurde es notwendig, das gesamte technische Ausbildungs- und Unterrichtswesen in Zusammenarbeit mit den Industrieverbänden, den technischen Schulen und den Behörden neu zu regeln. Neben der Beschränkung auf eine begrenzte Anzahl von Ausbildungsberufen, um die Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten der Jugendlichen zu verbessern (BENNER 1976, S. 119), dienten die Ordnungsaktivitäten der Anhebung der Ausbildungsstandards und der Vereinheitlichung des Ausbildungsniveaus. Das auf diesen Arbeiten beruhende erste „Verzeichnis der Facharbeiter Grundberufe“ für die Metallindustrie, den Schiffbau und die chemische Industrie, das die Berufe gegeneinander abgrenzte und zugleich eine vertikale Unterscheidung nach Facharbeiter Grund- und Sonderberufen sowie nach Berufen für angelernte und ungelernete Arbeiter vornahm, erschien 1926. Die Erarbeitung von Ausbildungsberufen, die in der Folgezeit auf andere Berufsbereiche ausgedehnt wurde, erfolgte in Fachausschüssen durch Expertenanhörungen und Betriebsbesichtigungen.

⁷ Vgl zur Entwicklung der Berufsbildung in Deutschland: GREINERT 1993; BiBB 2008; HERKNER 2010; KIPP, MARTIN, 2008

Die wachsenden Aktivitäten bei der Ordnung des industriellen Ausbildungswesens veranlassten den DATSCH 1936 zur Verabschiedung von Leitsätzen, „die (...) den künftigen Arbeiten für die Anerkennung und Abgrenzung von industriellen Lehrberufen als maßgebliche Grundlage dienen“ sollten (DATSCH 1937, S.15). Als Voraussetzungen für die Anerkennung von Facharbeiterberufen werden in den Leitlinien der methodische Aufbau und die Planmäßigkeit der Ausbildung, die Ausbildungsdauer, das Ausbildungsniveau, der Umfang der zu erwerbenden Fertigkeiten und Kenntnisse, die Abschlussprüfung sowie der Erwerb von Berufserfahrung behandelt. Bis Ende 1939 waren 240 Lehrberufe und 137 Anlernberufe bearbeitet worden. Die Anzahl der Lehrberufe wurde in den Folgejahren aufgrund kriegsbedingter Anforderungen stark ausgeweitet, wobei entgegen der aufgestellten Leitsätze viele zum Teil sehr spezialisierte Berufe entstanden.

Die vom DATSCH begonnene Berufsordnungsarbeit wurde 1947 von der Arbeitsstelle für gewerbliche Berufserziehung und ab 1953 von der vom Deutschen Industrie- und Handelstag, dem Bundesverband der Deutschen Industrie und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände getragenen „Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung“ (ABB) fortgesetzt. Nach den Ordnungsgrundsätzen der ABB musste ein Ausbildungsberuf u. a. ein wirtschaftliches und sozialpolitisches Bedürfnis erfüllen, zu einer Erwachsenentätigkeit führen, die eine kontinuierliche Beschäftigung voraussehen lässt, hinreichende Aufstiegsmöglichkeiten zulassen, Mobilität und ausreichende soziale Sicherheit gewährleisten und eine ausreichend breite Grundlage schaffen als Voraussetzung für eine spätere Spezialisierung und Weiterbildung (siehe BENNER 1976, S. 130). Für Benner bleiben diese Grundsätze eher vage und vieldeutig. Er kommt zu dem Schluss, dass die Einschätzung, ob ein Beruf die Anforderungen an einen Ausbildungsberuf erfüllt, „durch die subjektive Einschätzung des Beurteilenden bestimmt war“ (BENNER 1976, S. 131).

Das Berufsbildungsgesetz von 1969 schafft zum ersten Mal eine einheitliche und verbindliche Rechtsgrundlage für das System der beruflichen Bildung. Die Berufsausbildung hat „eine breit angelegte berufliche Grundbildung und die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.“ (§ 1 Absatz 2 BBiG von 1969) Weitergehende Kriterien für die Entwicklung und Abgrenzung von Ausbildungsberufen werden aber nicht formuliert.

Auch die vom Bundesausschuss für Berufsbildung 1974 als Empfehlung vorgelegten und im Grunde bis heute geltenden „Kriterien und Verfahren für die Anerkennung und Aufhebung von Ausbildungsberufen“ lassen sich nur schwer operationalisieren:

- „Hinreichender Bedarf an entsprechenden Qualifikationen, der zeitlich unbegrenzt und einzelbetriebsunabhängig ist;
- Ausbildung für qualifizierte, eigenverantwortliche Tätigkeiten auf einem möglichst breiten Gebiet;
- Anlage auf dauerhafte, vom Lebensalter unabhängige berufliche Tätigkeit;
- breit angelegte berufliche Grundbildung;
- Möglichkeit eines geordneten Ausbildungsganges;
- Ausreichende Abgrenzung von anderen Ausbildungsberufen;
- Operationalisierbarkeit der Ausbildungsziele;
- Ausbildungsdauer zwischen zwei und drei Jahren;
- Grundlage für Fortbildung und beruflichen Aufstieg;
- Erwerb von Befähigung zum selbständigen Denken und Handeln bei der Anwendung von Fertigkeiten und Kenntnissen“. ([Bundesausschuss für Berufsbildung 1974](#))

BENNER (1976, S. 161) bezweifelt, dass sich diese Bestimmungsgrößen aus „verschiedenen Seinsbereichen“ überhaupt operationalisieren lassen, zumal angenommen werden muss, dass diese Unbestimmtheit mit dem Wunsch der an den Ausbildungsprozessen beteiligten Akteure korrespondiert, diesen Spielraum zur Durchsetzung gruppenspezifischer Interessen nicht einschränken zu lassen.

Was für die Abgrenzung zwischen den Ausbildungsberufen gilt, gilt auch für die Strukturierung innerhalb von Ausbildungsberufen. Bis zum in Kraft treten des Berufsbildungsgesetzes 1969 gab es nur sogenannte Monoberufe, in sich geschlossene Ausbildungsgänge mit einem einheitlichen Ausbildungsberufsbild und einheitlichen Anforderungen. In den sich anschließenden Ordnungsarbeiten wurden die überwiegend noch aus den 30er Jahren stammenden, zum Teil sehr spezialisierten Ausbildungsberufe inhaltlich überarbeitet und verwandte Berufe zusammengefasst. Dadurch reduzierte sich die Zahl der anerkannten Ausbildungsberufe von über 600 im Jahre 1970 auf heute (2011) noch 348 Berufe. Durch die Zusammenfassung mehrerer verwandter Berufe wurden ihre Spezialitäten quasi von außen nach innen verlegt, so dass es notwendig wurde, neben ihren gemeinsamen Inhalten die je unterschiedlichen Ausprägungen in Form von Fachrichtungen oder Schwerpunkten innerhalb eines Berufes festzulegen. 1972 wurde mit dem/der Gärtner/-in der erste Beruf mit sieben Fachrichtungen geordnet. Die Differenzierungen nach Fachrichtungen und Schwerpunkten sowie die Entwicklung gestufter Ausbildungsberufe blieben bis in die 90er Jahre die einzigen Modelle zur Differenzierung innerhalb von Ausbildungsberufen. In den 90er Jahren traten im Zuge von Überlegungen zur Reform der beruflichen Bildung weitere Elemente zur Differenzierung von Ausbildungsberufen hinzu wie Kernqualifikationen und Einsatzgebiete (IT-Berufe 1997) sowie Wahlqualifikationseinheiten (Mediengestalter/-in Digital- und Printmedien 1998).

Diese Entwicklung war das Ergebnis der bis in die 70er Jahre zurück reichenden Diskussion um die Reform des Dualen Systems; Stichworte sind hier u.a. Lehrstellenmangel, ein Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung, ein wachsendes Übergangssystem unver sorgter Ausbildungsplatzbewerber/-innen⁸, ein „geringer Grad der Integration der dualen Ausbildung mit vorgelagerten, nachgelagerten und parallelen Bildungsgängen“ (EULER/ SEVERING 2006:26 f.) sowie mangelnde Flexibilität bzw. Überregulierung.

Ein erster „Schub“ für die weitere Ausdifferenzierung von Modellen zur Strukturierung von Ausbildungsberufen resultierte aus dem im April 1997 von der Bundesregierung beschlossenen „Reformprojekt Berufliche Bildung“, das die berufliche Bildung „noch flexibler, differenzierter sowie offener gegenüber dem Wandel in der Arbeitswelt und somit zukunftsfest“ (BMBWFT 1998, S. 2) machen sollte. Kernpunkte waren

- die Entwicklung dynamischer und gestaltungsoffener Ausbildungsberufe, die durch ein „breites, differenziertes Angebot von Auswahlmöglichkeiten“ mehr betriebliche Freiräume zulassen sollten,
- ein differenziertes Ausbildungsangebot durch „neue arbeitsmarktrelevante Berufe für praktisch Begabte“,
- „Zusatzqualifikationen für leistungsstarke Auszubildende“ sowie
- die beschleunigte Entwicklung neuer Berufe in wachsenden Beschäftigungsfeldern. (BMBWFT 1998, S. 3)

⁸ Zum sog. Übergangssystem zählen insbesondere die Berufsfachschulen, berufsvorbereitende Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit und sonstige schulische Maßnahmen (zur Entwicklung des Übergangssystems vgl. BAETHGE; SOLGA; WIECK 2007)

Eine Intensivierung erfuhr die nationale Reformdebatte in den letzten Jahren durch die verstärkte Internationalisierung der Berufsbildung als Folge des verstärkten globalen Wettbewerbs und der daraus folgenden europäischen Debatte zur Vereinheitlichung des Wirtschafts- und Bildungsraumes Europa und den damit verbundenen Anforderungen an Transparenz, Mobilität und Durchlässigkeit. An Reformvorschlägen und Programmen sind u. a.⁹ zu nennen:

- Das Modell „Basisberufe“ der KMK (vgl. KMK 1998): Mit der Intention, die Zahl der Berufe zu reduzieren, insbesondere die aufwendig zu beschulenden sogenannten Splitterberufe zu reduzieren, soll in Basisberufen, die nur zu zwei Dritteln bundeseinheitlich zu regeln sind, ein breites berufliches Orientierungswissen vermittelt werden. Das letzte Drittel der Ausbildung soll betriebs- und regionalspezifische Aspekte berücksichtigen, die vor Ort zwischen den Partnern Berufsschule und Betrieb auszuhandeln sind.
- Das „Satellitenmodell“ des DIHT (DIHT 1999): Das „Modell der drei Freiheiten“ sieht vor, Ausbildungsdauer (2 – 3,5 Jahre), die Ausbildungsinhalte (in Form von Wahlpflicht- und Wahlbausteinen) sowie die Prüfung (in Etappen) zu flexibilisieren. Nur noch ein Bereich gemeinsamer „Grundqualifikationen“ soll bundeseinheitlich geregelt werden. Die Bausteine können sich über die gesamte Ausbildung erstrecken.
- Das Bausteinmodell von EULER / SEVERING (vgl. EULER / SEVERING 2006): Fünf bis acht Ausbildungsbausteine sind in die Ganzheit eines umfassenden Ausbildungsberufsbildes eingebettet. Es erfolgt eine Unterscheidung in Grundlagenbausteine (grundlegende Tätigkeiten eines Ausbildungsberufes 12 Monate) und Spezialbausteine (6 Monate als Vertiefung/Verbreiterung der Grundlagen), die auch als Wahlpflichtbausteine eingesetzt werden können. Die kompetenzorientierten Bausteine folgen dem dualen Prinzip Schule – Betrieb.
- Das Berufsgruppenkonzept der BDA (BDA 2006); Gliederung der Ausbildung in Ausbildungsbausteine; Zusammenfassung von Berufen in Berufsgruppen; 2-jährige Regelausbildungszeit mit anschließender Spezialisierung.
- Das Modell „Dual mit Wahl“ des DIHK (DIHK 2007): Zusammenfassung von Berufen und Unterteilung der Ausbildung in einen ein bis zwei Jahre umfassenden Teil A, in dem grundlegende Qualifikationen (Kernkompetenzen) einer Branche oder Berufsgruppe vermittelt werden, und eine gemeinsame Beschulung sichergestellt werden kann sowie einen Teil B (Profilgebende Kompetenzen), der mit Hilfe von Wahlmodulen nach betrieblichen Erfordernissen gestaltet werden kann.
- VDMA-Diskussionspapier: Berufsausbildung der Zukunft (VDMA 2007): Flexibilisierung der Ausbildungsdauer (durchschnittlich drei Jahre plus – minus ein halbes Jahr je nach Lernvoraussetzung der Azubis), Flexibilisierung der Ausbildungsinhalte durch größtmögliche betriebliche Disposition, Integrative Vermittlung von Kern- und Fachkompetenzen kombiniert mit vom Betrieb festzulegenden Einsatzgebieten. Keine Untergliederung der Ausbildung in Module und/oder Grundqualifikationen und Spezialqualifikationen.
- Das Konzept des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, „Ganzheitlich, Passgenau, Anschlussfähig“ (ZDH 2007), sieht im Rahmen eines ganzheitlich beschriebenen Berufsbildes die Untergliederung in Grund- Kern und Spezialmodule vor. Grundmodule beinhalten mehreren Berufen gemeinsame berufsfeldbreite Kompetenzen, Kernmodulen stellen die berufstypischen Kompetenzen der jeweiligen Ausbildungs-

⁹ Neben den hier genannten gibt es eine Reihe weiterer Vorschläge, vgl. KWB 1999, NRW 2007, HDE/BGA 2007 oder IG METALL/VER.DI 2008

berufe dar und Spezialmodule sollen als Wahlmodule branchentypische Geschäftsfelder und damit betriebliche Spezialisierungen abdecken. Darüber hinaus werden in einem „Berufslaufbahnkonzept“ „miteinander verwandte oder affine Handwerksberufe“ in „Berufebaukästen“ zusammengefasst und „damit aus- und fortbildungssystematisch als Berufsfamilie in Beziehung zueinander gebracht“ (ZDH 2007:10; vgl. auch ZDH 2004). Angestrebt wird ein erleichterter Übergang in duale Ausbildung, eine Flexibilisierung der Berufsbildung sowie eine bessere Verzahnung von Aus- und Weiterbildung.

- Die Leitlinien des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur „Modernisierung der beruflichen Bildung - Ergebnisse des Innovationskreises berufliche Bildung“ (BMBF 2007): Leitlinie 4 „Berufsprinzip stärken – Flexibilisierung der beruflichen Bildung vorantreiben“ empfiehlt u. a. das Konzept der Ausbildungsbausteine stärker zu nutzen¹⁰, das Angebot beruflicher Ausbildung transparenter, effizienter und flexibler zu gestalten, insbesondere Ausbildungsberufe mit verwandten Tätigen zu Berufsgruppen mit gemeinsamer Kernqualifikation und darauf aufbauenden Spezialisierungsmöglichkeiten zusammenzufassen. Bei der Gestaltung von Ausbildungsberufen sollen der Erwerb von Zusatzqualifikationen stärker berücksichtigt und die Verzahnung von Aus- und Weiterbildung verbessert werden.

Ein gemeinsamer Kern dieser Vorschläge und Empfehlungen¹¹ lässt sich darin erkennen, unter Beibehaltung des Berufsprinzips Ausbildungsberufe stärker in gemeinsamen Grund-, Basisqualifikationen bzw. „Berufsgruppen“ oder „Berufsfamilien“ zusammenzufassen und durch eine sich anschließende Spezialisierung in Form von Bausteinen / Modulen weiter zu flexibilisieren. Mittels möglichst breiter, arbeitsmarktrelevanter sowie gestaltungsoffener und flexibler Berufsbilder soll die vertikale und horizontale Durchlässigkeit an den Schnittstellen des dualen Systems¹² verbessert werden.

Die Reform des Berufsbildungsgesetzes 2005 unterstützt einige Anliegen der Reformdebatte u. a. durch die „Flexibilisierung des Ordnungsrechtes“ (BMBF 2005, S. 5), das nunmehr die Anerkennung von in der Ausbildung erworbener Zusatzqualifikationen, die Anerkennung vollzeitschulischer Ausbildungsgänge oder die Anrechnung von im Ausland absolvierten Ausbildungsinhalten vorsieht. Über die Mindestinhalte, die in einer Ausbildungsordnung festgeschrieben werden, können bereits im Rahmen der Ausbildungsordnung im Zusammenhang mit der Ausbildung stehende weitere Kompetenzen vermittelt und geprüft werden. „Dabei kommen sowohl zusätzliche Wahlbausteine der Ausbildungsordnung als auch Teile anderer Ausbildungs- und Fortbildungsordnungen in Betracht. Hierdurch wird eine noch breitere Verwendung auf dem Arbeitsmarkt wie auch eine engere Verzahnung von Aus- und Weiterbildung unterstützt“ (BMBF 2005 ebenda)

Im Zuge der Reformanstrengungen der letzten Jahre sind die Verfahren zur Modernisierung bestehender und der Entwicklung neuer Berufe erheblich verkürzt und in ihrer Anzahl erheblich ausgeweitet worden mit dem Ergebnis, dass zwischen 1998 und 2009 circa drei Viertel aller staatlich anerkannten Ausbildungsberufe modernisiert sowie 64 gänzlich neue Ausbildungsberufe entwickelt wurden (BIBB 2010 a, S. 27).

¹⁰ Ausbildungsbausteine sind bundeseinheitliche, kompetenzbasierte, aus bestehenden Ausbildungsberufen abgeleitete inhaltlich sinnvolle Teilmengen, die sich an den einen Beruf prägenden oder im beruflichen Einsatzgebiet üblichen Arbeits- und/oder Geschäftsprozessen orientieren. Durch Ausbildungsbausteine sollen sog. Altbewerber bzw. marktbenachteiligte Jugendliche an eine Ausbildung herangeführt und so die Übergänge in eine duale Ausbildung optimiert werden (Vgl. FRANK / GRUNWALD 2008)

¹¹ Zum Überblick und Vergleich der verschiedenen Reformvorschläge sowie zum Thema Modularisierung s. auch KLOAS 2007 und BIBB 2007.

Jedoch enthält auch das reformierte Berufsbildungsgesetz keine weitergehenden Hinweise oder Kriterien zur Strukturierung von Ausbildungsberufen. Die innere Differenzierung von Ausbildungsberufen bleibt ebenso schwer operationalisierbar wie die oben dargestellten „Kriterien“ für die äußere Abgrenzung von Ausbildungsberufen. Auch hier gibt es einen großen Interpretations- und Verhandlungsspielraum, der von den an der Entwicklung von Ausbildungsberufen beteiligten Akteuren auszufüllen ist. Dieser „Spielraum“ hat in den letzten Jahren mit dazu beigetragen, dass sich im Rahmen der beschleunigten Entwicklung „gestaltungsoffener und flexibler Ausbildungsberufe“ eine Fülle unterschiedlicher Strukturmodelle als Reaktion auf eine sich zunehmend spezialisierende Berufs- und Arbeitswelt herausgebildet hat.

Die angedeuteten Entwicklungslinien zur Strukturierung von Ausbildungsberufen legen eine rekonstruktive, auf die Entstehungsgeschichte bezogene Analyse und Kontextualisierung ihrer Bedingungsfaktoren nahe. Im Zusammenhang mit der Definition der Strukturmodelle selbst sind die Rahmenbedingungen wie rechtliche Regelungen, Verfahrensregeln sowie beschäftigungs- und bildungspolitische Anforderungen in den Blick zu nehmen. Die aus dieser Mehrdimensionalität resultierenden interdisziplinären Bezüge einerseits sowie der Transfer ihrer Erkenntnisse im Spannungsfeld von Arbeit und Wissenschaft, von Beruf und Bildung, von Praxis und Forschung andererseits ist das Feld der Ausbildungsordnungsforschung. Bezogen auf diese, sowie die Begründung und Definition von Strukturmodellen gibt es jedoch bisher – soweit erkennbar – kaum Untersuchungen; allenfalls Arbeiten, die sich mit diesem Mangel und seinen Gründen auseinandersetzen (vgl. RAUNER 2005, S. 246; HEINE-WIEDENMANN 1988, S. 68 f.; HILBERT u.a. 1990, S. 97 f.).

Als Teil der Qualifikationsforschung gehört es zu den Aufgaben der Ausbildungsordnungsforschung, Ausbildungsinhalte und curriculare Strukturen, die Verwertung beruflicher Qualifikationen und Kompetenzen sowie deren zukünftige Entwicklung zu untersuchen (vgl. BECKER; MEIFORT 2004).¹² Allerdings erfolgt diese Forschung im Wesentlichen domänenspezifisch, auf Einzelberufe und Berufsfelder bezogen (vgl. HOWE 2007).

Der ursprüngliche Impuls des Forschungsprojektes ging aus Gesprächen zwischen Projektverantwortlichen in Ordnungsverfahren hervor, in denen immer wieder unterschiedliche Auffassungen zu einzelnen Aspekten dieser Strukturmodelle, wie beispielsweise dem zeitlichen Umfang von Wahlqualifikationen bzw. Einsatzgebieten oder der Nennung einer Fachrichtung als fester Bestandteil der Berufsbezeichnung, deutlich wurden. Dies führte zur Bildung eines Arbeitskreises „Forum Strukturmodelle“, in dem zunächst eine Reihe von Ausbildungsberufen im Hinblick auf Struktur der beruflichen Qualifikation, Ausbildungsberufsbild, Lernziele, Zeitdauer und Zeitpunkt der Differenzierung bzw. Spezialisierung, Prüfungsgestaltung, Berufsbezeichnung und Zeugniserläuterungen auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede analysiert wurden. Mit Hilfe einer Synopse wurden voneinander abweichende Auffassungen identifiziert und bearbeitet. Diese Vorarbeiten sind eingeflossen in die Konzeption des geplanten Forschungsprojektes.

Theoretische Bezüge

Da nicht auf eine ausgearbeitete, die Mehrdimensionalität des Untersuchungsgegenstandes bezogene theoretische Grundlage zurückgegriffen werden kann, wird es Teil der Untersuchung (in Phase I) sein, relevante Theorieansätze im Hinblick auf ihre Brauchbarkeit für eine

¹² Vgl. zur Berufsbildungsforschung auch EULER et al. 2010

theoretische Fundierung der Beantwortung der Forschungsfragen zu analysieren. Bezogen auf die Umsetzung berufsförmig organisierter Arbeit in die Gestaltung beruflicher Bildungsprozesse sind hier insbesondere Aspekte der Qualifikationsforschung und Curriculumtheorie angesprochen.

Qualifikationsforschung: Qualifikationsforschung beschäftigt sich mit dem Versuch, „Fragen der Qualifikation, die auf der Nahtstelle zwischen Bildung und Beschäftigung liegen“, zu beantworten (TEICHLER 1995, S. 501). Insbesondere Aspekte der klassischen industriesoziologischen Qualifikationsforschung (Vgl. MICKLER 2005) sowie eine stärker „berufswissenschaftlich ausgerichtete Qualifikationsforschung“ (Vgl. BECKER; SPÖTTL 2006) liefern Bezugspunkte für eine theoretische Erschließung der Strukturierung beruflicher Curricula. Traditionell stehen die wechselseitigen Beziehungen technologischer, ökonomischen, gesellschaftlicher und (arbeits=) organisatorischer Entwicklungen im Hinblick auf den damit verbundenen Wandel der Qualifikationsanforderungen im Fokus einer industriesoziologischen Qualifikationsforschung. Thematisiert werden u. a. Fragen zur Entwicklung der Qualifikationsniveaus und Qualifikationsprofile. Von großer Bedeutung für die Bearbeitung von Fragen zur Beruflichkeit und Entwicklung der Facharbeit ist die Entwicklung der Organisation der Arbeit, insbesondere das Verhältnis von Arbeitsteilung und Prozessorientierung. Dies ist auch insofern bedeutsam als in der oben angedeuteten Debatte zur Reform der beruflichen Bildung zu erkennen ist, dass sich ein Widerspruch des Bedarfs an immer komplexeren, auf ganzheitliche Arbeits- und Geschäftsprozesse bezogenen und gleichzeitig immer spezialisierteren, an einzelbetrieblichen Profilen ausgerichteten Berufsinhalten aufzutun scheint. Die viel beachteten Studien des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen aus den 80er Jahren (Vgl. KERN/SCHUMANN 1984 sowie BAETHGE/OBERBECK 1986) prognostizieren das Ende der Arbeitsteilung, die Entwicklung hin zu einer ganzheitlichen Aufgabenbewältigung mit mehr Komplexität und Wissensintensität sowie eine prozessorientierte Arbeitsorganisation, die u. a. gekennzeichnet ist durch flachere Hierarchien, vielfältige fach- und funktionsübergreifende Kooperationen oder eine Prozesssicherung und -optimierung als Aufgabe der Produktion. (Vgl. BAETHGE/BAETHGE-KINSKY 1998; Rauner 2006). Entsprechend entwickeln sich die Anforderungen des „neuen Typs“ des Facharbeiters in Richtung „Systemregulierung und Problemlösen“ (BAETHGE/BAETHGE-KINSKY/ KUPKA 1998, S. 95)

Allerdings gibt es auch gegenläufige Tendenzen, so stellt BAETHGE fest, dass im Dienstleistungssektor Formen der Arbeitsorganisation anzutreffen sind, „die deutlich tayloristische Züge aufweisen (...). Man kann sagen, dass in diesen Bereichen der Taylorismus gegenwärtig eine radikalere Anwendung findet als in früheren Phasen von Angestelltenarbeit“ (BAETHGE 2004, S. 10). Für den Bereich der Automobilindustrie verortet LACHER (2006) im Spannungsfeld qualifizierter Anforderungen von prozessorientierter Arbeit und der Durchführung repetitiver Teiltätigkeiten nach vorgegebenen Standards einen „qualifizierter Routinearbeiter“, der unterhalb der Facharbeiterebene angesiedelt ist.

Die auf die Strukturierung von Ausbildungsberufen gerichtete Ordnungsarbeit bewegt sich in eben diesem Spannungsfeld zwischen „Systemregulierern“ und „qualifizierten Routinearbeitern“. Neben der Entwicklung der Arbeitsorganisation kommen weitere Bedingungsfaktoren hinzu, die sich u. a. auf die Entwicklung in den unterschiedlichen Wirtschaftssektoren und den verschiedenen Branchen beziehen¹³.

¹³ Zum Thema „Beruflichkeit zwischen Arbeitsteilung und Prozessorientierung?“ vgl. auch DORSCH-SCHWEIZER/SCHWARZ 2007

Gegenüber einer den Wandel der Qualifikationsanforderungen untersuchenden Qualifikationsforschung orientiert sich eine berufswissenschaftlich ausgerichtete Qualifikationsforschung stärker am Transfer ihrer Ergebnisse in Curriculumstrukturen. Sie verfolgt das Ziel, „die für einen Beruf charakteristischen Arbeitsaufgaben und die in diesen inkorporierten Qualifikationsanforderungen zu identifizieren und zu untersuchen, welchen didaktischen Stellenwert diese Aufgaben für die Kompetenzentwicklung haben“ (BECKER; SPÖTTL 2006, S. 4).

Curriculumtheorie: Einen möglichen theoretischen Bezugspunkt für Strukturmodellentscheidungen anerkannter Ausbildungsberufe könnte zunächst die Curriculumforschung bieten, die sich „[...] im Feld der beruflichen Bildung [...] auf die Entstehung von Curricula [bezieht], die ihrerseits in einen Prozess gesellschaftlicher Entwicklungen eingebunden sind“ (HUISINGA 2005, S. 350), hier insbesondere Theorien zum Curriculumprozess und Strukturierungstheorien des Curriculums (HUISINGA 2005, S. 352). Für den Bereich der beruflichen Bildung stellen sich Curricula „auf der Ebene der Planung und Steuerung als Ordnungsmittel (Berufsbild, Ausbildungsrahmenplan, Ausbildungsplan, Rahmenlehrplan und Lehrplan) einschließlich didaktischer Hinweise zur Lernprozessgestaltung sowie als Prüfungsanforderung“ (REETZ/SEYD 2006, S. 227) dar.

Gegenstand von Theorien zum Curriculumprozess sind die „hemmenden und fördernden Bedingungskonfigurationen sowie herrschenden Interaktionsregeln, unter denen sich ein Curriculumprozess vollzieht“ (HUISINGA 2005, S. 353). HUISINGA (ebenda) konstatiert, dass Theorien über berufliche Curriculumprozesse kaum vorliegen und es sich um ein defizitäres Feld handelt, das sich durch ein „muddling through“ charakterisieren lässt.

Im Hinblick auf Strukturierungstheorien des Curriculums, die sich - unter dem Dach bildungstheoretischer Prämissen und Leitideen - mit den Konstruktionsprinzipien von Curricula befassen, sind vor allem das Wissenschafts- und Disziplinprinzip (vgl. DEUTSCHER BILDUNGS-RAT 1970) und das Situationsprinzip (vgl. ROBINSOHN 1967), aus dem sich als Variante das Konzept des handlungsorientierten Lernens entwickelt hat (vgl. REETZ/SEYD 2006, S. 237), daneben aber auch das Persönlichkeitsprinzip zu nennen. Diese sich auf die Konstruktion von Lernzielen erstreckenden Prinzipien entfalten ihre Wirkung auf der inhaltlichen Ebene des betrieblichen Ausbildungsrahmenplans und der Lernfelder des Rahmenlehrplans. Strukturmodellentscheidungen gehen ihnen jedoch voraus und bilden den formalen Rahmen, innerhalb dessen Lernziele - strukturmodellunabhängig - konstruiert werden. Dieser Sachverhalt erstreckt sich gleichermaßen auf die Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung als Konstruktionsprinzip. Zwar werden hier Lernziele in Handlungs- oder Lernfeldern zusammengefasst, doch auch diese Struktur vollzieht sich innerhalb einer vorausgehenden Strukturmodellentscheidung. Anknüpfungspunkte scheinen demzufolge am ehesten auf der übergeordneten Ebene „Ausbildungsberufsbild“ möglich, da sich hierin die Strukturierung von Qualifikationsbündeln mit ihren inhaltlichen Auswirkungen auf Ausbildungsrahmenplan, Rahmenlehrplan und Prüfungsanforderungen zeigt. Im Hinblick auf ein theoretisch fundiertes Vorgehen ist jedoch anzumerken, dass „Ausbildungsberufsbilder und Berufsbildungsgänge nicht empirisch ermittelte Ergebnisse der Qualifikationsforschung [sind], sondern soziale Konstrukte, die von den sachverständigen Experten aus der Berufsbildungspraxis entwickelt werden“ (BECKER/MEIFORT 2004, S.: 56f.). Hinzu kommt, dass von der Praxis geprägte Wahrnehmungsmuster und beobachtete Anforderungs- und Qualifikationsstrukturen nicht zuletzt im Hinblick auf die notwendige Akzeptanz in ebendieser Praxis zu berücksichtigen sind (ebenda). Hier soll zunächst davon ausgegangen werden, dass curriculumtheoretische Überlegungen Strukturmodellentscheidungen nachgelagert sind.

Forschungsleitende Annahmen

Aufgrund des explorativen Charakters des Forschungsprojektes liegen zunächst folgende forschungsleitende Annahmen zugrunde:

1. Entscheidungen für die Strukturierung von Ausbildungsberufen werden durch bildungspolitische, wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische sowie berufspädagogische Faktoren beeinflusst;
2. Entscheidungen für Strukturmodelle werden heuristisch getroffen;
3. Entscheidungen für Strukturmodelle lassen sich auf kategoriale Merkmale der oben skizzierten Theorieansätze zurückbeziehen und systematisieren;
4. Entscheidungen für Strukturmodelle werden aufgrund von Erfahrungen über Strukturmodelle aus vorausgegangenen Ordnungsverfahren getroffen;
5. Strukturmodelle treten branchenspezifisch gehäuft auf;
6. Die zunehmende Differenzierung innerhalb der Ausbildungsberufe korrespondiert mit einer zunehmenden Entgrenzung der Strukturmodelle.
7. transparente Entscheidungskriterien und -prozesse leisten einen Beitrag zur Professionalisierung und Qualitätssicherung in Neuordnungsverfahren.

Forschungsfragen

F1. Wie haben sich die einzelnen Strukturmodelle im zeitlichen Verlauf quantitativ entwickelt?

Als Grundlage für die weitere Analyse geht es hier um den Aufbau einer Datenbasis, bei der u. a. erfasst werden soll, wann bestimmte Strukturmodelle eingeführt wurden, wie sie sich quantitativ entwickelt haben, welche Verknüpfungen es zwischen verschiedenen Modellen gibt, ob in bestimmten Branchen / Berufsfeldern bestimmte Modelle vorherrschen oder welche Strukturveränderungen sich in Neuordnungszyklen von Ausbildungsberufen beobachten lassen.

F2. Wie werden Strukturmodelle bei ihrer Einführung begründet?

Angestrebt wird eine möglichst genaue Erfassung der Begründungszusammenhänge zum Zeitpunkt der Einführung neuer Strukturmodelle unter Berücksichtigung der je gegebenen, aber im Zeitablauf sich wandelnden gesellschafts-, bildungs-, beschäftigungs- oder arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen.

F3. Welche Faktoren beeinflussen Strukturmodellentscheidungen?

Diese Frage behandelt das Erschließen, Analysieren und Kategorisieren von Faktoren, die bei der Strukturierung von Ausbildungsberufen eine Rolle spielen können. In einem ersten Schritt wird es darum gehen, die oben skizzierten theoretischen Ansätze daraufhin zu analysieren, welchen Beitrag sie leisten können für die Ableitung bzw. Entwicklung der für Strukturmodellentscheidungen relevanten kategorialen Merkmale und deren Ausprägungen.

F4. Wie lassen sich Strukturmodelle idealtypisch beschreiben?

Unter Berücksichtigung der unter F2 rekonstruierten Begründungen und Entstehungszusammenhänge sollen die realen Ausprägungen eines Strukturmodells zu einer idealtypischen Beschreibung seiner Merkmale verdichtet werden. Dahinter steht

die Frage, was ist der Kern eines Strukturmodells, was zeichnet es aus? Die Entwicklung eines idealtypischen, konsistenten Begriffs des jeweiligen Strukturmodells ist eine Voraussetzung dafür, seine „Eignung“, „Angemessenheit“ oder „Leistungsfähigkeit“ beim Transfer von Anforderungen z.B. des Beschäftigungssystems und/oder der Bildungspolitik in Ausbildung zu erfassen.

F5. Werden die mit den unterschiedlichen Strukturmodellen intendierten Ziele in der Praxis erreicht?

Im Mittelpunkt steht der Vergleich der mit Strukturmodellen verbundenen Intentionen mit der Realisierung dieser Zielsetzungen in der Praxis, also Fragen danach, welche quantitativen und qualitativen Effekte erzielt wurden, z.B. bezogen auf

- die Umsetzung der Strukturmodelle in Betrieb und Schule;
- die horizontale Mobilität durch die Gestaltung gemeinsamer Kernqualifikationen tätigkeitsverwandter Berufe;
- die vertikale Mobilität durch eine verbesserte Verbindung von Aus- und Weiterbildung, etwa durch Zusatzqualifikationen, oder
- eine bessere Passgenauigkeit der Ausbildungsprofile im Hinblick auf betriebliche Spezialisierungen.

F6. Welche Schlussfolgerungen lassen sich für die Ordnungsarbeit ableiten?

Transfer

Die Ergebnisse des Projektes zielen darauf ab, das Wissen um die Bedingungsfaktoren zur Strukturierung von Ausbildungsberufen zu verbessern. Unmittelbare Adressaten der Ergebnisse des Forschungsprojektes sind daher die an der Vorbereitung, Durchführung und Qualitätssicherung von Ordnungsverfahren beteiligten Akteure der Sozialpartner, des Staates, der Wissenschaft und des BIBB. Der Diskurs der Ergebnisse mit den Beteiligten und der Transfer der Ergebnisse in die Community der Ordnungsarbeit ist Teil des Projektes (s. Kap. 3, Phase IV).

Die systematisierende und theoriebasierte Grundlegung der Kriterien zur Strukturierung von Ausbildungsberufen sollen die Entscheidungsprozesse in Ordnungsverfahren erleichtern, die Nachvollziehbarkeit von Ordnungsentscheidungen erhöhen und die Beratungskompetenz des BIBB im Bereich der ordnungsbezogenen System- und Strukturfragen ausbauen.

Darüber hinaus ist zu erwarten, dass der Transfer der Ergebnisse in die einschlägige Fachöffentlichkeit aufgegriffen und genutzt werden kann für die weitere Bearbeitung von Fragen, die sich auf Themen wie etwa Berufsgruppen, Zusatzqualifikationen oder Durchlässigkeit beziehen.

Die im Rahmen des Projektes erhobenen Daten über Ausbildungsberufe und Ordnungsverfahren können in den Datenbestand des BIBB integriert und zur weiteren Unterstützung der Ordnungsarbeit genutzt und ausgebaut werden.

Ergänzend zu einer bereits in der BWP-Ausgabe 2/2011 erschienen Veröffentlichung (BRETSCHNEIDER; SCHWARZ 2011), die sich mit der Erschließung und der Vorbereitung dieses For-

schungsthemas beschäftigt, wird darüber hinaus auch die wissenschaftliche Fachöffentlichkeit auf Veranstaltungen und im Rahmen eines referierten Beitrages informiert.

3. Konkretisierung des Vorgehens

Da das BIBB selbst Akteur im Rahmen von Ordnungsverfahren ist, soll ein insbesondere auf die Befragungen in Phase II und III bezogener Teil der Untersuchung an einen außerhalb von Ordnungsverfahren stehenden Kooperationspartner vergeben werden (s. Abschnitt Dienstleistung Dritter). Dies dient einer um eine „Außenperspektive“ erweiterten Reflexion des Forschungsprozesses sowie der Herstellung und Nutzung wissenschaftlicher Synergien.

Forschungsmethoden

Durch ein schrittweises, rekursives, die relevanten theoretischen Ansätze einbeziehendes Vorgehen sollen die je unterschiedlichen Einflussfaktoren sowie die Anwendungssituationen und Praxistauglichkeit von Strukturmodellen analytisch erschlossen werden, um daraus fundierte Erkenntnisse für die zukünftige Ordnungsarbeit ableiten zu können. Diese werden im Diskurs mit den daran beteiligten Akteuren bewertet.

Die folgenden Ausführungen beschreiben den Aufbau und Ablauf des methodischen Vorgehens und setzen es in Bezug zu den Projektzielen und Forschungsfragen.

Der Ablauf des Projektes ist gegliedert in die vier Phasen

- I. Grundlagen und theoretische Anbindung;
- II. Instrumentenentwicklung;
- III. Feldphase;
- IV. Ergebnisaufbereitung, Schlussfolgerungen und Transfer.

Phase I: **Grundlagen und theoretische Anbindung (I/2012 – III/2012)**

Phase I dient der Erarbeitung von Grundlagen bezogen auf die quantitative Verteilung von Strukturmodellen sowie der theoretischen Erschließung ihrer Merkmale und Begründungszusammenhänge. Die durchzuführenden Maßnahmen konzentrieren sich auf die Projektziele Z1 bis Z3 und operationalisieren Aspekte der Forschungsfragen F1 bis F4.

Phase I der Untersuchung gliedert sich in:

- a) Aufbau einer Datenbasis,
- b) Dokumenten- und Literaturanalyse und
- c) Theorieanbindung.

a) Aufbau einer Datenbasis: Im Rahmen einer sekundärstatistischen Erhebung erfolgen eine Auswertung von Neuordnungsverfahren und Ausbildungsordnungen sowie die Erfassung für die Untersuchung relevanter Merkmale von Neuordnungsverfahren und Ausbildungsberufen in einer Datenbank. Ziel ist es, anhand ausgewählter Beispiele die Genese und Verteilung von Strukturmodellen zu erfassen. Merkmale können u.a. sein:

- Anzahl von Neuordnungsverfahren mit/ohne Vorverfahren,
- Anzahl von Neuordnungsverfahren mit strukturellen Änderungen im Hauptverfahren,
- Anzahl, Art und Kombination von Differenzierungen,
- Veränderung von Strukturmodellen in Neuordnungszyklen,
- [...].

b) Dokumenten- und Literaturanalyse: Mittels einer begleitenden Dokumenten- und Literaturanalyse verfügbarer Dokumente aus Neuordnungsverfahren (Ausbildungsordnungen, Eckwertepapiere, Rahmenlehrpläne, Protokolle, Stellungnahmen der Verbände etc.) sowie der auf die Ordnungsarbeit bezogenen relevanten Literatur sollen

- a) die auf Strukturmodelle bezogenen Begriffe und Konzeptionen definiert,
- b) die Entscheidungskriterien und Begründungszusammenhänge zum Zeitpunkt der Einführung von Strukturmodellen ermittelt,
- c) die auf die Strukturierung von Ausbildungsberufen bezogene aktuelle bildungspolitische Diskussion, insbesondere im Hinblick auf die Stichworte Flexibilisierung und Durchlässigkeit, aufgearbeitet,
- d) die für die Untersuchung der Praxistauglichkeit von Strukturmodellen relevanten Analyse-Kriterien erarbeitet,
- e) der Forschungsgegenstand weiter abgegrenzt und
- f) auf die Tauglichkeit von Strukturmodellen in der Ausbildungspraxis bezogene Quellen identifiziert und erschlossen werden.

c) Theorieanbindung: Durch eine Diskussion für die Strukturierung beruflicher Curricula relevanter Theorieansätze werden theoretische Bezüge zum Untersuchungsgegenstand adaptiert bzw. hergestellt. Ziel ist es, für die Strukturierung von Ausbildungsberufen und den damit verbundenen Entscheidungsgrundlagen relevante kategoriale Merkmale zu identifizieren und als Grundlage für die Entwicklung von Interviewleitfäden zu nutzen.

Ergebnisse:

- differenzierte Statistiken zu Ordnungsverfahren;
- definierte Begriffe und Konzeptionen von Strukturmodellen;
- ursprüngliche und aktuelle Begründungszusammenhänge für die Auswahl von Strukturmodellen;
- Entscheidungskriterien für die Auswahl von Strukturmodellen;
- Analysedimensionen für die Untersuchung der Praxistauglichkeit von Strukturmodellen.

Phase II: Instrumentenentwicklung (IV/2012)

Phase II dient der Entwicklung und Prüfung der Untersuchungsinstrumente für die Feldphase. Die durchzuführenden Maßnahmen bereiten die Umsetzung des Projektzieles Z4 und der Forschungsfrage F5 vor.

Phase II der Untersuchung gliedert sich in:

- a) explorative Experteninterviews,
- b) explorative Fallstudie und
- c) Vorbereitung der Projektphase III.

a) Explorative Experteninterviews: Im Rahmen von ersten, testweise durchzuführenden narrativen Interviews mit bis zu vier internen und externen Experten und Expertinnen aus der Ordnungsarbeit des BIBB soll das Expertenwissen explorativ erschlossen werden, um die Erkenntnisgrundlage zu Entscheidungskriterien und Begründungszusammenhängen bei der Strukturierung von Ausbildungsberufen zu erweitern sowie das Instrumentarium zur Befragung der am Ordnungsprozess beteiligten Akteure zu entwickeln.

b) Explorative Fallstudie: Die Ergebnisse der Interviews werden dazu herangezogen, aus Neuordnungsverfahren der jüngeren Vergangenheit ein für eine explorative Fallstudie geeignetes Ordnungsverfahren auszuwählen. Mittels offener Interviews der beteiligten Akteure und Analyse der relevanten Dokumente werden hierbei ebenfalls die für die Strukturierung von Ausbildungsordnungen wichtigen Entscheidungsmerkmale und Begründungszusammenhänge untersucht.

Im Unterschied zu den Experteninterviews, die den Untersuchungsgegenstand in der Breite (über Branchen, Berufe und Strukturmodelle hinweg) erschließen sollen, ist mit der Fallstudie beabsichtigt, die Vielschichtigkeit der Kriterien und Begründungen für ein gewähltes Strukturmodell exemplarisch anhand eines Ordnungsverfahrens zu erschließen.

c) Vorbereitung der Projektphase III: Zusammen mit den Ergebnissen der vorangegangenen Untersuchungsschritte dienen die explorativen Interviews und die explorative Fallstudie als Grundlage für

- die Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der forschungsleitenden Annahmen und Fragestellungen für die Projektphase III;
- der abschließenden Bearbeitung des Untersuchungsinstrumentariums, insbesondere im Hinblick auf die Umsetzung der extrahierten kategorialen Merkmale bei der Entwicklung der Interviewleitfäden und Kodierregeln;
- die Auswahl von geeigneten Neuordnungsfällen sowie Experten/Expertinnen für Interviews der dritten Projektphase.

Ergebnisse:

- Fragestellungen für die Feldphase;
- Untersuchungsdesign für die Feldphase;
- Interviewleitfaden;
- Leitfaden zur Erarbeitung von Fallstudien;
- ausgewählte Experten/-innen;
- ausgewählte Fälle.

Phase III: Feldphase (IV/2012 – IV/2013)

Auf der Basis der in der ersten Phase gewonnenen Daten und Befunde sollen in Phase III unmittelbar an Ordnungsverfahren beteiligte sowie weitere Experten/Expertinnen befragt und im Anschluss Fallstudien durchgeführt werden. Ziel ist es zum einen, die in den Phasen I und II literatur- und dokumentenbasiert gewonnenen Entscheidungskriterien für Strukturmodelle an der Praxis zu überprüfen und gegebenenfalls zu erweitern sowie zum anderen die Analysedimensionen zur Einschätzung der Praxistauglichkeit von Strukturmodellen bezogen auf die mit ihnen verbundenen Intentionen zu untersuchen. In dieser Projektphase werden die

Projektziele Z2 und Z3 gemeinsam mit den Forschungsfragen F3 und F4 vertieft sowie das Projektziel Z4 und die Forschungsfrage F5 bearbeitet.

Phase III gliedert sich in:

- a) Interviews,
- b) Fallstudien.

a) Interviews: Unter Anwendung des in den Phasen I und II entwickelten Befragungsinstrumentariums sollen bis zu 25 Personen in Leitfaden-gestützten Interviews befragt werden, darunter an Ordnungsverfahren beteiligte Akteure sowie weitere betriebliche und schulische Experten. Es wird davon ausgegangen, dass mit Hilfe dieser Personen, welche über weitreichende Erfahrungen und Kenntnisse in Ordnungsverfahren verfügen, die relevanten Entscheidungskriterien sowie Erfahrungen und Einschätzungen zur Praxistauglichkeit von Strukturmodellen umfassend zugänglich gemacht werden können.

Die Interviews werden mit einem halbstandardisierten Fragebogen durchgeführt, die Auswertung erfolgt unter Anwendung der Regeln qualitativer Inhaltsanalyse.

b) Fallstudien: Im Rahmen von Fallstudien sollen die bisher gewonnenen Ergebnisse, insbesondere bezogen auf die Einschätzungen der Praxistauglichkeit von Strukturmodellen überprüft und angereichert werden. Bei der Auswahl einer in der zweiten Phase des Projektes festzulegenden Zahl von Fallstudien sollen die einzelnen Strukturmodelle, ihre Kombinationen und zum Teil unterschiedlichen Ausprägungen berücksichtigt werden. Darüber hinaus sollen bei den Fallstudien auch laufende oder kurze Zeit zurückliegende Ordnungsverfahren berücksichtigt werden, insbesondere jene, in denen sich entgegen der Vereinbarung in den Eckwerten ein Wechsel des Strukturmodells im Hauptverfahren vollzogen hat. Hier besteht die Vermutung, dass die Entscheidungskriterien besonders gut erkennbar und dokumentiert sind.

Ergebnisse:

- Entscheidungskriterien für die Auswahl von Strukturmodellen
- Erkenntnisse zur Einschätzungen der Praxistauglichkeit von Strukturmodellen

Phase IV: Ergebnisaufbereitung, Schlussfolgerungen und Transfer (I/2014 – II/2014)

In dieser letzten Projektphase sollen Schlussfolgerungen für die Ordnungsarbeit abgeleitet werden (F6) sowie Grundlagen einer Heuristik für eine nach Kriterien geleitete Strukturierung von Ausbildungsberufen formuliert werden (Z5).

Ausgangspunkt dieser Projektphase ist die ausdifferenzierte, an ausgesuchten Kriterien zur Praxistauglichkeit von Strukturmodellen gespiegelte und (sozial) validierte Beschreibung der Entscheidungskriterien und Begründungszusammenhänge bei der Wahl von Strukturmodellen. Sie bildet die Grundlage für eine nach Kriterien geleitete Strukturierung von Ausbildungsberufen.

Wie bereits oben ausgeführt vollzieht sich die Entwicklung von Ausbildungsordnungen im Gefüge der Akteure innerhalb eines gewissen Handlungsspielraums. Dieser kommt insbesondere in solchen Fällen zum Tragen, in denen Entscheidungen für Strukturmodelle nicht eindeutig getroffen werden können und Alternativen abzuwägen sind. Um unter anderem

diesen Prozess des Abwägens zu systematisieren, sollen die ermittelten Kriterien für Strukturmodellentscheidungen im Sinne einer Entscheidungsheuristik miteinander verknüpft werden.

In einem Abschlussworkshop sollen die Ergebnisse im Sinne einer sozialen Validierung mit den an der Ordnungsarbeit beteiligten Akteuren diskutiert und Schlussfolgerungen für die weitere Ordnungsarbeit abgeleitet werden.

Ergebnisse:

- Heuristik für eine nach Kriterien geleitete Strukturierung von Ausbildungsberufen;
- Schlussfolgerungen für die Ordnungsarbeit.

Interne und externe Beratung

Die interne Beratung erfolgt durch Frau Dr. Dietzen, Leiterin des Arbeitsbereichs 2.4. Die Einbeziehung weiterer BIBB-Kolleginnen und -Kollegen sowie externer Beratung ist beabsichtigt.

Für die Laufzeit des Projektes wird ein Projektbeirat eingerichtet, der aus Experten/-innen der Ordnungspraxis und -forschung besteht. Zu den Aufgaben des Projektbeirates soll es gehören,

- das Projekt methodisch und inhaltlich zu beraten,
- das Projekt bei der Felderschließung, insbesondere bei der Akquirierung von Interviewpartnern zu unterstützen, sowie
- Projektergebnisse zu beraten und bei deren Umsetzung in die Berufsbildungspraxis mitzuwirken.

Für die Laufzeit des Projektes sind bis zu fünf Sitzungen des Projektbeirats geplant.

Dienstleistungen Dritter

Es ist beabsichtigt, Dienstleistungen Dritter, insbesondere für

- die Vorbereitung und Durchführung der Interviews und Fallstudien in Phase III inklusive einer ersten auf die Fragestellungen bezogenen strukturierten Auswertung sowie
- externe Methodenberatung

in Anspruch zu nehmen.

Kooperationen

Um das umfangreiche (implizite) Erfahrungswissen systematisch nutzen zu können, ist eine enge Kooperation mit den Kolleginnen und Kollegen aus der Abteilung 4, die sich im „Forum Strukturfragen“ mit der Gestaltung von Ausbildungsberufen beschäftigen, vorgesehen. Darüber hinaus lassen sich Bezüge zum Projekt 4.2.316 „Berufsübergreifendes Konzept zur Evaluation von Ausbildungsordnungen“ herstellen. Im Hinblick auf die Auswertung von Ordnungsmitteln bestehen zudem Anknüpfungspunkte zum derzeit laufenden Forschungsprojekt 4.2.202 „Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe“.

4. Projekt- und Meilensteinplanung

Nr.	Meilenstein (MS)	Termin
MS 1	Projektstart	1.1.2012
MS 2	Projektziele formuliert/Projektplan erstellt	I/2012
MS 3	Datenbasis erstellt, theoretische Anbindung Feldvorbereitung abgeschlossen (explorative Interviews und Fallstudie, Instrumentarium entwickelt)	IV/2012
MS 4	Zwischenbericht erstellt	I/2013
MS 5	Präsentation im Projektkolloquium	I/2013
MS 6	Präsentation des Zwischenstandes im UABBF	III/2013
MS 7	Präsentation des Zwischenstandes vor dem Wissenschaftlichen Beirat	III/2013
MS 8	Feldphase abgeschlossen (Interviews, Fallstudien)	IV/2013
MS 9	Ergebnisaufbereitung, Schlussfolgerungen und Transfer	I/2014
MS 10	Abschlussbericht erstellt	II/2014
MS 11	Referierter Beitrag eingereicht	III/2014

Projektplan

	2012				2013				2014			
Arbeitspakete/Arbeitsschritte	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
Phase 0: Vorbereitung												
Projektziele formuliert/Projektplan erstellt	→											
Phase I: Erarbeitung von Grundlagen und theoretische Anbindung	→											
Begriffsdefinitionen und Abgrenzung des Forschungsgegenstandes	→											
Projektbeiratssitzung	P											
Aufbau einer Datenbasis	→	→	→									
Dokumenten- und Literaturanalyse	→	→	→									
Theorieanbindung	→	→	→									
Phase II: Instrumentenentwicklung			→									
Explorative Interviews und Fallstudie			→	→								
Vorbereitung der Projektphase III (Prüfung Annahmen und Fragestellungen, Bearbeitung Instrumentarium, Auswahl Fälle und Experten/Expertinnen)			→	→								
Zwischenbericht				→								
Projektbeiratssitzung					P							

	2012				2013				2014			
Phase III: Feldphase					→							
Durchführung von Interviews mit ausgewählten internen und externen Experten/Expertinnen					→							
Fallstudien						→						
Qualitative Auswertung der Interviews und Fallstudien							→					
Ermittlung der Entscheidungskriterien und Begründungszusammenhänge für die Auswahl von Strukturmodellen								→				
Erkenntnisse zur Einschätzungen der Praxistauglichkeit von Strukturmodellen								→				
Projektbeiratssitzung								P				
Phase IV: Ergebnisaufbereitung, Schlussfolgerungen und Transfer									→			
Entwicklung einer Heuristik für eine nach Kriterien geleitete Strukturierung von Ausbildungsberufen									→			
Ergebniszusammenfassung und Präsentation im Rahmen eines Workshops mit Akteuren der Ordnungspraxis und -forschung									→			
Abschlussbericht										→		
Referierter Beitrag eingereicht											→	

5. Anhang: Literaturhinweise

BAETHGE, Martin; SOLGA, Heike; WIECK, Markus: Berufsbildung im Umbruch : Signale eines überfälligen Aufbruchs / Martin Baethge ; Heike Solga ; Markus Wieck ; Christiane Petsch. Berlin, 2007

BAETHGE, Martin: Staatliche Berufsbildungspolitik in einem korporatistischen System. In: WEINGART, Peter; TAUBERT, Niels (Hrsg.): Das Wissensministerium: ein halbes Jahrhundert Forschungs- und Bildungspolitik in Deutschland. Weilerswist 2006, S. 435 – 469

BAETHGE, Martin, 2004: Ordnung der Arbeit – Ordnung des Wissens: Wandel und Widersprüche im betrieblichen Umgang mit Humanressourcen. In: SOFI - Mitteilungen Nr. 32, S. 7 - 21

BAETHGE, Martin; BAETHGE-KINSKY, Volker, 1998: Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 31, Heft 3, S. 461 - 472

BAETHGE, Martin; OBERBECK, Herbert, 1986: Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung

BAETHGE, Martin; BAETHGE-KINSKY, Volker; KUPKA, Peter: Facharbeit : Auslaufmodell oder neue Perspektive? In: Mitteilungen aus dem SOFI - Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen an der Georg-August-Universität. - (1998), H. 26, S. 81-97

BDA - BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (Hrsg.): Neue Strukturen in der dualen Ausbildung. Diskussionspapier vom 23. Oktober 2006. Berlin 2006. [http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/BDA_zur_Dualen_Ausbildung.pdf/\\$file/BDA_zur_Dualen_Ausbildung.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/BDA_zur_Dualen_Ausbildung.pdf/$file/BDA_zur_Dualen_Ausbildung.pdf) (abgefragt am 7.10.2011)

BECKER, Wolfgang; MEIFORT, Barbara: Ordnungsbezogene Qualifikationsforschung als Grundlage für die Entwicklung beruflicher Bildungsgänge. In: RAUNER, FELIX (Hrsg.): Qualifikationsforschung und Curriculum. Bielefeld 2004, S. 45 – 59

BECKER, Matthias; SPÖTTL, Georg: Berufswissenschaftliche Forschung und deren empirische Relevanz für die Curriculumentwicklung. In: bwp@ - Berufs- und Wirtschaftspädagogik online, Nr. 11, November 2006. http://www.bwpat.de/ausgabe11/becker_spoettl_bwpat11.pdf (abgefragt am 07.10.2011)

BENNER, Hermann: Der Ausbildungsberuf als berufspädagogisches und bildungsökonomisches Problem. Berlin 1976

BRETSCHNEIDER, Markus; SCHWARZ, Henrik: Berufsbildung in Unordnung? Strukturierung von Ausbildungsberufen. In: BWP- Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2/2011, S. 43 – 46

BUNDESAUSSCHUSS FÜR BERUFSBILDUNG: Empfehlung betr. Kriterien und Verfahren für die Anerkennung und Aufhebung von Ausbildungsberufen vom 25. Oktober 1974. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/empfehlung_028-kriterien-verfahren_anerkennung_aufhebung_ausb.berufen_203.pdf (abgefragt am 20.12.2010)

BIBB - BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2010a

BIBB - BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG: Die anerkannten Ausbildungsberufe. Bielefeld 2010b

BIBB - BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, BIBB 2008 (Hrsg.): 100 Jahre Ordnung in der Berufsbildung. Bonn 2008

BIBB - BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Berufsbildung zukunftsfähig gestalten. Mittelfristiges Forschungs- und Entwicklungsprogramm des Bundesinstituts für Berufsbildung. Bonn 2009. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a11_mittelfristiges-forschungsprogramm-2009-2012.pdf (abgefragt am 16.05.2011)

BIBB - BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG : Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB): Modularisierung der Berufsausbildung. Eine Synopse der Debatte. Bonn 2007. http://www.kibb.de/427_Modularisierung_Antwort1r2.pdf (abgefragt am 7.10.2011)

BIBB - BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen, Bonn 2006. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a45_entstehung-von-ausbildungsordnungen.pdf (abgefragt am 01.03.2011)

BIBB - BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG: Wie entstehen Ausbildungsberufe? Ein Leitfaden zur Erarbeitung von Ausbildungsordnungen mit Glossar. Bonn 2003

BMBF - BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG: Modernisierung der beruflichen Bildung - Ergebnisse des Innovationskreises berufliche Bildung -. Bonn 2007. http://www.bmbf.de/pub/IKBB-Broschuere-10_Leitlinien.pdf (abgefragt am 16.05.2011)

BMBF - BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.): Die Reform der beruflichen Bildung. Berufsbildungsgesetz 2005. Bonn 2005

BMBF - BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.): Ausbildungsordnungen – Erläuterungen und Hinweise zur Erarbeitung von Ausbildungsordnungen nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung. Bonn 1987

BMBWF - BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND TECHNOLOGIE (Hrsg.) BMBF 1998: Berufsbildungsbericht 1998, Bonn 1998

DATSCH – DEUTSCHER AUSSCHUSS FÜR TECHNISCHES SCHULWESEN: Aus der Arbeit der Fachgruppen. In: Technische Erziehung. 12. Jg. (1937), Heft 1, S. 15

DEUTSCHER BILDUNGSRAT: Empfehlungen der Bildungskommission. Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart 1970

DIHK - DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG: „Dual mit Wahl“. Ein Modell der IHK-Organisation zur Reform der betrieblichen Ausbildung. Berlin 2007. http://www.dihk.de/ressourcen/downloads/reformmodell/at_download/file?mdate=1300099402730 (abgefragt am 7.10.2011)

DIHT - DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSTAG (Hrsg.): Leitlinien Ausbildungsreform. Wege zu einer modernen Beruflichkeit. 2. Auflage mit graphischen Erläuterungen und Berufsmustern. Bonn 1999. www.dihk.de/ressourcen/downloads/leitlinie_ausbildung.pdf (abgefragt am 7.10.2011)

DORSCH-SCHWEIZER, Marlies; SCHWARZ, Henrik: Beruflichkeit zwischen Arbeitsteilung und Prozessorientierung? In: In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis (SuB). – 30. Jg. (2007), Heft 2, S. 300 – 318

DOSTAL, Werner; STOOß, Friedemann; TROLL, Lothar: Beruf - Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 31 (1998), Heft 3, S. 438 – 460

DOSTAL, Werner: Berufsgenese * ein Forschungsfeld der Berufsforschung, erläutert am Beispiel der Computerberufe. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung 302, 2006

EULER, Dieter: Modernisierung des dualen Systems - Problembereiche, Reformvorschläge, Konsens- und Dissenslinien. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hrsg.): Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 62, Bonn 1998. <http://www.blk-bonn.de/papers/heft62.pdf>

EULER, Dieter; SEVERING, Eckart, 2006: Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung. Nürnberg, St. Gallen 2006. [http://www.anti-bertelsmann.de/berufsbildung/Studie Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung.pdf](http://www.anti-bertelsmann.de/berufsbildung/Studie_Flexible_Ausbildungswege_in_der_Berufsbildung.pdf) (abgefragt am 7.10.2011)

EULER, Dieter; WALDEN, Günter; WEIß, Reinhold: Zwischen wissenschaftlicher Exzellenz und Praxisgestaltung: Berufsbildungsforschung im BIBB. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): 40 Jahre BIBB. 40 Jahre Forschen - Beraten - Zukunft gestalten. Bielefeld 2010

FRANK, Irmgard; WALDEN, Günter; WEIß, Reinhold: Berufsforschung und Berufsentwicklung: Perspektiven für die Arbeit des Bundesinstituts für Berufsbildung. In: EULER, Dieter; WALWEI, Ulrich; WEIß, Reinhold (Hrsg.): Berufsforschung für eine moderne Berufsbildung - Stand und Perspektiven. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 24, Stuttgart 2010, S. 37 – 60

FRANK, Irmgard; GRUNWALD, Jorg-Günther: Ausbildungsbausteine - ein Beitrag zur Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung. In: BWP - Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 4/2008, S. 13 – 17, Bonn 2008

GREINERT, Wolf-Dietrich: Das deutsche duale System der Berufsausbildung, Baden-Baden 1993

HA - HAUPTAUSSCHUSS DES BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB): Beschluss des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung "Zur Kritik am Verfahren zur Erarbeitung und Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen". Beschluss vom 09.12.1985. [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/empfehlung_068-verfahren zur erarb. von ausbildungsordnungen_260.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/empfehlung_068-verfahren_zur_erarb_von_ausbildungsordnungen_260.pdf) (abgefragt am 30.06.2011)

HA - HAUPTAUSSCHUSS DES BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB): Erarbeitung von Ausbildungsordnungen und ihre Abstimmung mit den Rahmenplänen unter Berücksichtigung des ApIFG. Beschluss vom 18. Mai 1979. [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/empfehlung_050-erarbeitung_ausb.ordn. abst.raumenlehrpl. - apifg_610.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/empfehlung_050-erarbeitung_ausb.ordn._abst.rahmenlehrpl._-_apifg_610.pdf) (abgefragt am 30.06.2011)

HA - HAUPTAUSSCHUSS DES BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB): "Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Qualitätssicherung und zum Qualitätsmanagement in Ordnungsverfahren. Beschluss vom 27.06.2008. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ha-empfehlung_130_qm-in-ordnungsverfahren.pdf (abgefragt am 30.06.2011)

HA – HAUPTAUSSCHUSS DES BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB): Empfehlung Nr. 56 vom 16. September 1980 zur Gestaltung von Ausbildungsordnungen: Grundfertigkeiten und Grundkenntnisse als Bestandteil von Ausbildungsberufsbildern. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/empfehlung_056-gestaltung_ausb.ordnungen_grundfertigkeiten..._743.pdf

HDE/BGA - HAUPTVERBAND DES DEUTSCHEN EINZELHANDELS / BUNDESVERBAND DES DEUTSCHEN GROSS- UND AUßENHANDELS (Hrsg.): Stellungnahme des Handels zu aktuellen berufsbildungspolitischen Themen vom 15.03.2007. Berlin 2007

HEINE-WIEDENMANN, Dagmar: Ausbildungsordnungsforschung als angewandte Sozialwissenschaft. Strukturen und Prozess einer Ressortforschungsinstitution zwischen Wissenschaften und politischer Entscheidungsfindung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 95. Berlin und Bonn 1988

HERKNER, Volkmar: Öffentliche Aufgabe "Berufsbildung" - Zur Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes vor 40 Jahren, Bonn 2010. <http://www.bibb.de/de/52176.htm> (abgefragt am 01.03.2011)

HILBERT, Josef; SÜDMERSEN, Helmi; WEBER, Hajo: Berufsbildungspolitik. Geschichte – Organisation, Neuordnung. Opladen 1990

HOWE, Falk: Die Genese elektrotechnischer Ausbildungsberufe. In: BÜCHTER, Karin; KIPP, Martin (Hrsg.): Berufspädagogisch-historische Medienanalyse. Beiträge zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Band 21, Oldenburg 2007, S. 201 - 239

HUISINGA, Richard: Curriculumforschung. In: RAUNER, Felix (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld 2005, S. 350 – 357

IG METALL / VER.DI (Hrsg.): Berufs-Bildungs-Perspektiven 2008. Solidarität und gemeinsame Verantwortung. Bildungspolitik zwischen falschem Zentralismus und falschem Föderalismus. Berlin / Frankfurt a. M. 2008. http://www.netzwerk-weiterbildung.info/upload/m483fe5df542d9_verweis1.pdf (abgefragt am 7.10.2011)

JACOB, Marita; KUPKA, Peter (Hrsg.): Perspektiven des Berufskonzepts – die Bedeutung des Berufs für Ausbildung und Arbeitsmarktes. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 297, Nürnberg 2005

KIPP, Martin: Der Deutsche Ausschuss für Technisches Schulwesen (DATSCH): Entstehung – Positionen – Wirkungen. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, BIBB (Hrsg.): 100 Jahre Ordnung in der Berufsbildung. Bonn 2008

KLOAS, Peter-Werner: Ausbildungsbausteine, Module und anderes "Teufelszeug". Eine Bewertung der neuen Strukturvorschläge für die Berufsausbildung. In: BWP - Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2/2007, S. 45 – 49, Bonn 2007

KMK - SEKRETARIAT DER STÄNDIGEN KONFERENZ DER KULTUSMINISTER DER LÄNDER IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND: Gemeinsames Ergebnisprotokoll betreffend das Verfahren bei der Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen im Bereich der beruflichen Bildung zwischen der Bundesregierung und den Kultusministern (-senatoren) der Länder. Bonn 1972. http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/1972/1972_05_30-Ergebnisprot-Ausbildungsord-rlpl.pdf (abgefragt am 20.5.2011)

KMK - SEKRETARIAT DER STÄNDIGEN KONFERENZ DER KULTUSMINISTER DER LÄNDER IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND (Hrsg.), 1998: Überlegungen der KMK zur Weiterentwicklung der Berufsbildung. Bonn 1998: <http://www.kmk.org/index.php?id=1216&type=123> (abgefragt am 7.10.2011)

KREKEL, Elisabeth M.; ULRICH, Joachim Gerd, 2006: Bessere Daten - bessere Berufsbildungspolitik?! Die Ausbildungsmarktforschung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) an der Schnittstelle zur Berufsbildungspolitik. In: KREKEL, Elisabeth M.; UHLY, Alexandra; ULRICH, Joachim Gerd (Hrsg.): Forschung im Spannungsfeld konkurrierender Interessen. S. 7 - 38, Bielefeld 2006

KWB - KURATORIUM DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Flexibilität und Wettbewerbsfähigkeit. Zukunftsorientierte Weiterentwicklung des Berufsbildungssys-

tems. Bonn 1999. <http://www.kwb-berufsbildung.de/fileadmin/pdf/doc02.pdf> (abgefragt am 7.10.2011)

LAUR-ERNST, Ute: Das Berufskonzept: umstritten, widersprüchlich, aber zukunftsfähig - auch für Jugendliche mit schlechten Startchancen. In: Ibv Nr. 8 vom 20. Februar 2002, S. 661 ff

LACHER, Michael, 2006: Ganzheitliche Produktionssysteme, Kompetenzerwerb und Berufliche Bildung. In: CLEMENT, Ute; LACHER, Michael (Hrsg.) Produktionssysteme und Kompetenzerwerb, S. 73 - 91

MICKLER, Otfried: Qualifikationsforschung (soziologische): In: RAUNER, Felix (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld 2005, S. 129 - 135

NRW - MINISTERIUM FÜR ARBEIT, GESUNDHEIT UND SOZIALES DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN (Hrsg.): Reformwerkstatt NRW. Programm zur Zukunft der beruflichen Bildung. Düsseldorf 2007. <https://services.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenservice/download/1823/Reformwerkstattneu.pdf> (abgefragt am 7.10.2011)

RAUNER, Felix, 2006: Prozessorientierte Ausbildung. Vortrag anlässlich der BIBB-Fachtagung „Neue Qualifikationen – Neue Prüfungen. 30.11.-01.12.2006

RAUNER, Felix: Qualifikations- und Ausbildungsordnungsforschung. In: RAUNER, Felix (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld 2005, S. 240 - 246

RAUNER, Felix: Qualifikationsforschung und Curriculum. Bielefeld 2004

REETZ, Lothar; SEYD, Wolfgang: Curriculare Strukturen beruflicher Bildung. In: ARNOLD, Rolf; LIPSMEIER, Antonius (Hrsg.) 2006: Handbuch der Berufsbildung. Wiesbaden 2006

ROBINSON, Saul Benjamin: Bildungsreform als Revision des Curriculums. Neuwied 1967

SAUTER, Edgar: Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsdialog. In: RAUNER, Felix (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld 2005, S. 61 – 67

TEICHLER, ULRICH: Qualifikationsforschung. In: ARNOLD, Rolf; LIPSMEIER, Antonius (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. Opladen 1995, S. 501-508

VDMA - VERBAND DER MASCHINEN- UND ANLAGENBAUER: Berufsausbildung der Zukunft: kompetenzorientiert und flexibel. Diskussionspapier vom 14. September 2007. Frankfurt a. M. : http://www.vdma.org/wps/wcm/connect/e376488041e09d62be6e5ea733b056/Positionspapier_BerufBilundg_KompBildung.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=e376488041e09d62be6e5ea733b056 (abgefragt am 7.10.2011)

VOELZKOW, Helmut: Neokorporatismus. In: ANDERSEN, Uwe; WOYKE, Wichard (Hrsg.): Handwörterbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland. S. 393 - 395, Opladen 1995 <http://www.bpb.de/wissen/01275914909434604335614077813943.0.0.Neokorporatismus.html#index> (abgefragt am 01.03.2011)

WEBER, Hajo: Unternehmerverbände zwischen Markt, Staat und Gewerkschaften. Zur intermediären Organisation von Wirtschaftsinteressen. Frankfurt, New York 1987

ZDH - ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS (Hrsg.): GANZHEITLICH, PASSGENAU, ANSCHLUSSFÄHIG. Grundzüge eines umfassenden und flexiblen Berufslaufbahnkonzepts im Handwerk. Berlin 2007

ZDH - ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS (Hrsg.): Differenzierung und Europäisierung der beruflichen Bildung. Ein Reformprogramm des Handwerks. Schriftenreihe des ZDH, Heft 61 Berlin 2004