

Barbara Bergmann-Krauss / Jürgen Blechschmidt / Dieter Blume / Erika Mohs / Heinrich Tillmann

Qualifikationsstrukturen in Teilbereichen der beruflichen Weiterbildung - am Beispiel der Verkehrsberufe -

Um eine ungeordnete Vielfalt von Weiterbildungsmaßnahmen und Fortbildungsordnungen zu vermeiden, ist die Entwicklung eines Strukturkonzeptes für berufliche Weiterbildung notwendig, das die horizontale und vertikale Gliederung von Qualifikationen und Abschlüssen erkennen läßt. Für ein solches Strukturkonzept, das insbesondere auf „Aufstiegsweiterbildung“ bezogen ist, werden einige Grundsätze aufgestellt. Diese Grundsätze werden am konkreten Beispiel der Verkehrsberufe und zwar für die Ebene „unteres Management“ erläutert.

1. Allgemeine Fragestellung

Immer wieder sieht sich das Bundesinstitut für Berufsbildung mit der Forderung konfrontiert, bestimmte Weiterbildungsgänge durch Rechtsverordnung gem. § 46 Abs. 2 BBiG zu regeln. Wenn Regelungen und Rechtsverordnungen im Weiterbildungsbereich nicht völlig unübersichtlich werden sollen und wenn durch Weiterbildungsordnungen dem Grundsatz der Flexibilität von Bildungsgängen auf dem Arbeitsmarkt Rechnung getragen werden soll, stellt sich die Frage, welche Strukturen im Weiterbildungsbereich geschaffen und durch Abschlüsse und Zertifikate gefördert werden sollten. Damit zusammen hängen Fragen wie z. B. die, ob Abschlüsse berufs- bzw. fachübergreifend erworben werden können und welche Arten von Qualifikationen über berufliche Weiterbildungsgänge vorrangig vermittelt werden sollten (mehr fachspezifisches Wissen oder mehr Qualifikationen, die den Charakter von „Schlüsselqualifikationen“ haben). Um solche Fragen begründet beantworten zu können, ist eine Konzeption über die Strukturierung von Qualifikationsbereichen in der beruflichen Weiterbildung erforderlich.

Die folgenden Überlegungen behandeln jene Formen beruflicher Weiterbildung, die meist — wenn auch etwas mißverständlich — als Aufstiegsweiterbildung bezeichnet werden [1]. Die Frage nach geeigneten Qualifikationsstrukturen wird hier also auf Bildungsgänge, in denen Zusatzqualifikationen vermittelt werden und die auf Abschlüsse vorbereiten, eingeschränkt.

Eine Konzeption zur Strukturierung des Weiterbildungsbereichs hat zentrale Aussagen der Qualifikationsforschung zu berücksichtigen, ohne daß hier deren extensive Erörterung in den Vordergrund treten soll. Nicht die ausführliche Diskussion der verschiedenen Ansätze zur Qualifikationsforschung steht im Mittelpunkt der folgenden Überlegungen, vielmehr geht es um die Möglichkeit der Strukturierung eines konkreten Bildungsbereiches, in dem Bildungsmaßnahmen bislang nur punktuell aufgegriffen wurden, ohne daß dabei die Beziehungen zwischen verwandten Berufen erkennbar wurden. Erfahrungen aus bisherigen Forschungsarbeiten im BIBB, wie z. B. die Weiterbildung zum Industriemeister, wurden dabei genutzt [2]. Im folgenden sollen zunächst einige allgemeine Überlegungen und Prinzipien zur Strukturierung

des Weiterbildungsbereichs dargestellt werden, um daran anschließend an einem konkreten Beispiel, der Weiterbildung in den Verkehrsberufen, diese allgemeinen Überlegungen zu verdeutlichen.

Die Begriffe Qualifikation und Qualifikationsstrukturen werden unterschiedlich und uneinheitlich gebraucht [3]. Unter beruflicher Qualifikation soll hier ein Bündel an Kenntnissen, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Einstellungen verstanden werden, daß der einzelne im Laufe seiner Lerngeschichte — in der Familie, in den Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen und im Beruf — erwirbt und das auf berufliches Handeln bezogen ist [4]. Unter Qualifikationsstruktur wird die qualitative und quantitative Verteilung individueller Qualifikationen verstanden, und zwar bezogen auf einen bestimmten Bereich, z. B. auf das Beschäftigungssystem insgesamt oder auf eine Branche oder einen Betrieb [5]. Mit Qualifikationsstruktur kann sowohl die bestehende als auch die durch Bildungsmaßnahmen anzustrebende, erwünschte Verteilung individueller Qualifikationen gemeint sein. Qualifikationsverteilungen können horizontal und vertikal gegliedert sein. Bei der horizontalen Gliederung interessiert vor allem, welche Qualifikationsarten berufliche Flexibilität und Mobilität auf ähnlichem Beschäftigungsniveau gewährleisten. Bei der vertikalen Gliederung ist insbesondere zu fragen, ob die vorhandenen Angebote eine ausreichende Durchlässigkeit anstelle von Sackgassen gewährleisten.

2. Grundsätze zur Strukturierung von Qualifikationen in Teilbereichen der beruflichen Weiterbildung

Sollen Vorstellungen über geeignete und zweckmäßige Qualifikationsstrukturen in der beruflichen Weiterbildung erarbeitet werden, werden eine Reihe von Schwierigkeiten sichtbar. So liegen z. B. nur unvollständige und für diesen Zweck ungeeignete Daten vor. Zunächst fehlen verlässliche Angaben über die vorhandenen Qualifikationsstrukturen und insbesondere über die Entwicklung der Qualifikationsanforderungen in verschiedenen Aufgabenbereichen und für verschiedene Funktionen oder Berufe. Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, daß Konzepte, die die verschiedenen Dimensionen von Qualifikationen systematisch beschreiben, bislang erst in Ansätzen vorgelegt worden sind [6] oder sich nur auf bestimmte Tätigkeitsbereiche beschränken [7]. Daraus ergibt sich das Problem, daß die Bedeutung der verschiedenen Qualifikationsarten und ihre Zusammensetzung für die Ausübung konkreter Tätigkeiten bislang kaum — und wenn, nur für einzelne Berufe — geklärt sind. Daher ist auch noch weitgehend offen, welche Qualifikationen in Aus- und Weiterbildung vorrangig zu vermitteln sind.

Trotz dieser verschiedenen Schwierigkeiten lassen sich einige wichtige Grundsätze der sinnvollen Strukturierung von Qualifikationen in der beruflichen Weiterbildung bereits jetzt formulieren.

Beim folgenden Vorschlag zur Strukturierung von Qualifikationen im Weiterbildungsbereich wird von verschiedenen Arten von Aufgaben und davon abgeleiteten Qualifikationsanforderungen ausgegangen:

- Es gibt Aufgaben, die für einzelne Berufe oder Fachrichtungen typisch sind und solche, die fachrichtungsübergreifenden Charakter haben, also z. B. für ein ganzes Berufsfeld typisch sind.
- Es gibt Aufgaben, die sich zu Funktionen bündeln lassen und solche, bei denen eine Zuordnung zu Funktionen nicht möglich ist. Unter Funktion wird hier eine bestimmte Aufgabenkonstellation innerhalb des betrieblichen Arbeitsablaufs verstanden, also eine Bündelung von Aufgaben auf höherer Aggregationsebene.

Somit unterscheiden wir hier vier verschiedene Aufgabenarten, die in der folgenden Vierfeldertabelle dargestellt sind. Für die Strukturierung von Qualifikationen in der Weiterbildung sind — so ist unsere These — insbesondere solche Aufgaben von Bedeutung, die für verschiedene Berufe oder Fachrichtungen gemeinsam gefordert werden (Feld 3 und 4) und hierbei insbesondere solche, die sich gleichzeitig Funktionen zuordnen lassen (Feld 4).

Aufgaben, die sich Funktionen zuordnen lassen

berufsspez. Aufgaben	ja	nein
	1	2
berufsübergreifende Aufgaben	3	4

Bei der Formulierung der folgenden Grundsätze sind verschiedene bildungspolitische, arbeitsmarktpolitische und sozialpolitische Gesichtspunkte berücksichtigt. Darüber hinaus beruhen diese Grundsätze zum Teil auf einer Auswertung der Literatur, zum anderen Teil stützen sie sich auf Erfahrungen, die in verschiedenen Projekten des Bundesinstituts für Berufsbildung gemacht wurden.

2.1 Berufliche Weiterbildung setzt Berufspraxis voraus und knüpft an die beruflichen Erfahrungen der Teilnehmer an. Sie soll Qualifikationen problem- und praxisorientiert vermitteln, damit die in der Weiterbildung erworbenen neuen Qualifikationen auch im tatsächlichen beruflichen Handeln wieder eingesetzt werden können. Ein enger Praxisbezug ist daher für berufliche Weiterbildung unabdingbar.

2.2 Für die praktische Wirksamkeit von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen ist es erforderlich, daß sie sich nicht nur auf die Vermittlung von fachlichem Wissen oder die Anwendung von Techniken beschränken, sondern auch Fähigkeiten zur Kommunikation und Kooperation sowie Einstellungen und Verhaltensweisen vermitteln.

2.3 Es sind solche Qualifikationen herauszufinden, die den Charakter von Grund- bzw. Schlüsselqualifikationen haben. Unter Schlüsselqualifikationen werden hier Qualifikationen verstanden, die in besonderem Maß geeignet sind, dem Erfordernis der Übertragbarkeit (Transfer) auf verschiedene Anwendungsgebiete zu genügen. Durch sie wird die Fähigkeit zum Erwerb neuer Qualifikationen, die durch den technischen oder organisatorischen Wandel gefordert werden, erhöht und größere Flexibilität und Mobilität der Arbeitskräfte im eigenen Arbeitsfeld und auf dem Arbeitsmarkt erreicht werden.

2.4 Berufliche Weiterbildung soll insbesondere berufsübergreifende, funktionsspezifische Qualifikationen vermitteln.

Unsere Hypothese ist, daß berufsübergreifende Aufgaben, die sich Funktionen zuordnen lassen, andere Qualifikationsanforderungen an den einzelnen stellen als berufsspezifische Aufgaben, und zwar werden Qualifikationen komplexerer Art erforderlich. Solche funktionsbezogenen aber berufsübergreifenden Qualifikationen können ebenfalls den Charakter von Schlüsselqualifikationen einnehmen, da sie sich, losgelöst vom einzelnen Gegenstand, auf die verschiedensten Anwendungsgebiete übertragen lassen.

2.5 Die Abschlüsse verschiedener Weiterbildungsinstitutionen müssen vergleichbar sein, damit einerseits die verschiedenen Weiterbildungsgänge und Abschlüsse für die Teilnehmer transparent werden und andererseits für vergleichbare Abschlüsse gleiche Chancen der Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt hergestellt werden.

2.6 Soweit erkennbar, sind die neuesten Entwicklungen und Tendenzen des wirtschaftlichen, technischen und organisatorischen Wandels bei der Feststellung der Weiterbildungsinhalte einzubeziehen. Der beschleunigte technologische und organisatorische Wandel läßt indes eine unmittelbare Orientierung der Bildungsinhalte an den Anforderungen des Beschäftigungssystems nicht zu. Bei einer völligen Entkopplung bestünde jedoch die Gefahr, die Erfordernisse der Praxis zu verfehlen. Weiterbildungsgänge sollten daher in einem Teil der gegenwärtigen bzw. den zukünftigen Erfordernissen des Beschäftigungssystems genügen, zum anderen Teil müßten sie darüber hinausgehen. Infolge der ungesicherten Aussagekraft entsprechender Prognosen kommt der Herausarbeitung von berufsübergreifenden Grund- oder Schlüsselqualifikationen eine besondere Bedeutung zu, die gleichzeitig den Erfordernissen der Flexibilität und Mobilität genügen.

2.7 Gliederung und Abgrenzung der Inhalte von Weiterbildungsgängen müssen übersichtlich sein, damit Bildungsangebote von den Adressaten als Chance zur Verbesserung der eigenen Situation genutzt werden können.

Die Anwendung der hier aufgestellten Grundsätze zur Strukturierung von Qualifikationen in der beruflichen Weiterbildung soll im folgenden anhand eines Beispiels, das gegenwärtig im BIBB diskutiert wird, dargestellt und verdeutlicht werden.

3. Strukturierung der Qualifikation im Transport- und Verkehrswesen

Im BIBB sind in den letzten Jahren Arbeiten zur Vorbereitung von Rechtsverordnungen im Transport- und Verkehrswesen durchgeführt worden. Jugendlichen und ungelerten Erwachsenen mit mehrjähriger Berufspraxis ist damit die Möglichkeit gegeben, die Facharbeiterprüfung abzulegen. Eine entsprechende Verordnung ist im Beruf des Berufskraftfahrers seit dem 1. 1. 1974 in Kraft und für den Beruf des Flugzeugabfertigers seit dem 1. 10. 1977. Daneben gibt es in den Ländern Hamburg und Bremen Regelungen für den Beruf des Hafenfacharbeiters. Damit sind für die Bereiche „Land“, „Wasser“ und „Luft“ Regelungen in Kraft, für die jetzt eine Konzeption für die aufstiegsorientierte Weiterbildung zu finden ist.

Im gesamten Transport- und Verkehrswesen gibt es im technischen Abwicklungsbereich das sogenannte „Untere Management“, also — analog zur Industrie — die Meisterebene. Dieser Bereich ist jedoch noch durch Uneinheitlichkeit und Unübersichtlichkeit gekennzeichnet. Es gibt zumeist betriebsinterne Weiterbildungen und Abschlüsse, die zwar Ähnlichkeiten aufweisen, aber noch keine Struktur erkennen lassen. Im Bereich des Straßenverkehrs können z. B. die Fahrmeister, Fahrdienstleiter und Disponenten ihrer Funktion nach dem „unteren Management“ zugeordnet werden, von der Ausbildung her genügen sie diesen Anforderungen allerdings nicht.

Wie müßte also die Struktur aussehen, um den o. g. Grundsätzen zur Strukturierung von Qualifikationen in der beruflichen Weiterbildung gerecht zu werden? Um diese Frage beantworten zu können, müssen zunächst die derzeitigen Aufgaben untersucht werden, die auf der Ebene des „Unteren Managements“ ausgeübt werden. Danach wären die Folgen der technisch-organisatorischen Entwicklung daraufhin zu überprüfen, inwieweit Veränderungen — soweit vorhersehbar — in die Bestimmungen der Aufgaben einzubeziehen wären. Weiterhin wäre zu untersuchen, welche dieser Aufgaben in den verschiedenen Bereichen im Verkehrs- und Transportwesen gemeinsam vorkommen und welche sich zu gemeinsamen Aufgabengruppen bündeln und Funktionen zuordnen lassen. Diesen Aufgaben, Aufgabengruppen und Funktionen müßten die entsprechenden Qualifikationen zugeordnet werden.

Für Aufgaben und Funktionen übergreifenden Charakters können dann berufs- bzw. fachübergreifende Qualifikationen oder auch „Schlüsselqualifikationen“ ausgewiesen werden.

In dem Versuch, diesen Prozeß der Bestimmungen geeigneter Qualifikationsstrukturen beispielhaft im Verkehrswesen darzustellen, werden Erfahrungswerte, nicht jedoch schon detaillierte Untersuchungen zugrundegelegt. Weiterhin erfolgt zunächst eine Beschränkung auf den technischen Abwicklungsbereich, obwohl schon jetzt zu erkennen ist, daß auch der kaufmännische Bereich nicht unbeachtet gelassen werden darf.

3.1 Aufgaben und Funktionen

3.1.1 Fachrichtungsübergreifende Aufgaben und Funktionen

Für den angesprochenen Bereich lassen sich eine Reihe von fachrichtungsübergreifenden Aufgaben anführen, die sich den drei Funktionen: **Planung und Steuerung, Kommunikation und Kooperation, Ausbildung und Anleitung von Mitarbeitern** zuordnen lassen. Nachfolgend werden einige Beispiele genannt. Berufsübergreifende Aufgaben, die sich nicht gleichzeitig Funktionen zuordnen lassen, werden der Einfachheit halber hier nicht aufgenommen.

Funktionen	Fachrichtungsübergreifende Aufgaben
a) Planung und Steuerung	<ul style="list-style-type: none"> — Planung und Überwachung des sachgerechten und wirtschaftlichen Einsatzes von Betriebsmitteln — Übertragung von Aufgaben an Mitarbeiter entsprechend ihrer Qualifikation und Leistungsfähigkeit — Sicherstellung eines unfall- und störungsfreien und termingerechten Arbeitsablaufs
b) Kommunikation und Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> — Partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern — Auswertung von Informationen, Beurteilung von Anliegen und Weiterleitung an die entsprechenden Stellen — Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung, dem Betriebsrat, dem Bildungs- und Sicherheitsbeauftragten und anderen Betriebseinheiten
c) Ausbildung und Anleitung von Mitarbeitern	<ul style="list-style-type: none"> — Mitwirkung bei der Planung der Aus- und Weiterbildung — Vermittlung von Fertigkeiten, Kenntnissen, Fähigkeiten, Einstellungen und Verhaltensweisen — Koordination der betrieblichen und außerbetrieblichen Bildungsaufgaben

3.1.2 Fachrichtungs- bzw. fachspezifische Aufgaben und Funktionen

Neben den bisher genannten gibt es auch solche Aufgaben

bzw. Funktionen, die jeweils nur in einem der Transport- und Verkehrsbereiche „zu Lande“, „zu Wasser“ und „in der Luft“ auftreten. Eine detaillierte Auflistung der fachspezifischen Aufgaben und eine Zuordnung zu Funktionen wird an dieser Stelle nicht vorgenommen.

3.1.3 Funktionen des Verkehrsmeisters

Die Zuordnung der übergreifenden Aufgaben zu den drei Funktionen wurden derart vorgenommen, daß die Gemeinsamkeiten zwischen den verschiedenen Verkehrsbereichen auf der Ebene „Unteres Management“ sichtbar werden. Diese Gemeinsamkeiten legen es nahe, die aufgelisteten Aufgaben einer bereichsübergreifenden definierten Funktion „Verkehrsmeister“ zuzuordnen und die verschiedenen Verkehrsbereiche als verschiedene „Fachrichtungen“ dieser Funktion zu betrachten. Es ist offensichtlich, daß die Funktion „Verkehrsmeister“ als Bindeglied zwischen der Facharbeiterebene und der Betriebsleiterebene angesiedelt ist und Managementcharakter hat.

3.2 Qualifikationen

Die Funktion des Verkehrsmeisters verlangt neben fachspezifischen solche Qualifikationen, die in der Terminologie dieses Beitrags als Grund- oder Schlüsselqualifikationen bezeichnet worden sind. Schlüsselqualifikationen bedeuten dann nicht nur das Verfügen über Fähigkeiten, die den Schlüssel zum Erwerb neuer Fähigkeiten, neuer Fertigkeiten und Kenntnisse bilden [8], sondern darunter werden hier auch solche Qualifikationen verstanden, die sich auf die Erledigung tätigkeits- bzw. berufsübergreifender Aufgaben beziehen. Auch funktionsspezifische aber berufsübergreifende Aufgaben verlangen Kompetenzen, die den Charakter von Schlüsselqualifikationen haben.

Die oben angegebenen gemeinsamen Aufgaben für die Funktion des Verkehrsmeisters lassen sich als Schlüsselqualifikationen in diesem Sinne ausweisen. In Anlehnung an Gliederungsprinzipien im Industriemeisterbereich lassen sich in einer ersten Annäherung für die Funktion des Verkehrsmeisters folgende „Schlüsselqualifikationen“ unterscheiden:

Die unter 3.1.1 a) aufgeführten Aufgaben erfordern die Fähigkeit zum kosten- und rechtsbewußten Handeln. Unter 3.1.1 b) sind Aufgaben beschrieben, die die Fähigkeit zur Förderung und Durchsetzung einer wirkungsvollen Zusammenarbeit aller Beteiligten in einem Betrieb verlangen. Um die Aufgaben der beiden Bereiche erfüllen zu können, müssen also Führungs- und Leitungsqualifikationen vermittelt und erworben werden.

Unter 3.1.1 c) werden Aufgaben einer planenden, lehrenden, lenkenden und beratenden Funktion beschrieben. Sie beinhalten das Einfühlungsvermögen in typische Entwicklungserscheinungen und Verhaltensweisen im Jugendalter, die Fähigkeit zum didaktisch methodischen Lehren, zum Erkennen und Beseitigen bzw. Vermindern von Ursachen für Schwierigkeiten und Konflikte innerhalb und außerhalb des Betriebs (berufs- und arbeitspädagogische Qualifikationen nach der AEVO).

Die unter 3.1.2 genannten Aufgaben erfordern in erster Linie Qualifikationen, die den in den einzelnen Fachrichtungen bereits während der Ausbildung und der Berufspraxis erworbenen speziellen fachlichen Qualifikationen entsprechen, jedoch noch über diese hinausgehen. Auch hier ist ein fachrichtungsübergreifender Qualifikationsanteil zu erwarten, da methodische Qualifikationen in den Vordergrund rücken.

3.3 Schematische Übersicht

Die dargestellten Überlegungen sind in der nachstehenden Abbildung verdeutlicht. Es ist hier eine sachliche Gliederung und nicht eine zeitliche Abfolge dargestellt.

fachspezifischer Teil:		fachrichtungs-spezifischer Teil: Wasser	fachrichtungs-spezifischer Teil: Luft
Straße	Schiene		
fachrichtungs-spezifischer Teil: Land			

Weiterbildung, Ebene „unteres Management“, Meister-ebene

fachrichtungsübergreifende Qualifikationen (Schlüsselqualifikationen):

Führungs- und Leitungsqualifikationen, berufs- und arbeitspädagogische (Ausbilder-)qualifikationen (AEVO)

Berufspraxis

Berufskraft-fahrer	Hafen-facharbeiter (Hamburg und Bremen)	Flugzeug-abfertiger
--------------------	---	---------------------

Berufsaus-bildung Fach-arbeiter-ebene

4. Zusammenfassung und weiterführende Überlegungen

Die in diesem Beitrag skizzierten Grundsätze zur Strukturierung von Qualifikationen in der beruflichen Weiterbildung haben erkennen lassen, in welcher Richtung und in welcher Weise Strukturvorstellungen für die berufliche Weiterbildung entwickelt werden können. Bei der beispielhaften Darstellung im Verkehrsbereich konnte jedoch nur ein Teil der o. a. Grundsätze zur Strukturierung von Qualifikationen aufgegriffen werden.

So wurde deutlich, daß berufliche Aufstiegs-Weiterbildung nicht ohne einschlägige berufliche Erfahrung auskommt, daß also Berufspraxis konstitutives Merkmal dieser Form beruflicher Weiterbildung sein muß. Wie wichtig die Vermittlung sozialer Qualifikationen, Fähigkeiten zur Kooperation und zur Kommunikation und von Einstellungen und Verhaltensweisen ist, wurde für die Funktion des Verkehrsmeisters aufgezeigt. Für den Verkehrsmeister haben soziale Qualifikationen den Charakter von Schlüsselqualifikationen.

Betont wurde insbesondere auch die Bedeutung berufsübergreifender und funktionspezifischer Qualifikationen, die hier ebenfalls als Schlüsselqualifikationen bezeichnet wurden. Die Forderung nach größerer Übersichtlichkeit der Bildungsangebote für die Teilnehmer wurde insofern berücksichtigt, als durch berufsübergreifende Weiterbildungsgänge die Vielfalt an speziellen Weiterbildungsangeboten eingeschränkt wird.

Die Forderung nach Berücksichtigung der durch technischen, organisatorischen und wissenschaftlichen Wandel veränderten Qualifikationsanforderungen in den Weiterbildungsinhalten konnte in unserem Beispiel der Verkehrsberufe an dieser Stelle nicht ausführlich dargestellt werden. Auf sie wäre bei der Entwicklung konkreter Curricula sowie bei der Entscheidung für bestimmte Ordnungsinstrumente zu achten.

Trotz der Grenzen, die bei der Erörterung des hier vorge-tragenen Beispiels sichtbar geworden sind, zeigen die Überlegungen, in welcher Weise staatlicherseits ein Ausbau der beruflichen Weiterbildung erfolgen kann, so daß verbesserte Chancen für einen Aufstieg — in diesem Falle für Facharbeiter — entstehen. Dabei ist insbesondere die Bedeutung

von fachübergreifenden Qualifikationen hervorgehoben worden. Deutlich geworden ist ebenfalls, daß eine Charakterisierung solcher übergreifender Qualifikationen zunächst nur ungenau erfolgen kann, sofern nicht eine detaillierte Zusammenstellung tatsächlich durchgeführter Aufgaben vorgenommen wird. Zur Unterstützung und Absicherung der erforderlichen Strukturierungsüberlegungen sind deshalb zukünftig verstärkt bereichsübergreifende vergleichende Funktionsanalysen erforderlich. Für Strukturierungsüberlegungen, die sich auch auf die Formulierung von Aufstiegsbedingungen beziehen (Durchlässigkeit von Bildungsmaßnahmen), müssen sich solche Analysen über mehrere Niveaus erstrecken.

Diese Erkenntnisse sollten in Zukunft auch stärker für die Regelungstätigkeit des Bundes in der beruflichen Weiterbildung nutzbar gemacht werden. Qualifikationen, die auf die beschriebene Weise ermittelt und festgelegt werden, zeichnen sich durch ihre besondere Bedeutung für eine breite Palette von Bildungsmaßnahmen sowie durch eine relativ hohe zeitliche Konstanz aus. Hierbei sollten die vom ehemaligen Bundesausschuß für Berufsbildung erarbeiteten „Kriterien für Fortbildungsordnungen“ in stärkerem Maße genutzt werden.

Anmerkungen

- [1] Etwas mißverständlich ist eine solche Bezeichnung insofern, als der Erwerb neuer Qualifikationen ja nicht unbedingt mit einem Aufstieg in der Betriebshierarchie oder mit höherem Einkommen verbunden sein muß, sondern auch einfach zur Ausübung von anderen, hierarchisch gleich bewerteten Funktionen befähigen kann.
- [2] Vgl. Scholz, D.: Verordnungsentwurf „Industriemeister Metall“, BiBB Berlin, März 1977.
- [3] Vgl. u. a. Altvater, E.; Huisken, F. (Hrsg.): Materialien zur politischen Ökonomie des Ausbildungssektors. Erlangen 1971. Armbruster, W. u. a.: Expansion und Innovation, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin 1971. Asendorf-Krings, I. u. a.: Zur Bestimmung von Qualifikation und Qualifizierungsprozessen. Sonderforschungsbereich 101 der Universität München, Teilprojekt C3, Arbeitsbericht München. Baethge, M. u. a.: Produktion und Qualifikation. Schroedel, Hannover 1975. Becker, E.: Probleme einer Berufsorientierung des Hochschulstudiums. In: Faltn/Herz (Hrsg.): Berufsforschung und Hochschuldidaktik I, Blickpunkt Hochschuldidaktik, Heft 32, 1974, S. 26–77. Boehm, U. u. a.: Qualifikationsstruktur und berufliche Curricula. Schroedel, Hannover 1974. Fricke, W.: Arbeitsorganisation und Qualifikation. Verlag Neue Gesellschaft, Bonn-Bad Godesberg 1975. Hartung, D.; Nuthmann, R.: Status- und Rekrutierungsprobleme als Folgen der Expansion des Bildungssystems. Studien und Berichte des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung Nr. 32, Berlin 1975. Hegelheimer, A. u. a.: Qualifikationsforschung, Schroedel, Hannover 1975. Lutz, B.: Produktionsprozeß und Berufsqualifikation. In: Spätkapitalismus oder Industriegesellschaft? Verhandlungen des 16. Deutschen Soziologentages 1968. Enke, Stuttgart 1969. Volpert, W.: Möglichkeiten und Probleme einer Handlungsstrukturanalyse industrieller Tätigkeiten. Pahl Rugenstein, Berlin 1973.
- [4] Vgl. Bergmann-Krauss, B.: Vom Aushandeln von Qualifikation. In: Mertens/Kaiser (Hrsg.): Berufliche Flexibilitätsforschung in der Diskussion. BeitrAB 30 (2), Nürnberg 1978.
- [5] Vgl. Baethge, M.: Qualifikation — Qualifikationsstruktur. In: Wulf (Hrsg.): Wörterbuch der Erziehung, Piper, München 1974, S. 478–484.
- [6] Vgl. Armbruster, W. a. a. o., Hartung, D.; Nuthmann, R. a. a. o., Asendorf-Krings, I. a. a. o.
- [7] Vgl. Kern, H.; Schumann, M.: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, Teil I und II. Frankfurt, EVA 1970. Mickler, O. u. a.: Technik, Arbeitsorganisation und Arbeit, Aspekte, Frankfurt 1976. Leminsky, G.; Helfert, M.: Der Wandel der Arbeitsanforderungen bei technologischen und organisatorischen Änderungen. WWI-Studien zur Wirtschaftsforschung Nr. 19, Bund-Verlag, Köln 1970.
- [8] Vgl. Mertens, D.: Schlüsselqualifikationen. In: MittAB 1974, S. 36–43.