

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)

Berufsbildung in der Wissensgesellschaft – Anknüpfungspunkte für Reformen

Reihe: Jugend und Arbeit – Positionen



Programm Zukunft der Beschäftigung



Reihe: Jugend und Arbeit – Positionen

Mit dem Programm „Zukunft der Beschäftigung“ setzt sich die Bertelsmann Stiftung für eine Gesellschaft ein, in der Beschäftigung als Schlüssel für soziale Teilhabe und Inklusion gilt. Die zentralen Ziele liegen dabei in der kontinuierlichen Generierung von Beschäftigung und einer besser als heute gelingenden Integration von jungen und älteren Menschen in den Arbeitsmarkt.

In der Reihe „Jugend und Arbeit – Positionen“ veröffentlicht die Bertelsmann Stiftung in vierteljährlichem Abstand ausgewählte Autorenbeiträge aus Wissenschaft und Praxis speziell zu Fragen der Arbeitsmarktintegration junger Menschen und der Zukunft der beruflichen Bildung in Deutschland. Intention der Reihe ist es, über die aktuellen tagespolitischen Debatten hinaus ein Forum zu bieten, um der interessierten Öffentlichkeit in knapper und pointierter Form grundlegende Positionen aus der Sicht von Fachleuten vorzustellen und Diskussionsprozesse anzuregen.

Die „Positionen“ sollen den Dialog fördern und Raum geben für die Pluralität der Meinungen: Die inhaltliche Verantwortung für die Beiträge tragen daher die jeweiligen Verfasser; sie spiegeln nicht notwendigerweise die Meinung der Bertelsmann Stiftung wider.

© 2007 Bertelsmann Stiftung

Herausgeber:

Bertelsmann Stiftung

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:

www.bertelsmann-stiftung.de/zukunft-der-beschaeftigung

Schwerpunkt: Jugend und Arbeit

Ansprechpartner in der Bertelsmann Stiftung:

Clemens Wieland

Telefon +49 (0)5241 81-81352

E-Mail clemens.wieland@bertelsmann.de

Bildnachweis:

Quelle: bst-bildarchiv

Berufsbildung in der Wissensgesellschaft – Anknüpfungspunkte für Reformen

Friedrich Hubert Esser

Leitfrage: Zukunftsfähigkeit

Welche Bildung macht die Gesellschaft zukunftsfähig? Das ist die zentrale Frage der Bildungs- bzw. Berufsbildungsexperten, die die Bildungspolitik wie auch die Berufsbildungsforschung gleichermaßen antreibt. Leiten wir doch aus den Antworten unsere Vorschläge dafür ab, welche Weichenstellungen im Bildungs- und damit auch Berufsbildungssystem vorzunehmen sind. Als Berufsbildungsexperten in Politik und Wissenschaft ist uns die Beschäftigung mit dem Strukturwandel nicht fremd. Im Gegenteil: Der Strukturwandel ist doch das eigentliche auslösende Phänomen dafür, unsere Konzepte und Strategien zur Gestaltung von Bildungswirklichkeit ständig zu hinterfragen und in neue Ideen zu überführen.

Der Strukturwandel

Wir kommen zu deskriptiven Befunden, die wir aus objektivierten Daten zur zukünftigen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft ableiten – genauso wie wir normative Akzente setzen, die sich aus dem Wertegefüge derer ableiten lassen, die sich als Organisationen mit Gestaltungsanspruch um die Zukunftsfähigkeit des Berufsbildungssystems bemühen. Einige Antworten auf unsere Leitfrage möchte ich aus wirtschafts- und berufspädagogischer Sicht geben und mich dafür ebenso auf die deskriptive und normative Ebene begeben.

Hintergründe

Merkmale des Wandels

Das Gesellschafts- und Wirtschaftssystem entwickelt sich zu einer Wissenswirtschaft und -gesellschaft (Leidhold 2001; Kreibich 1986). Folgende Merkmale sind dabei besonders hervorzuheben (Bell 1985; Drucker 1993 und 1994; Willke 1998):

- Unternehmen wirtschaften zunehmend global. Internationalität und Multikulturalität werden zu Merkmalen des Arbeitsmarktes.
- Staatliche Regulierungsformen stehen auf dem Prüfstand. Die Oszillation von Deregulierung und Neuregulierung wird zum Normalfall, wie wir es auch in Deutschland, vor allem durch den zunehmenden Einfluss der europäischen Politik, in den letzten Jahren verstärkt wahrnehmen.
- Politische, wissenschaftliche, wirtschaftliche und technische Themen werden in innovativen Netzwerken gebündelt und aufeinander bezogen, mit der Folge, dass es zu stärkeren Verflechtungen zwischen Institutionen kommt, die zuvor relativ abgeschottet voneinander agierten: Universitäten, Fachhochschulen, Kompetenzzentren, kommunale Bildungsträger, Betriebe. So entstehen neue Formen der stärker anwendungsorientierten, interdisziplinären und vernetzten



Wissensproduktion. Dabei bilden sich vielfältige und wechselnde Austauschbeziehungen zwischen den Netzwerkpartnern. Beispiele sind die in den letzten Jahren entstandenen Technologie- und Gründerzentren bzw. regionalen Netzwerke.

- Stabile Beschäftigungsverhältnisse, hierarchische Koordinierungsformen und lebenslang gültige Berufsbilder verlieren an Bedeutung.
- Die Ansprüche an die Kompetenzprofile der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Betrieben verändern sich, mit der Folge, dass es immer weniger Beschäftigung für Ungelernte gibt. Die Qualifikationsanforderungen für Angelernte, aber auch für Facharbeiter und einfache Beschäftigte nehmen deutlich zu, indem sie bei der Arbeit zunehmend mit unvorhergesehenen Problemen konfrontiert werden und gehalten sind, ihr Arbeitstempo, ihre Arbeitsmethoden und die Reihenfolge der Aufgabenerfüllung laufend zu ändern.
- Durch die stärkere Durchsetzung der Produkte und Produktionsverfahren mit wissensbasierten Elementen werden abstraktes Denkvermögen, Systemdenken, eine experimentelle Haltung zur Welt und generelle Schlüsselqualifikationen, vor allem Selbstlern- und Teamfähigkeit, immer wichtiger. Je höher die Hierarchie in den Betrieben, desto stärker ist die Wissensbasierung der Tätigkeit ausgeprägt, am stärksten bei Führungskräften und Selbstständigen (Heidenreich und Töpsch 1998).
- Höhere Ausbildungsabschlüsse gewinnen entsprechend an Bedeutung, genauso wie solche Kompetenzen, die direkt im Prozess der Arbeit in den Betrieben gefördert werden: Stichwort „Informelles Lernen“ im Anwendungskontext. Die steigende formale Qualifikation korrespondiert dabei mit der Bereitschaft der Beschäftigten, Verantwortung zu übernehmen, Routinen und Vorgehensweisen infrage zu stellen sowie Selbstlernkompetenzen zu nutzen (De Haan und Poltermann 2002; Plath 2000).

Der Bedeutungszuwachs wissensbasierter Arbeitsorganisationen ist am stärksten ausgebildet in den expandierenden produktionsnahen wie auch sozialen Dienstleistungsbereichen. Entsprechend höher liegt in diesen Branchen der Anteil der akademisch ausgebildeten Beschäftigten. Wie eine OECD-Studie aus dem Jahre 2000 belegt, verfügten bereits um die Jahrtausendwende knapp ein Drittel der in diesen Branchen Beschäftigten über eine akademische Ausbildung, wogegen im gleichen Zeitraum das produzierende Gewerbe, der Handel und der Bereich der persönlichen Dienstleistungen einen Akademikeranteil von sieben bis neun Prozent aufwies (OECD 2001).

Aber auch in traditionellen Berufen bleibt die Entwicklung der Wissenswirtschaft und -gesellschaft nicht stehen. So hat sich etwa im Projekt „Dauerbeobachtung der Betrieblichen Qualifikationsentwicklung“ des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (unter wissenschaftlicher Begleitung des Forschungsinstituts für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln, FBH) bei Untersuchung der Kfz-, Elektro- und Bauberufe gezeigt, dass der Katalog traditioneller Handwerkstechniken von analytischen und technikübergreifenden Anforderungen teilweise verdrängt bzw. erweitert wurde und wird (Esser 2002).

Viele Akademiker
in sozialen
Dienstleistungen

Verdrängung
traditioneller
Handwerkstechniken

Künftige Qualifikationsthemen

In der Rangfolge der zehn wichtigsten zukünftigen Qualifikationen des Kfz-Handwerks werden bspw. nur drei Themen mit unmittelbarem Bezug zum Fahrzeug herausgestellt. Auf Rang zwei wird Kundenorientierung, auf Rang 4 Lernkompetenz, auf Rang 6 Zugang zu technischen Daten und auf Rang 8 die Arbeit auf dem Aftersales-Markt genannt (Esser und Bromberger 2002; Diedrich-Fuhs et al. 2001).

Mehr Fachkräfte aus schulischer Ausbildung

Die Diversifizierung der Arbeitswelt bleibt nicht folgenlos für die Entwicklung des Bildungs- bzw. Berufsbildungssystems: Hochschulen sowie die Institutionen der Berufsbildung, besonders das duale System, grenzen sich insofern voneinander ab, dass sich die Rekrutierung des Nachwuchses für die expandierenden Dienstleistungsbranchen schrittweise auf schulische (vor allem Fachschulen) bzw. hochschulische Ausbildungsgänge verlagert (OECD 2004). Gleichzeitig fällt bei diesen Zielgruppen im Vergleich zu den Auszubildenden des dualen Systems der größere Anteil mit höherem allgemeinbildendem Schulabschluss auf – mit der Folge, dass das Arbeitslosenrisiko für dual Ausgebildete höher ist als für diejenigen, die in den expandierenden Dienstleistungsbranchen ausgebildet wurden.

Es ist jedoch ein Trugschluss, diese höhere Arbeitslosenquote als Defizitmerkmal auf die Funktionalität des dualen Systems zurückzuführen. Stattdessen ist festzustellen, dass das Arbeitslosenrisiko auf den Teilarbeitsmärkten, für die das duale System traditionsbedingt ausbildet, größer ist bzw. wird als auf jenen, die den expandierenden Dienstleistungsbereichen zuzuordnen sind und die sich, wie angeführt, alternativer Rekrutierungsstrategien bedienen.

Kulturmuster im Wandel

Für die wirtschafts- und berufspädagogische Betrachtung nicht unwesentlich ist zudem die Beobachtung, dass sich grundständige Kulturmuster in der Gesellschaft ebenso verändern. Herausheben möchte ich exemplarisch den Wandel in den Familien.

Wissensgesellschaft auch Risikogesellschaft

Pluralismus und Individualisierung dokumentieren sich in veränderten Strukturen von Lebensgemeinschaften: Es gibt immer mehr Alleinlebende und Alleinerziehende. Die Instabilität von Partnerschaften bedeutet für immer mehr Kinder und Jugendliche, in größeren familiären Unsicherheiten mit der Folge zu leben, dass lebensbegleitende Bezugspersonen, die erziehungs- und sozialisationsbedeutsame Funktionen haben, immer häufiger fehlen. Genau hier tauchen die riskanten Freiheiten der Wissensgesellschaft als Risikogesellschaft auf, die zwar für die Selbstständigkeit der Kinder durchaus förderlich sein können, jedoch auch zu Überforderungen führen, die mit dem Alleinlassen ebenso einhergehen können.

Teilsysteme als integrative Einheit

Aus der erzieherischen Perspektive zeigt sich entsprechend, dass Pluralismus und Individualismus für Kinder und Jugendliche nicht unbedingt sinnvoll sein müssen. Heranwachsende brauchen, wie empirische Studien ebenso belegen, Anleitung und Wissen, damit sich Werthaltungen



und Grundüberzeugungen entwickeln können, über die sie letztlich zu mündigen und tüchtigen Bürgerinnen und Bürgern unserer Gesellschaft werden (Harney 1988). Dabei wird deutlich, dass gerade die Merkmale der Wissenswirtschaft und -gesellschaft das Aufeinanderbezogensein von Fragen der Erziehung (Elternhaus), der Bildung (allgemeinbildende Schule und Hochschule) und Qualifizierung (Berufsbildung) geradezu erzwingen. Das führt in der Konsequenz dazu, dass die angesprochenen Teilsysteme unseres Bildungssystems viel stärker als in der Vergangenheit als integrative Einheit zu verstehen sind.

Normative Position

Bevor ich Empfehlungen für die Bildungs- bzw. Berufsbildungspolitik gebe, möchte ich auf Eckpunkte verweisen, die konstituierende Elemente meiner Berufsbildungsidee darstellen.

- Mit dem Grundwerturteil, wonach Menschen über Kompetenzen verfügen sollen, durch die sie als tüchtige und mündige Gesellschaftsbürger sowohl im beruflichen wie auch im privaten Lebensraum handlungsfähig sind und bleiben, ist ein grundlegender Anspruch an die Zielstellung des Bildungs- bzw. Berufsbildungssystems formuliert.
- Berufsbildung wird dabei als eine spezifische Form von Erziehung resp. Kompetenzförderung verstanden, die auf Persönlichkeitsentwicklung zielt und dabei dem im Grundwerturteil ausgewiesenen Anspruch nachkommen soll (Esser 1997).
- Gemäß dem Novizen-Experten-Paradigma kann sich der Mensch durch Berufsbildung als eine Form reflektierter Praxis in einer Domäne vom Novizen, etwa dem Lehrling, bis zum Experten, bspw. dem Unternehmer, entwickeln. Als Domänen werden hier die unterschiedlichen Berufe oder Berufsfelder bezeichnet. Entsprechend kommt dem Lernen in beruflichen Arbeitszusammenhängen eine grundlegende Bedeutung zu.
- Die systemische Verschränkung von Arbeiten und Lernen bedingt konsequenterweise ein Ausbildungskonzept, das dem damit formulierten Anspruch nach Arbeitsplatznähe und Auftragsorientierung der Lehr- und Lernsituation entspricht. Damit ist eine klare Präferenz für das duale System der Berufsausbildung formuliert.
- In jeder Domäne kann demnach ein Expertenniveau erreicht werden. Diese Expertenniveaus in unterschiedlichen Domänen sind nicht untereinander hierarchisierbar. So kann bspw. der Bäcker über die Aus- und Weiterbildung zur Führungskraft bzw. zum Unternehmer genauso das Expertenniveau erreichen wie der Internist. Der Internist ist deshalb nicht „höher qualifiziert“ als der Bäcker. Entscheidend ist der Gedanke, dass beiden Berufsprofilen im Arbeitsleben gleichwertig anspruchsvolle Handlungs- bzw. Entscheidungszusammenhänge intendiert werden können, wenngleich beide ihre Handlungskompetenz bzw. ihre Expertise in unterschiedlichen Domänen bzw. in unterschiedlichen Bildungskontexten entwickelt haben. Diese konsequente Orientierung an Handlungskompetenzen und nicht an Abschlüssen oder Berufsbezeich-

Konstituierende
Elemente der
Berufsbildung

nungen ist dann auch die Begründung für die Forderung der Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung.

- Handlungskompetenz drückt sich auch in der individuellen Verhaltensmöglichkeit aus, sich als mündiger Gesellschaftsbürger kritisch mit seinen Umweltbedingungen auseinandersetzen und selbst dabei normativ positionieren zu können.
- Berufsbildung stellt demnach aus der individuellen Perspektive heraus einen spezifischen persönlichen Entwicklungsrahmen dar, in dem man sich durch Lernen verändern kann (Pütz 1999).

Fazit:

- Als Teilsystem unterscheidet sich gerade die berufliche Bildung von der vorschulischen wie auch von der hochschulischen Bildung durch den Anspruch, individuelle Entwicklungsprozesse durch pädagogisches Handeln in unmittelbarer Nähe zur Arbeitswelt so zu beeinflussen, dass sie als Persönlichkeitsentwicklungsprozesse verlaufen.
- Mit dem Zielhorizont Tüchtigkeit und Mündigkeit nimmt die Berufsbildung dabei eine Spannung zwischen ökonomischen und pädagogischen Ansprüchen bewusst auf.

Grundlegende Gestaltungsempfehlungen

Drei Konsequenzen

Aus den Analysen zu den Merkmalen der Wissenswirtschaft und -gesellschaft, orientiert an den ausgewiesenen Eckpunkten des normativen Bezugsrahmens, erwachsen zunächst drei grundlegende Konsequenzen für die Ausrichtung des Bildungs- bzw. Berufsbildungssystems:

Lebensbegleitendes Lernen im Bildungserweiterungssystem

1. Das Bildungs- bzw. Berufsbildungssystem muss sich von einem Bildungsvorrats- zu einem Bildungserweiterungssystem entwickeln, um die Gesellschaft zukunftsfähig zu machen. Die mit der Wissenswirtschaft und -gesellschaft einhergehende Dynamik macht die Vorstellung obsolet, man könne in der Schule, der Hochschule wie auch in der Berufsbildung auf Vorrat lernen, von dem man dann ein ganzes Leben lang zehren kann. Das Bildungs- bzw. Berufsbildungssystem hat die Voraussetzung dafür zu schaffen, dass Menschen in der Lage sind, lebensbegleitend zu lernen, ihr Wissen und ihre Kompetenz damit zu erweitern und sie damit in die Lage zu versetzen, flexibel auf Veränderungen im beruflichen wie auch privaten Wirkungsraum reagieren zu können.

Flexibles Lehren und Lernen

2. Entsprechend ist eine Lehr- und Lernkultur im Bildungs- und Berufsbildungssystem zu fördern, die ein verbindliches, gleichsam flexibles Lehren und Lernen in unmittelbarer Nähe zur Arbeitswelt ermöglicht und in der die Lernprozesse selbst zum Gegenstand von Erziehung, Bil-



derung und Qualifizierung werden. Präferiert werden die Ausbildung im dualen System und die daran anknüpfenden unterschiedlichen Varianten der Weiterbildung. Als lernkulturdeterminierende Faktoren sollen hierzu stichwortartig das handlungsorientierte Lehren und Lernen, E-Learning sowie das informelle Lernen bei der Arbeit hervorgehoben werden.

3. Berufsbildung ist Persönlichkeitsentwicklung: Als wesentliche Komponenten der Persönlichkeitsentwicklung in der Wissenswirtschaft und -gesellschaft stehen Wissenserwerb, Kompetenzentwicklung und Werteorientierung im Vordergrund. Alle drei Zielkategorien sind deshalb in einem integrativen System von Erziehung, Bildung und Qualifizierung zu berücksichtigen.

Persönlichkeitsentwicklung durch Berufsbildung

Anknüpfende Konkretisierungen

Über diese grundlegenden Gestaltungsempfehlungen hinaus sollen im Folgenden sechs zentrale Anknüpfungspunkte für die bildungs- bzw. berufsbildungspolitische und wissenschaftliche Reflexion angeführt werden, die ich am Beispiel des handwerklichen Berufsbildungssystems unterlege (Twardy 1996).

Sechs Anknüpfungspunkte

1. Wertkettenorientierung

Berufliche Handlungskompetenz wird nicht erst in der Ausbildung entwickelt. Voraussetzung für eine anforderungsgerechte Berufsausbildung ist die Beherrschung der elementaren Kulturtechniken sowie grundlegender Sozial- bzw. Schlüsselkompetenzen. Gerade die neu geordneten, breit ausgerichteten Ausbildungsberufe im Handwerk bedingen diese Grundlagen nachdrücklich. Deshalb erscheint es immer wichtiger, den Bildungs- und damit auch den Berufsbildungsprozess eines Menschen als lebensbegleitenden Wertschöpfungsprozess zu begreifen.

Lebensbegleitender Wertschöpfungsprozess

Die Güte dieses Prozesses wird von unterschiedlichen Qualitätssicherungsinstanzen bestimmt: Am bedeutsamsten sind in der vorberuflichen Bildung die Familien, die Kindergärten und die allgemeinbildenden Schulen; in der beruflichen Bildung sind es die Ausbildungsbetriebe, die Berufsschulen sowie die Bildungszentren der Wirtschaft; in der akademischen, aber auch in der beruflichen Bildung sind es die Hochschulen. Alle Qualitätssicherungsinstanzen tragen also Verantwortung für das Gelingen einer Kompetenzkarriere und bilden deshalb eine Wertkette. Die Bildungs- und Berufsbildungspolitik muss die Verantwortlichkeiten in der Wertkette formulieren und die unterschiedlichen Teilsysteme so koordinieren, dass sie arbeitsteilig ihren jeweiligen Bildungsauftrag erfüllen können.

Kompetenzkarriere

Die Bildungsinitiative des Zentralverbands des Deutschen Handwerks beschreibt einen entsprechenden länderübergreifenden Politikansatz und fordert diesen bundesweit ein (ZDH 2006).

2. Flexibilisierung und Differenzierung

Entwicklung breitbandiger Berufe

Auf Basis des ausgewiesenen Bezugsrahmens wird die Entwicklung breitbandiger Berufe vorgeschlagen: ein Konzept, das im Handwerk insbesondere im Nachgang der Novelle der HwO im Jahre 1998 an Bedeutung gewonnen hat. Damit wird gegen eine Kleinteilung von Berufsbildern plädiert und auch angestrebt, Abgrenzungsprobleme zu reduzieren.

Vielfältiges Berufsbildungskonzept

Zudem wird die Abkehr vom ordnungspolitischen Gebot der Orientierung an Mindestanforderungen bei der Beschreibung von Berufsbildern geltend gemacht. Gemäß den umschriebenen veränderten Anforderungsszenarien einer Wissenswirtschaft und -gesellschaft muss sich die Vielfalt der Berufe in einem entsprechend vielfältigen Berufsbildungskonzept wiederfinden – und das bedeutet: weg von einer Berufsbildungspolitik der Mindestanforderungen, hin zu einer Berufsbildungspolitik der Optionen.

Karriereoptionen an Leistungsstärken anpassen

Für eine Berufsausbildung im Handwerk bewerben sich beispielsweise alle Leistungsstärken der Schulabgänger, wobei wir in den letzten Jahren ein Desinteresse guter Realschulabgänger und auch von Gymnasiasten an einer Ausbildung im dualen System generell wie auch an einer handwerklichen Berufsausbildung beobachten. Allen Zielgruppen wird über die Ausbildungsordnung das gleiche Ausbildungsprogramm angeboten – gerade für Leistungsstarke ist diese Praxis in einer sich entwickelnden Wissenswirtschaft und -gesellschaft zunehmend unattraktiv.

Über eine ordnungspolitisch verbindliche Differenzierung bestünde die Möglichkeit, unterschiedlichen Leistungsstärken mit unterschiedlichen Karriereoptionen zu entsprechen. Für die Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf müssten also beschäftigungswirksame zweijährige Ausbildungsphasen mit Durchstiegsmöglichkeiten gegeben sein; für leistungsstarke Schulabgänger sollte es die Option geben, sich vom ersten Ausbildungstag an gezielt über eine entsprechend strukturierte integrative Aus- und Fortbildung zum Unternehmer im Handwerk zu entwickeln.

Differenzierte Anforderungsprofile

Die ordnungspolitische Orientierung der handwerklichen Ausbildungsberufe im dualen System an Mindestanforderungen muss deshalb zugunsten einer für unterschiedliche Zielgruppen und damit unterschiedlichen Leistungsstärken offenen Aus- und Fortbildungskonzeption im Handwerksberuf entsprochen werden. Diese sollte, orientiert am Prinzip des lebensbegleitenden Lernens, verbindliche Karrierewege als Berufslaufbahnkonzepte vorhalten, sodass sich die unterschiedlichen beruflichen und damit betrieblich verwendbaren Anforderungsprofile – als Fachkraft, als Führungskraft wie auch als Unternehmer – in entsprechend alternativen und durchlässigen Aus- und Fortbildungsbahnen widerspiegeln.



Kerngedanke des im DHKT-Strategiepapier „Differenzierung und Europäisierung der beruflichen Bildung“ (ZDH 2002; Esser 2003) entwickelten Baukastensystems (Marty 2002) für die berufliche Bildung ist die Konzipierung von sogenannten Bausätzen als Berufslaufbahnkonzepte für alle Handwerksberufe. Ausgehend von dem Ziel handwerklicher Berufsbildung, mittels systematischer Aus- und Fortbildung den individuellen Professionalisierungsprozess zum handwerklichen Experten im Rahmen lebensbegleitender Qualifizierungsprogramme zu fördern, sollen über Berufebaukästen ein Höchstmaß an Flexibilisierung und Individualisierung der beruflichen Bildung unter Einhaltung systemstabilisierender Standards erreicht werden. Systemisch wird dabei vor allem ein integriertes Aus- und Fortbildungssystem ausdifferenziert.

Berufslaufbahn nach Baukastenprinzip

Die Hauptmerkmale der Baukastenkonzeption können wie folgt zusammengefasst werden:

Hauptmerkmale des Baukastenkonzepts

- Möglichst alle formalen Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten in einem oder in verwandten bzw. affinen Handwerksberufen (vorwiegend der Anlagen A und B1 der Handwerksordnung, HwO) werden in einem Berufebaukasten als Berufsbildungsabschnitte zum Zwecke der Aufstiegsfortbildung sowie der Anpassungsqualifizierung angeordnet. Ein Berufslaufbahnkonzept stellt dabei als Bausatz die systematische Kombination der aus einem entsprechend übergeordneten Berufsbildungsabschnitte in einem Berufebaukasten dar. Berufslaufbahnkonzepte bilden demnach die relevanten Fortbildungsmöglichkeiten für einen Aufstieg im Kontext lebensbegleitender Karrierewege als bundesweit einheitlicher Standard ab.
- Jeder Berufsbildungsabschnitt eines Berufebaukastens steht für eine in sich abgeschlossene Berufsbildungseinheit mit einem eigenständigen Berufsbildungsziel, dessen Erreichung über eine öffentlich-rechtliche Prüfung bzw. Prüfung an einer Handwerkskammer sichergestellt wird. Im Berufslaufbahnkonzept fungieren sie entsprechend vor allem als Ausbildungs- und Fortbildungsqualifikationen. Je nach Verwendungszusammenhang können sie auch als Zusatzqualifikationen vorgesehen werden.
- Einstiegsqualifikationen (EQs) werden zunächst als Module einem Berufebaukasten zugeordnet. Sie dienen vor allem der Berufsausbildungsvorbereitung und können auch für Maßnahmen der Berufsorientierung verwendet werden. Für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf sollen Anrechnungsmöglichkeiten für absolvierte EQs auf Berufsbildungsabschnitte der Ausbildungsphase bestehen. Somit können EQs auch als Elemente von Berufslaufbahnkonzepten verwendet werden.
- Um dem Anspruch unterschiedlicher Lernvoraussetzungen der Zielgruppen von Berufsbildung einerseits und differenzierter Verwendungsmöglichkeiten von Qualifikationsprofilen in Betrieben andererseits zu genügen, erfolgt die Anordnung der Berufsbildungsabschnitte in einem Berufslaufbahnkonzept nach Möglichkeit gestuft. Ebene für die Stufung sind vor allem zweijährige und drei- bzw. dreieinhalbjährige Qualifikationen in der Ausbildungsphase sowie Qualifikationen unterhalb und oberhalb der Meisterebene in der Fortbildungsphase.

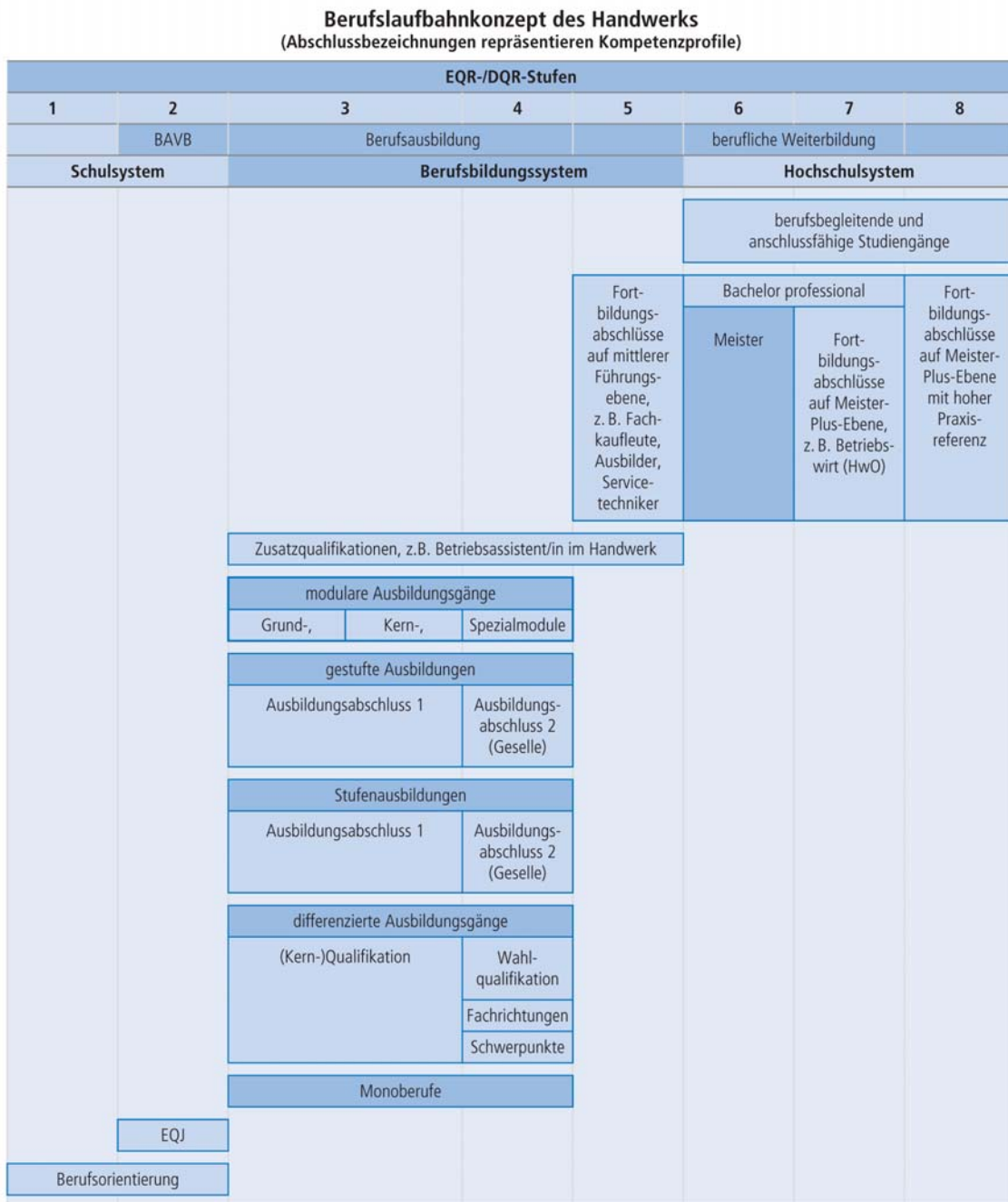
- Durch die Stufenlogik soll darüber hinaus die Umsetzung der Qualifikationsrahmen auf europäischer und nationaler Ebene gefördert werden, da über die unterschiedlichen Stufen gleichsam die Förderung unterschiedlicher Anspruchsniveaus von Kompetenzen aus Sicht des Lerners erfolgt. Zurzeit sind auf beiden Ebenen 8-Stufen-Modelle in der Diskussion.
- Um die Durchlässigkeit in einem Berufslaufbahnkonzept sicherzustellen, sollte nach Maßgabe eines leistungsorientierten Kriteriums, etwa der Abschlussprüfungsnote eines Berufsbildungsabschnitts, die erfolgreiche Absolvierung eines Berufsbildungsabschnitts Voraussetzung sein für die Absolvierung des nächsthöheren.
- Im Rahmen der Ausbildungsphase können innerhalb der Berufsbildungsabschnitte weitere Gestaltungsstrategien nach Maßgabe des Kriteriums Zielgruppen- oder Betriebsorientierung zum Tragen kommen, wobei mono-, schwerpunkt- oder fachrichtungsstrukturierte Berufsbildungsabschnitte in Grund-, Kern- und Spezialmodule abgebildet werden. Mit dieser Form der Modularisierung bleibt die Ganzheitlichkeit der Ausbildungsberufsbilder erhalten, und gleichzeitig wird ein unkomplizierter Standard der Einteilung in drei Ausbildungsberufsbildkategorien ermöglicht.
- Die Grundmodule umschreiben grundlegende, ggf. berufsfeldbreite Kompetenzen, die mehreren Berufen gemeinsam sind und im Handwerk beispielsweise Basiskompetenzen sogenannter „verwandter Handwerke“, wie Bäcker und Konditoren, darstellen. In den Kernmodulen werden die berufstypischen Kompetenzen beschrieben, die das Gepräge des jeweiligen Ausbildungsberufes abbilden und über die dann auch die Abgrenzung der Berufe voneinander begründet ist (etwa die Herstellung unterschiedlicher Brotsorten als Kernkompetenzen des Bäckers bzw. die Herstellung von Pralinen als Kernkompetenz des Konditors). Spezialmodule sollen betriebs-typische Spezialisierungen kompetenzorientiert umschreiben und damit dem Wunsch der Betriebe nach marktgängigen Spezialisierungen der Berufsausbildung Rechnung tragen (etwa der Spezialisierung auf die Herstellung unterschiedlicher Sorten von Vollkornbrot in Bäckereien oder der Herstellung spezieller Schokoladenprodukte in Konditoreien).
- Gesellenprüfungen schließen den Kompetenzerwerb in einem Berufsbildungsabschnitt im Handwerk ab, wobei in drei- bzw. dreieinhalbjährigen Abschnitten im Rahmen der Ausbildungsphase eine sogenannte gestreckte Prüfung präferiert wird. Um die Anschlussfähigkeit von zwei- und drei- bzw. dreieinhalbjährigen Berufsbildungsabschnitten zu unterstützen, stellt die Abschlussprüfung in einem zweijährigen Berufsbildungsabschnitt die Teilprüfung (gestreckte Prüfung) für die längeren Berufsbildungsabschnitte und damit für eine Gesellenprüfung dar.
- Im ordnungspolitischen Sinne werden als Regelfall in der Ausbildungsphase drei- bzw. dreieinhalbjährige Berufsbildungsabschnitte mit der Gesellenprüfung abgeschlossen. Um dem Differenzierungsanspruch zu genügen, ist eine erste Abschlussprüfung auch nach zwei Jahren im Rahmen eines Berufslaufbahnkonzepts immer dann möglich, wenn dadurch ein erstes arbeitsmarktverwertbares Qualifikationsprofil ausgebildet werden kann. Zweijährige Berufsbildungs-



abschnitte sind im Handwerk demnach immer Elemente eines Berufslaufbahnkonzepts und somit auch karriererelevant. Die Anschlussmöglichkeit zum drei- bzw. dreieinhalbjährigen Berufsbildungsabschnitt und damit die Integration in die Aufstiegsfortbildung ist somit sichergestellt.

- In der Fortbildungsphase erfolgt zwischen Gesellen- und Meisterprüfung eine Ausdifferenzierung des Berufslaufbahnkonzeptes in drei Abschnitte (etwa mit den Abschlüssen Ausbilder, Fachkaufmann und Servicetechniker), die in der Summe, einschließlich des vierten und letzten Prüfungsteils, das Spektrum der Meisterqualifikation abbilden. Oberhalb der Meisterprüfung (Meister-Plus-Ebene) haben sich als aufstiegsfortbildungsrelevante Berufsbildungsabschnitte etwa der „Betriebswirt HwO“ sowie der „Gestalter im Handwerk“ etabliert. Meister- und Meister-Plus-Ebene stellen zudem die Brückenbereiche zum Hochschulsystem dar. Um hochrangige Abschlüsse der Aufstiegsfortbildung attraktiver zu machen, setzt sich der Zentralverband des Deutschen Handwerks politisch für die Einführung der international lesbaren Zusatzbezeichnung „Bachelor Professional“ für alle Meister- und Meister-Plus-Abschlüsse ein. Die im deutschen Berufsbildungssystem geförderten Kompetenzprofile werden gerade in KMU-Betrieben im Ausland allein aus sprachlichen Gründen nicht verstanden; die mit ihnen einhergehenden qualifikatorischen Ansprüche können damit auch nicht erkannt werden. In der Konsequenz bleiben auch die gewünschten Flexibilisierungseffekte für den Arbeitsmarkt aus. Darüber hinaus ist im Inland eine zunehmende Nachfrage nach international lesbaren Bezeichnungen für Bildungskarrieren und Abschlüsse zu beobachten. Die Hochschulen haben sich auf diese Entwicklung mit der Umstellung ihrer Studienabschlüsse auf die Bezeichnungen „Bachelor“ und „Master“ bereits weitgehend eingerichtet. Zieht hier die berufliche Bildung nicht nach, wird sie im Wettbewerb um leistungsstarke Schulabgänger in den nächsten Jahren massiv ins Hintertreffen geraten. Das wäre fatal für die dringend notwendige Sicherung unseres Fachkräfte- und Unternehmensnachwuchses.

Abbildung 1: Berufslaufbahnkonzept des Handwerks



Quelle: Zentralverband des Deutschen Handwerks



Die im Berufslaufbahnkonzept berücksichtigte Modularisierung (Kloas 2006) und Flexibilisierung bedeuten damit nicht die Aufgabe des Berufskonzeptes, sondern genau das Gegenteil: Durch Modularisierung wird das Berufskonzept variabler und kann sich deshalb auch leichter an veränderte Marktbedingungen wie auch curriculumsstrategisch an veränderte Anforderungsszenarien der Wissenswirtschaft und -gesellschaft anpassen.

Variableres
Berufskonzept durch
Modularisierung ...

Flexible karriereorientierte Aus- und Fortbildungsstrukturen im Beruf sind zudem die Voraussetzung dafür, die in der Berufsbildung erreichbaren, in unterschiedliche Kompetenzprofile unterscheidbare Expertisegrade einem Qualifikationsrahmen auf nationaler wie auch europäischer Ebene ganzheitlich zuordnen zu können sowie eine Anschlussfähigkeit von Berufsbildungsphasen im In- und Ausland über ein Leistungspunktesystem berufsorientiert abzubilden. Die Orientierung am Konzept der Grund-, Kern- und Spezialmodule, der Aufbau einer Karrierelaufbahn nach der Logik des Novizen-Experten-Paradigmas sowie die im Ergebnis ausdifferenzierten breitbandigen Berufe werden damit zu zentralen Voraussetzungen für die Anschlussfähigkeit der unterschiedlichen Berufsbildungssysteme in Europa, wie auch für die konsequente Umsetzung des Gleichwertigkeitspostulats von beruflicher und allgemeiner bzw. Hochschulischer Bildung.

... für Anschluss-
fähigkeit in Europa

3. IT- und interkulturelle Kompetenz als neue Schlüsselqualifikationen

Anknüpfend an meine Forderung zur offensiven modularen Ausdifferenzierung der Berufe, sind im Berufsbildungssystem die Möglichkeiten vorzusehen, in elementaren Wissensbereichen der Wissenswirtschaft und -gesellschaft weiterzulernen. Das im DHKT-Strategiepapier als besonders bedeutsam begründete IT-Wissen, Fremdsprachen sowie Schlüsselqualifikationen müssen also in Zukunft zum Basisangebot im Berufsbildungssystem werden und dabei systematisch an das anknüpfen, was in den Wertkettenelementen vorher grundgelegt wurde. An dieser Stelle kommt gerade den Zusatzqualifikationen eine hohe Bedeutung zu.

Möglichkeiten des
Weiterlernens

So darf – um es an einem Beispiel zu verdeutlichen – im Prozess der Berufswahl bei angehenden Schulabgängern und auch bei denen, die den Berufswahlprozess beeinflussen, nicht der Eindruck entstehen, dass, wenn man sich für das Erlernen eines Handwerksberufes entscheidet, man sich gleichsam gegen das Erlernen von Informations- und Kommunikationstechnik, von Fremdsprachen oder bestimmten Schlüsselqualifikationen entscheiden muss, weil sie als Kompetenzbereiche nicht zu den im Berufsbild beschriebenen „Mindestanforderungen“ gehören. Das wäre fatal für das Bildungsmarketing der Handwerksberufe.

Förderung technik-
übergreifender
Kompetenzen

Zudem lässt sich berufliche Wirklichkeit in den Betrieben, wie ausgeführt, schon längst nicht mehr auf technische Mindestqualifikationen reduzieren. So legen etwa die Kommunikation über Internet oder der zunehmende Bedeutungsgewinn von E-Commerce auch in KMU-Betrieben nahe,

diese technikübergreifenden Kompetenzbereiche ebenso systematisch in einem differenziert ausgerichteten Berufsbildungssystem zu fördern wie das Erlernen von Fremdsprachen oder interkulturellen Kompetenzen.

Kampagne „Lehrlinge gehen online“

Auch das Berufsbildungssystem muss in Zukunft in der Lage sein, die für die Wissenswirtschaft und -gesellschaft als besonders bedeutsam erachteten Kompetenzprofile über seine Bildungsangebote zu fördern – damit ist auch eine wesentliche Wettbewerbsbedingung für das duale System formuliert. In diesem Sinne hat der Zentralverband des Deutschen Handwerks gemeinsam mit der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk im November 2006 die bundesweite Kampagne „Lehrlinge gehen online“ gestartet. Danach bekommen alle Lehrlinge über ihre Handwerkskammer die Möglichkeit einer kostenlosen internetgestützten Grundlagenqualifizierung in eingängigen Softwareprogrammen, einschließlich einer Abschlussprüfung mit Zertifikat.

4. Weiterentwicklung der Bildungsträger der Wirtschaft zu Bildungsdienstleistern

Die Umsetzung des Berufsbildungsauftrages in der Wissenswirtschaft und -gesellschaft wird komplexer – durch die Notwendigkeit der Umsetzung von stärker differenzierenden Aus- und Fortbildungskonzepten, aber auch durch das Anwachsen der Nachfragevielfalt auf dem Bildungsmarkt wie durch den damit oktroyierten Zwang zur Angebotsvielfalt für alle Bildungsträger. Aus diesem Grund ist die allorts zu verzeichnende Entwicklung regionaler Netzwerke eine konsequente Folge. Im handwerklichen Berufsbildungskontext haben die Bildungszentren eine wichtige Funktion.

Mehrwert durch vernetzte Bildungsdienstleister

Damit alle handwerklichen Bildungsträger und auch die Handwerksbetriebe selbst den gestiegenen Anforderungen der Kompetenzförderung Rechnung tragen können, kommt der Weiterentwicklung der Bildungszentren der Wirtschaft zu Bildungsdienstleistern eine zentrale Bedeutung zu. Gerade aus Sicht des Handwerksbetriebes kann der Mehrwert der stärkeren Vernetzung herausgestellt werden. Bei der Übernahme von Leistungen betrieblicher Personalrekrutierung sowohl für die Berufsausbildung wie auch für den betrieblichen Fachkräftebedarf führt er über die Entwicklung und das Management von Ausbildungsverbundsystemen, die gerade für Kleinbetriebe des Handwerks in Zukunft von großem Interesse sein können, wenn man bedenkt, dass die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe mit abnehmender Größe ebenfalls abnimmt. Weiterhin wird der Mehrwert über das Angebot kundenorientierter, auf die spezifischen Belange von Betrieben abgestellter Personalentwicklungskonzepte bis hin zur Übernahme von betrieblichen Bildungscontrolling und -marketingfunktionen bestimmt.



Der Zentralverband des Deutschen Handwerks hat dazu ein Konzept „Ausbildungsallianzen 5000PLUS“ entwickelt (ZDH 2006a). Darüber hinaus können Bildungsdienstleister auch eine herausragende Rolle dabei spielen, die Kooperation zwischen Handwerksbetrieben mit anderen mehrwertschaffenden Bildungseinrichtungen, bspw. berufsbildende Schulen und Hochschulen, in regionalen Bildungsnetzwerken zu fördern.

„Ausbildungsallianzen 5000PLUS“

5. Qualität sicherstellen

Die Qualität in der Berufsbildung macht sich vor allem an folgenden Elementen fest, die gleichzeitig auch Bezugspunkte für ein Qualitätssicherungssystem darstellen.

Bezugspunkte für Qualitätssicherungssystem

- Die alltägliche Kultur des Lehrens und Lernens und damit die didaktisch-methodische Ausgestaltung von integrativer Aus- und Weiterbildung. Für das Handwerk bedeutet das vor allem: Konsequente Umsetzung der handlungsorientierten Berufsbildungskonzeption.
- Professionalität, die sich einerseits im Kompetenzprofil der Ausbilder, Lehrkräfte, Dozentinnen und Dozenten in der beruflichen Bildung und damit in ihrer personalen Fähigkeit, die gezielte Planung, Organisation, Gestaltung und Reflexion von Aus- und Weiterbildungsphasen längerfristig und systematisch vorzunehmen, niederschlägt. Damit erfolgt gleichzeitig der Appell zur Wiedereinführung der Ausbilder-Eignungsverordnung (BMBF 2003). Das politische Signal eines Verzichts auf professionelle Qualifizierung von betrieblichen Ausbildern ist in einer komplexer werdenden Arbeitswelt bei gleichzeitig schwieriger werdendem Auszubildendenklientel sinnlos und für das Image sowie die Qualitätssicherung des dualen Systems höchst kontraproduktiv. Andererseits dokumentiert sich Professionalität vor allem in der Ausstattung der unterschiedlichen Lernumgebungen Betrieb und Schule sowie bei den Bildungsdienstleistern.
- Kooperation der Teilsysteme des Bildungssystems untereinander sowie der Lernumgebungen des Berufsbildungssystems selbst. Stichworte sind die Förderung der Lernortkooperation wie auch das Zusammenwachsen von Bildungsnetzwerken.
- Steuerung der Systemprozesse vor allem über die Instrumente der Berufsbildungspolitik. Hier kommt den im BIBB-Hauptausschuss vereinten Institutionen der Berufsbildung eine besondere Verantwortung zu. Das novellierte BBiG hat die Voraussetzung dafür geschaffen, dass weniger Bürokratie und mehr Diskussion um die Sachthemen die Arbeitskultur des Hauptausschusses als Parlament der Berufsbildung in Zukunft bestimmen sollen. Jetzt müssen es die beteiligten Akteure verantwortungsvoll und zielführend umsetzen.

6. Erhöhung der Bildungsbeteiligung – Weiterentwicklung der Bildungsfinanzierung

Zu geringe Weiterbildungsquote

Die Weiterbildungsquote in Deutschland ist – gemessen an ihrer Bedeutung in der Wissenswirtschaft und -gesellschaft – viel zu gering. Um eine höhere Bildungsbeteiligung gerade auch derer, die eine Berufsausbildung absolviert haben, gemäß der Notwendigkeit des lebensbegleitenden Lernens sicherzustellen, sind zum einen die Möglichkeiten für die Einzelnen zu verbessern, Arbeiten und Lernen miteinander zu verbinden, vor allem durch die Etablierung von Blended-Learning-Konzepten (Esser, Twardy und Wilbers 2000), wie auch durch die offensive Nutzung des informellen Lernens im Prozess der Arbeit, das jedoch entsprechend anspruchsvolle Formen der Arbeitsorganisation in den Betrieben voraussetzt.

Nachfrageorientierte Bildungsfinanzierung

Zum anderen ist die Weiterbildungsmotivation über das Angebot alternativer Formen der Bildungsfinanzierung zu verbessern. Als besonders attraktiv erscheint die Reflexion von Modellen der nachfrageorientierten Bildungsfinanzierung (IW Köln 2006). So können beispielsweise über den Einsatz von Bildungsgutscheinen unterschiedliche Bildungsangebote offeriert werden, und die Bildungsträger würden somit zu einer stärkeren Kundenorientierung ihrer Bildungsangebote angehalten werden.

Zusammenfassung und Ausblick

Damit sind zentrale Eckpunkte für ein berufsbildungspolitisches Reformprogramm umschrieben, die wie folgt zusammengefasst werden können:

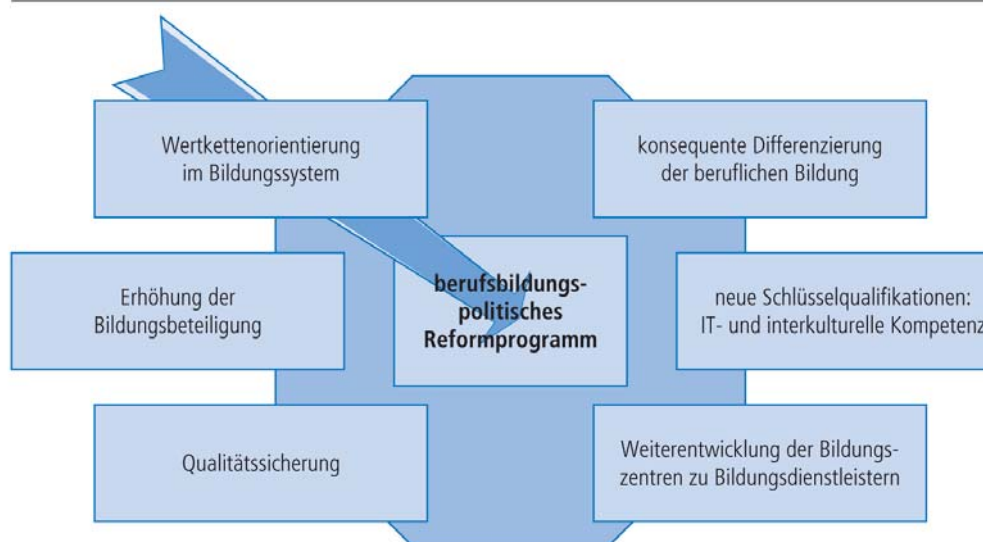
Bildungspolitische Effekte

Mit einer an den vorstehenden Eckpunkten orientierten Reform der beruflichen Bildung, die sich im Ergebnis in einem flexiblen, auf der Zeitleiste des lebensbegleitenden Lernens strukturierten Berufslaufbahnkonzeptes niederschlägt, können bildungspolitisch gewünschte Effekte erzielt werden, wie sie beispielsweise zur Zeit im Innovationskreis Berufliche Bildung des BMBF diskutiert werden (Euler und Severing 2006):

- Die Einteilung von Berufsbildern in Grund-, Kern- und Spezialkompetenzen sowie die Einschaltung von Bildungszentren als Dienstleister fördern die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe. Gerade Kleinbetriebe, die ihre Zurückhaltung bislang damit begründen, dass vor allem die Planung und Organisation der Ausbildung zu aufwendig seien und breite Berufsbilder nicht mit den Betriebsspezialisierungen abgedeckt werden könnten, erhalten Unterstützung durch arbeitsteilige Strukturen und barrierefreiere Ausbildungsmöglichkeiten.



Abbildung 2: Reformprogramm für die Berufsbildung



Quelle: Zentralverband des Deutschen Handwerks

- Überdies werden Ausbildungswege außerhalb des dualen Systems anschlussfähig gemacht und breite Übergänge zwischen den Teilsystemen geschaffen. Grund-, Kern- und Spezialkompetenzen stellen Ausbildungsabschnitte dar, die gerade bei Ausbildungsplatzknappheit oder aufgrund von Zielgruppenproblemen (wie nicht betrieblich zu vermittelnden Altbewerbern auf Ausbildungsplätze oder Nachqualifizierung von Langzeitarbeitslosen) auch in anderen, möglichst betriebsnahen Einrichtungen (wie Ausbildungszentren), (teil-)qualifiziert werden können. Ausbildungsabschnitte und damit Ausbildungszeiten können von jedem Bildungsträger bescheinigt werden, sodass ein Übergang oder ein Wiedereinstieg in eine duale Ausbildung systematisch möglich wird, eine Gesellenprüfung angestrebt und somit Warteschleifen abgebaut werden können.
- Flexibilisierung und Europäisierung der beruflichen Bildung wird möglich, ohne dafür das Berufskonzept aufzugeben und das Anspruchsniveau der Berufsbildung zu senken.

Ein wesentlicher Zusammenhang besteht zwischen den Arbeitsweisen bzw. der Arbeitsorganisation in den Zukunftsbranchen der Wissenswirtschaft und ihren Präferenzen für hohe formale Schul- bzw. Hochschulabschlüsse bzw. den Rekrutierungspräferenzen für bestimmte Teilsysteme des Bildungssystems. Damit wird die Frage nach der Zukunft des dualen Systems geradezu provoziert, die auch von der Entwicklung in den Branchen selbst bzw. in den Berufen abzuhängen scheint.

Zukunft des dualen Systems

Substitutionsszenarien

Wenn es demnach in den Berufen, für die das duale System traditionell ausbildet, nicht gelingt, die Evolution der Wissenswirtschaft und -gesellschaft über die entsprechende Anpassung ihrer Berufsbilder und der damit verbundenen Ausbildungs- und nachfolgenden Weiterbildungskonzepte sicherzustellen, sind Substitutionsszenarien denkbar: Der immer geringer werdende Bedarf an Geringqualifizierten wird über das duale System, und die „Knowledge-Worker“ der Branche werden über Fachschulen mit direkter Anbindung zum Hochschulsektor ausgebildet. Die Bedeutung der Betriebe als Lernorte würde damit zumindest formal erheblich sinken und so auch der Einfluss der Sozialpartner auf die Inhalte und die Struktur der Aus- und Weiterbildung. Damit ginge die Systemsteuerung vor allem durch wirtschaftsnahe Institutionen als herausragender Vorteil verloren, den das duale System bis dato vorweisen konnte.

Umsetzung neuer Qualifikationsstrategien

Damit sich diese Evolution der Wissenswirtschaft und -gesellschaft in den Berufen entwickeln kann und darüber auch das handwerkliche Berufsbildungskonzept als Wertekonzept in unserer Risikogesellschaft erhalten bleibt, bedarf es der entsprechenden Umsetzung der weiter oben entwickelten Vorschläge für Qualifikationsstrategien im Berufsbildungssystem. Die Zukunft des dualen Systems wird vor allem davon abhängen, inwieweit es in der Lage ist, dem durch Strukturwandel bedingten Zwang zum Pluralismus in der Berufsbildung mit nachhaltig differenzierten Strukturen zu entsprechen, ohne dabei seine persönlichkeitsbildende und -stabilisierende Kraft für die Einzelnen zu verlieren.



Literatur

Bell, Daniel. Die nachindustrielle Gesellschaft (amerikanische Erstausgabe 1973). Frankfurt am Main 1985.

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung. Information zur Aussetzung der Anwendung der Ausbilder-Eignungsverordnung AEVO. Berlin 2003.

De Haan, Gerhard, und Andreas Poltermann. „Funktion und Aufgaben von Bildung und Erziehung in der Wissensgesellschaft“. Paper 02-167 der Forschungsgruppe Umweltbildung. Hrsg. Verein zur Förderung der Ökologie im Bildungsbereich e.V. Berlin 2002.

Diedrich-Fuhs, Helen, Friedrich Hubert Esser, Karl Wilbers und Norbert Bromberger. Dauerbeobachtungssystem der betrieblichen Qualifikationsentwicklung. Projektbericht. Bonn 2001.

Drucker, Peter F. Die postkapitalistische Gesellschaft. Düsseldorf 1993.

Drucker, Peter F. The Age of Social Transformation. The Atlantic Monthly. Volume 273. No. 11. Boston 1994.

Esser, Friedrich Hubert. „Beruf als didaktische Kategorie: Tradition und Innovation“. Wirtschafts-, Berufs- und Sozialpädagogische Texte 28. Köln 1997.

Esser, Friedrich Hubert. Qualifikationsforschung im Kontext handwerklicher Arbeit und Bildung. Was leistet die Berufsbildungsforschung für die Entwicklung neuer Lernkonzepte? Bielefeld 2002.

Esser, Friedrich Hubert. „Berufsbaukästen im Handwerk: Grundüberlegungen zu einer Idee der Europäisierung und Differenzierung handwerklicher Berufsbildung als Gewerbeförderungskonzept für KMU“. Kölner Zeitschrift für Wirtschaft und Pädagogik (18) 34 2003. 205–228.

Esser, Friedrich Hubert, und Norbert Bromberger. „Dauerbeobachtung der Qualifikationsentwicklung mit System. Ergebnisse und Erfahrungen aus dem KWB-Projekt“. Kölner Zeitschrift für Wirtschaft und Pädagogik (17) 32 2002. 73–98.

Esser, Friedrich Hubert, Martin Twardy und Karl Wilbers (Hrsg.). E-Learning im Handwerk. Telekommunikationsunterstützte Aus- und Weiterbildung im Handwerk. Köln 2000.

Euler, Dieter, und Eckart Severing. Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung. Nürnberg und St. Gallen 2006.

Harney, Klaus. Theorie beruflicher Weiterbildung. Hagen 1988.

Heidenreich, Martin, und Karin Töpsch. „Die Organisation von Arbeit in der Wissensgesellschaft. Industrielle Beziehungen“. Zeitschrift für Organisation, Arbeit und Management (3) 5 1998. 13–44.

IW – Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.). Bildungsfinanzierung und Bildungsregulierung in Deutschland. Eine bildungsökonomische Reformagenda. Köln 2006.

Kloas, Peter-Werner. „Qualifizierungsbausteine als „deutsche Antwort“ auf Modularisierungserfordernisse in der Beruflichen Bildung“. Berufsbildung 102 2006. 39–43.

Kreibich, Rolf. Die Wissensgesellschaft. Von Galilei zur High-Tech-Revolution. Frankfurt am Main 1986.

Leidhold, Wolfgang. „Die Wissensgesellschaft“. Deutschland-Trendbuch. Fakten und Orientierungen. Hrsg. Karl Rudolf Korte und Werner Weidenfeld. Opladen 2001. 429–460.

Marty, Res. „Berufliche Weiterbildung im Baukastensystem aus Schweizer Sicht“. Die Systeme beruflicher Qualifizierung Deutschlands, Österreichs und der Schweiz im Vergleich. Kompendium zu Aus- und Weiterbildung unter Einschluss der Problematik lebensbegleitendes Lernen. Hrsg. Georg Rothe. Villingen-Schwenningen 2001. 214–219.

OECD. Knowledge and skills for life: First results from PISA. Paris 2001.

OECD. Education at a Glance. OECD Indicators. Paris 2004.

Plath, Hans-Eberhard. „Arbeitsanforderungen im Wandel, Kompetenzen für die Zukunft: eine folgenkritische Auseinandersetzung mit aktuellen Positionen“. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (33) 4 2000. 583–593.

Pütz, Helmut. „Berufsbildung im Wandel – die Bedeutung des Berufskonzepts“. Berufsbildung im Wandel – die Bedeutung des Berufskonzepts. Hrsg. Heinz Klinkhammer. Köln 1999. 48–68.

Twardy, Martin. Berufsbildung im Handwerk – Gedanken zu einem wirtschafts- und berufspädagogischen Problem unserer Zeit. Köln 1996.

Willke, Helmut. Systemisches Wissensmanagement. Stuttgart 1998.

ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.). Europäisierung und Differenzierung handwerklicher Aus- und Weiterbildung. Ein Reformprogramm des Handwerks. Köln 2002.

ZDH (Hrsg.). Eckpunkte-Programm 5000 PLUS. Förderung von Ausbildungsallianzen im Handwerk. Unveröffentlichtes Manuskript. Berlin 2006.

ZDH (Hrsg.). „Nationale Bildungsinitiative“. Skizze zur Konzeptionierung eines ganzheitlichen berufsbildungspolitischen Ansatzes. Unveröffentlichtes Manuskript. Berlin 2006a.

Über den Autor

Professor Dr. Friedrich Hubert Esser, geb. 1959, studierte Wirtschaftswissenschaften an der Technischen Universität Braunschweig sowie Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftspädagogik an der Universität zu Köln; anschließend Assistent am Institut für Berufs-, Wirtschafts- und Sozialpädagogik der Universität zu Köln; Referent und wissenschaftlicher Geschäftsführer am dortigen Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk (FBH), stellvertretender Direktor des FBH; seit Januar 2005 Leiter der Abteilung „Berufliche Bildung“ des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH); seit Juli 2005 Honorarprofessor der Universität zu Köln; Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte: Berufs- und Qualifikationsforschung, europäische Berufsbildung, Entrepreneurship-Education.

Adresse | Kontakt:

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
D-33311 Gütersloh
Telefon +49 (0)5241 81-0
Fax +49 (0)5241 81-81999

Clemens Wieland
Telefon +49 (0)5241 81-81352
Fax +49 (0)5241 81-681352
clemens.wieland@bertelsmann.de

www.bertelsmann-stiftung.de