

Reinhold Weiß

Zwischen wissenschaftlicher Relevanz und politischer Akzeptanz – Die Rolle der Forschung bei der Entwicklung und Strukturierung von Berufen

1 Berufliche Organisation der Arbeitswelt

Immer wieder wurde in der Wissenschaft die Krise oder gar das Ende der berufsförmig organisierten Arbeitswelt ausgerufen. Angesichts der Internationalisierung der Arbeitsmärkte und der Europäisierung der Berufsbildung, des raschen Wandels der Anforderungen und der Organisation von Arbeit, aber auch des Trends zu kognitiv anspruchsvolleren respektive wissensbasierten Berufen erschien die Ausrichtung auf Berufe als ein Relikt der Vergangenheit, das bestenfalls noch für einen kleinen Rest handwerklicher Berufe tauglich erschien (u. a. BAETHGE 2004; LIPSMEIER 1998, S. 483). Unklar blieb dabei, was an ihre Stelle tritt oder treten sollte.

Dennoch bilden Berufe nach wie vor ein zentrales Element der Strukturierung von Arbeitsmärkten. Das gilt im Übrigen sowohl für dual ausgebildete Berufe als auch für akademische Berufe. Eine Aufgabe des Berufs als Grundmuster der Strukturierung von Arbeit ist weder empirisch belegt (HALL 2007) noch zeichnet es sich in den gesellschaftlichen Ordnungssystemen ab. Gerade die Hochschulreform mit der Schaffung von Bachelor- und Masterstudiengängen hat – zumindest dem Anspruch nach – eine Verberuflichung der Hochschulausbildung zum Gegenstand gehabt. Ein weiteres Beispiel ist das sogenannte Anerkennungsgesetz, mit dem Menschen mit beruflichen Abschlüssen, die in anderen Staaten erworben worden sind, die Möglichkeit zur Gleichstellung, mindestens aber einer Teilanerkennung der Abschlüsse geboten wird. Grundlage und Bewertungsmaßstab sind die beruflichen Abschlüsse in Deutschland.

Die Wirksamkeit des Berufsprinzips ist nicht allein dem Festhalten am Berufsprinzip in politischen und programmatischen Stellungnahmen oder gar der Ignoranz der politischen Akteure geschuldet, sondern hat handfeste ökonomische Gründe. Denn Berufe bilden eine wichtige, ja geradezu unerlässliche Information für Arbeitgeber, um beispielsweise Stellenanforderungen zu beschreiben oder die Kompetenzen von Bewerberinnen und Bewerbern einordnen zu können. Berufe erleichtern damit Matchingprozesse auf dem Arbeitsmarkt und zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem. Zwar garantiert eine abgeschlossene Berufsausbildung keinen Arbeitsplatz, noch viel weniger eine lebenslange Beschäftigung. Eine abgeschlossene Berufsausbildung bildet aber die entscheidende Voraussetzung für den Eintritt in

den Arbeitsmarkt und eine Beschäftigungsperspektive (WEBER/WEBER 2013). Insofern werden durch Berufe Orientierungsprozesse am Arbeitsmarkt erleichtert und Informations- und Rekrutierungskosten verringert.

Allerdings ist die Berufelandschaft mehr denn je in Bewegung, sind Berufe ein fluides Phänomen. Neue Erwerbsberufe entstehen, andere verschwinden oder wandeln sich in ihren Tätigkeitsmerkmalen, ihren Anforderungen und ihren Strukturen. Dies findet seinen Ausdruck nicht zuletzt in einer Vielzahl neuer und neugeordneter Ausbildungsberufe allein im dualen System. Zwischen 2003 und 2012 wurden 35 neue Ausbildungsberufe geschaffen; 159 Ausbildungsberufe wurden zum Teil grundlegend modernisiert (BIBB 2013b, S. 116). Die Ausbildungsordnungen beschreiben lediglich Mindestanforderungen, deren Umsetzung von den Ausbildungsbetrieben entsprechend den jeweiligen Anforderungen ausgestaltet werden kann. Dies hat dazu beigetragen, den Strukturwandel im Wirtschafts- und Arbeitssystem qualifikatorisch zu begleiten und zu unterstützen. Im Ergebnis ist das duale System heute im wachsenden Dienstleistungssektor und in wissensintensiven Berufen besser als früher verankert (UHLY 2007, S. 209 ff.). Dennoch besteht weiterer Modernisierungsbedarf.

Es geht also letztlich gar nicht um die Grundsatzfrage, ob Berufe künftig zur Strukturierung von Ausbildung und Arbeitsmarkt noch benötigt werden, sondern vielmehr darum, wie die Berufe gestaltet werden müssen, um den Herausforderungen des Arbeitsmarktes, aber auch den Ansprüchen der Lernenden an eine qualifizierte, möglichst nachhaltige und persönlichkeitsfördernde Ausbildung gerecht zu werden. Relevante Fragen für Forschung und Entwicklung betreffen

- die berufliche Einsatzbreite,
- die Gestaltungsformen,
- den Grad der betrieblichen Flexibilität,
- die Anrechenbarkeit auf andere Berufe,
- die Integration von Zusatzqualifikationen und den Erwerb von weiterführenden Abschlüssen (z. B. der Fachhochschulreife) sowie
- die Anschlussfähigkeit an eine berufliche Fortbildung sowie ein Hochschulstudium.

So leicht die Verständigung auf das Berufsprinzip als generell gültiges Prinzip der Organisation der Berufsbildung fällt, so wenig herrscht Konsens über seine Ausgestaltung und Konkretisierung. Dies kommt vor allem in den Debatten über die Art und Weise der Flexibilisierung sowie der Dauer der Berufsausbildung zum Ausdruck (BMBF 2008; EULER/SEVERING 2007). Im Kern geht es um die Frage, welches Maß an Standardisierung Berufe haben sollen und inwieweit individuellen Wünschen sowie betriebs- und branchenspezifischen Besonderheiten durch differenzierte Ge-

staltungsmöglichkeiten Rechnung getragen werden soll. Während im Hinblick auf die Vergleichbarkeit der Abschlüsse und ihre Integration in das Bildungssystem tendenziell einheitliche Regelungen erforderlich sind, ergeben sich im Hinblick auf den Bedarf der Unternehmen wie auch die Wünsche und Bedürfnisse der Lernenden tendenziell differenzierte Profile. Zwischen diesen unterschiedlichen – beiderseits berechtigten Anliegen – ist ein Ausgleich zu finden. Der systematische Ort für die erforderlichen Aushandlungsprozesse sind die Neuordnungsverfahren. Berufsforschung kann dazu beitragen, diese Aushandlungsverfahren auf eine neutrale und rationale Grundlage zu stellen.

2 Spezifika und Situation der Berufsforschung

Berufsbildung ist darauf ausgerichtet, zur Bewältigung von Handlungssituationen in der beruflichen Praxis zu befähigen. Dazu muss die berufliche Praxis analysiert und in Form von Handlungsanweisungen und Lernsituationen didaktisch aufbereitet werden. Becker und Spöttl konstatieren daher zu Recht: „Berufsbildung ohne Qualifikationsforschung ist nicht denkbar“ (BECKER/SPÖTTL 2008, S. 32). Gemeint ist eine empirisch ausgerichtete und fundierte Qualifikationsforschung. Sie hat die Grundlage für ein Curriculum zu schaffen, ist jedoch von der curricularen Arbeit, die immer auch mit normativen Setzungen und politischen Entscheidungen verbunden ist, abzugrenzen.

Berufsforschung setzt sich, so beschreibt es das Gutachten der Reformwerkstatt NRW treffend, „mit der Entwicklung berufsförmig organisierter Arbeit auseinander und untersucht Grundlagen der Berufsentwicklung. Die Ergebnisse fließen in die Weiterentwicklung und Modernisierung der Berufe und Berufsfelder ein“ (MAGS 2007, S. 56). Dostal schlägt demgegenüber vor, mit dem Oberbegriff Berufsforschung „das gesamte Spektrum der Forschungsaktivitäten zu subsumieren, die sich mit dem Phänomen ‚Beruf‘ auseinandersetzen“ (DOSTAL 2013, S. 25). Entsprechend unterschiedlich sind die verwendeten Begriffe: Berufswissenschaftliche Forschung, Berufsforschung, Berufsbildungsforschung und Qualifikationsforschung stehen häufig nebeneinander, ohne dass klar ist, ob damit Gleiches oder Unterschiedliches bezeichnet wird.

Beiträge zur Berufsforschung kommen aus unterschiedlichen Disziplinen. Die soziologische Berufsforschung hat vor allem die Arbeitsteilung und ihre Auswirkung auf gesellschaftliche Ungleichheiten im Blick. Die arbeitswissenschaftliche Forschung befasst sich mit den beruflichen Tätigkeiten an einzelnen Arbeitsplätzen und ihren Anforderungen. In der Arbeitspsychologie stehen die individuelle Wahrnehmung von Anforderungen und Belastungen, das Image und die Karrieremöglichkeiten im Vordergrund. Aus dem Blickwinkel der Arbeitsmarktökonomie geht es vor allem um die Verwertung beruflicher Qualifikationen und die Wechselprozesse am

Arbeitsmarkt. Bei der berufspädagogischen Analyse geht es vor allem um die Konstituierung von Ausbildungsberufen und berufliche Lernprozesse.

Das Ziel, die Berufsbildungsforschung zu intensivieren und eine wissenschaftliche Grundlage für politische Entscheidungen zu schaffen, stand am Beginn des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Das im Jahr 1970 zunächst als Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (BBF) gegründete BIBB sollte die über verschiedene Wissenschaftsdisziplinen verstreuten Forschungsansätze zur Berufsbildung an den Hochschulen nicht überflüssig machen, sondern Impulse für die Weiterentwicklung der Berufsbildungsforschung geben (BLANKERTZ/CLAESSENS/EDDING 1966, S. 93).

Zeitgleich wurde mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) eine Ressortforschungseinrichtung gegründet, die sich aus Sicht des Arbeitsmarktes den Fragen der Berufsentwicklung widmen sollte. Angesichts der Vielzahl der Erwerbsberufe war und ist dies in der Regel nur auf einer Aggregatebene möglich, bei der unterschiedliche Berufe und Berufsgruppen zu übergeordneten Einheiten zusammengefasst werden. So sehr damit strukturelle Entwicklungen identifiziert und analysiert werden können, so wenig vermag dieser Ansatz zur Entwicklung einzelner Berufe oder ihrer Arbeitsanforderungen beizutragen. Berufsforschung im eigentlichen Sinne hat deshalb im IAB nie eine systematische Basis gefunden (vgl. DOSTAL 2013, S. 22).

In der Vergangenheit wurde die Berufsforschung oft kritisiert wegen ihres Selbstverständnisses, nämlich der Ausrichtung auf Berufe, ihres pragmatischen Anspruchs auf Anwendungsunterstützung und Politikberatung sowie ihrer Nähe zu den politischen Akteuren. Auch die nicht eindeutig im wissenschaftlichen Kanon der Disziplinen zu verortende Stellung der Berufsforschung wurde kritisch gesehen. So urteilt Kupka, die Berufsforschung befände sich in einer „prekären Lage“ (KUPKA 2005, S. 23). Der Berufsbegriff sei unscharf, theoretisch unbestimmt und empirisch oft nur „unterkomplex“ zu erfassen (ebd., S. 23). Ebenso charakterisiert er Berufsforschung als „eine eher theoriearme Angelegenheit“ (ebd., S. 20), womit er darauf Bezug nimmt, dass die Bildung von Berufen eher pragmatischen Kriterien folgt als einem wissenschaftlich stringenten Konzept.

Ähnlich sprechen BECKER und SPÖTTL (2008, S. 31) von einer Krise der Qualifikationsforschung. Sie führen dies in Anlehnung an Teichler darauf zurück, dass es sich um kein etabliertes Gebiet der Forschung, sondern um einen Themenkomplex handelt, zu dem unterschiedliche Disziplinen Beiträge leisten. RAUNER (2006, S. 246) beklagt wiederum, dass es nicht gelungen sei, „die Ausbildungsordnungsforschung und die Qualifikationsforschung als einen Forschungszusammenhang zu entwickeln und zu organisieren“. Ebenso konstatiert er eine weitgehende Ignoranz der staatlich moderierten Bildungsplanung mit der Folge eines erheblichen Methodendefizits der Berufsbildungsforschung.

Die Kritik weist darauf hin, dass sich die Wissenschaft mit dem Phänomen des Berufs schwertut. Das gilt nicht zuletzt für die Berufs- und Wirtschaftspädagogik, der Kutscha „Berührungsängste“ bescheinigt, sich den Grundbegriffen der eigenen Disziplin anzunehmen (KUTSCHA 1992, S. 536). Angesichts einer beruflichen Praxis, die oftmals durch Segmentierung, ein hohes Maß an Arbeitsteilung und wenig förderliche Lernbedingungen gekennzeichnet ist, erscheinen die Möglichkeiten einer Förderung der Persönlichkeit kaum gewährleistet. Allerdings sprechen diese Rahmenbedingungen nicht unbedingt gegen Berufe. Vielmehr wird der Anspruch der Beruflichkeit, ein übergreifender Ordnungsrahmen für einzelne spezialisierte Tätigkeiten zu sein, umso notwendiger.

3 Der Gegenstandsbereich

Berufsforschung kann danach strukturiert werden, welchen Erkenntnisobjekten sie sich widmet. Grundlegend kann hierbei zwischen beruflichen Tätigkeiten, Ausbildungsberufen und Erwerbsberufen sowie Professionen differenziert werden (KUPKA 2005, S. 20 ff.). Im Folgenden stehen Ausbildungs- und Erwerbsberufe im Vordergrund.

Klassifikation der Berufe

Die Zahl der Ausbildungsberufe ist begrenzt. Die dualen und vollschulischen Ausbildungsberufe kommen zusammen auf eine Größenordnung von rund 1.000 Berufen, die wiederum auf eine Vielzahl von Erwerbsberufen vorbereiten. So sind auf der untersten Ebene der Klassifikation der Berufe 2010, der Ebene der „Fünfsteller“, rund 24.000 Berufe registriert (WIEMER/SCHWEITZER/PAULUS 2011, S. 275). Die Zahl der Berufsbezeichnungen liegt um ein Vielfaches darüber. Berufsklassifikationen dienen dazu, diese Vielfalt zu ordnen und damit für Forschung besser zugänglich zu machen. Sie bilden die Grundlage für wissenschaftliche Analysen, für Stellenbesetzungen, für die Arbeitsvermittlung und Berufsberatung wie auch die Statistik.

Berufsklassifikationen müssen regelmäßig überarbeitet werden, um den berufsstrukturellen Wandel und die Vielfalt der Erwerbsberufe ausreichend abzubilden. Fast 20 Jahre lang waren zwei unterschiedliche Berufsklassifikationen im Einsatz, nämlich die Klassifikation der Berufe der Bundesagentur für Arbeit (BA) von 1988 (KldB 1988) sowie eine überarbeitete Version des Statistischen Bundesamtes von 1992 (KldB 1992). Darüber hinaus existierte die „International Standard Classification of Occupations (ISCO)“, die zuletzt von der Internationalen Arbeitsorganisation in der Version von 2008 vorgelegt worden war. Eine Überarbeitung und Aktualisierung dieser Klassifikationen war dringend erforderlich.

Mit der Entwicklung der neuen Klassifikation der Berufe 2010 wurde einerseits eine möglichst hohe Anschlussfähigkeit an die internationale Klassifikation der Berufe (ISCO-08) hergestellt, zugleich wurde das Nebeneinander zweier unterschiedlicher nationaler Berufsklassifikationen beendet (WIEMER/SCHWEITZER/PAULUS 2011). Die neue Systematik soll zudem den „Besonderheiten des deutschen Arbeitsmarktes mit seiner ausgeprägten berufsspezifischen Strukturierung“ (BA 2011, S. 14) Rechnung tragen. Sie wurde von einem Expertenteam unter Beteiligung des BIBB entwickelt und ist nach zwei Dimensionen gegliedert. Die strukturgebende Dimension ist die der „Berufsfachlichkeit“. Sie ordnet die Berufe nach ihrer Ähnlichkeit anhand charakteristischer Tätigkeiten, erforderlicher Kenntnisse und Fertigkeiten. Die zweite Dimension beschreibt das „Anforderungsniveau“, also die Komplexität der auszuübenden Tätigkeiten, in vier Komplexitätsgraden: die Skala reicht von „Helfer- und Anlernetätigkeiten“ über „fachlich ausgerichtete Tätigkeiten“ und „komplexe Spezialistenaufgaben“ bis zu „hoch komplexen Tätigkeiten“. Damit ist zugleich eine zumindest partielle Anschlussfähigkeit an den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) gegeben.

Der neuen Systematik liegt ein überarbeitetes Berufsverständnis zugrunde (WIEMER/SCHWEITZER/PAULUS 2011, S. 279). Danach lassen sich drei zentrale Eigenschaften für den Begriff „Beruf“ benennen:

- Der Berufsbegriff ist tätigkeits- und nicht personenbezogen.
- Berufe zeichnen sich durch ein Bündel unterschiedlicher Tätigkeiten aus.
- Berufe werden durch zwei zentrale Dimensionen – die Berufsfachlichkeit und das Anforderungsniveau – konstituiert.

Die Klassifikation ist damit zielgruppenneutral und hinreichend allgemein formuliert, um unterschiedliche Berufe zuzuordnen. Jeder Versuch einer Klassifikation von Berufen ist indessen mit der Schwierigkeit konfrontiert, dass Berufsbezeichnungen nur selten klar definiert sind, geschweige denn einheitlich verwendet werden, und dass es kaum prägende Berufsbeschreibungen gibt (DOSTAL 2013, S. 13). Namentlich die Bezeichnungen von Erwerbsberufen dienen eher dem Ziel, für mögliche Bewerber/-innen attraktiv zu sein, als den Kern der Arbeitsaufgaben zu umschreiben oder einer Systematik zu folgen. Die Tauglichkeit der neuen Klassifikation der Berufe wird sich daher in der Praxis erweisen müssen.

Anerkannte Ausbildungsberufe

Das Berufsprinzip gilt neben dem dualen Prinzip und dem Konsensprinzip als eine der tragenden Säulen der deutschen Berufsausbildung (DEUTSCHER BUNDESTAG 2005, S. 22). Dabei bleibt oftmals offen, was das Berufsprinzip ausmacht und was seine konstitutiven Merkmale sind. Noch immer gilt für die Bildung von Ausbildungsberufen ein Katalog von Kriterien aus dem Jahr 1974 (BUNDESAUSSCHUSS 1974):

- Es muss ein hinreichender Bedarf an entsprechenden Qualifikationen, der zeitlich unbegrenzt und einzelbetriebsunabhängig ist, vorhanden sein.
- Die Ausbildung muss für qualifizierte, eigenverantwortliche Tätigkeiten auf einem möglichst breiten Gebiet befähigen.
- Es soll sich um dauerhafte, vom Lebensalter unabhängige berufliche Tätigkeiten handeln.
- Sie sollen sich durch eine breit angelegte berufliche Grundbildung auszeichnen,
- einen geordneten Ausbildungsgang ermöglichen und
- eine ausreichende Abgrenzung von anderen Ausbildungsberufen aufweisen.
- Die Ausbildungsziele sollen operationalisierbar sein,
- die Ausbildungsdauer zwischen zwei und drei Jahren liegen.
- Der Ausbildungsberuf soll die Grundlage für eine Fortbildung und einen beruflichen Aufstieg legen
- und zum selbstständigen Denken und Handeln bei der Anwendung von Fertigkeiten und Kenntnissen befähigen.

Diese „Kriterien“ sind zum Teil schwierig zu operationalisieren. Damit entstehen erhebliche Interpretationsspielräume. Für Schwarz u. a. müssen sie „notwendigerweise ‚weich‘ und damit verhandelbar bleiben, weil die Initiierung und Strukturierung von Ausbildungsberufen einem ‚offenen‘ Aushandlungsprozess unterliegen“ (SCHWARZ u. a. 2011, S. 6). Werden die vom Bundesausschuss vereinbarten Kriterien als Messlatte an die bestehenden Berufen angelegt, zeigt sich, dass die hier formulierten Anforderungen oftmals nur teilweise erfüllt sind. Sie beschreiben Berufe idealtypisch und stellen eher eine Orientierung bereit als im strengen Sinne überprüfbare Kriterien für die Bildung von Ausbildungsberufen.

- Die meisten Auszubildenden konzentrieren sich auf vergleichsweise wenige Ausbildungsberufe. Viele Ausbildungsberufe sind demgegenüber nur vergleichsweise schwach besetzt. Die jährlichen Neuabschlüsse liegen zum Teil unter 100 Ausbildungsverträgen. Dies allein ist zwar noch kein hinreichendes Kriterium, die Ausbildungsordnungen aufzuheben oder mit anderen Berufen zusammenzuführen. Es verweist aber darauf, dass für etliche Berufe offenbar nur ein sehr begrenzter oder regionaler Bedarf besteht.
- Es gibt im Detail viele Überschneidungen zwischen den Berufen, einige Berufe sind nahezu identisch. So gibt es – legt man ein weites Verständnis zugrunde – nahezu 60 verschiedene kaufmännische Ausbildungsberufe (BROETZ u. a. 2011, S. 17). Zusätzlich gibt es Überschneidungen bei Berufen, die nach Berufsbildungsgesetz und in ähnlicher Struktur nach der Handwerksordnung geregelt sind. Eine Zusammenführung ist möglich, in der Umsetzung aber häufig mit großen Schwierigkeiten verbunden.

- Die Anschlussfähigkeit an eine bundesweit geregelte berufliche Fortbildung ist nur bei einem Teil der Abschlüsse gesichert. Dies gilt beispielsweise für den Kfz-Bereich, den Handel oder auch die Banken. Hier bestehen transparente, anerkannte und im Prinzip bundesweit verfügbare Anschlussmöglichkeiten. So stehen den 344 Ausbildungsberufen zwar 2848 Rechtsvorschriften der zuständigen Stellen nach § 54 BBiG mit 749 Fortbildungsabschlüssen und 216 Fortbildungsregelungen aufgrund von Rechtsverordnungen des Bundes gegenüber (BIBB 2013b, S. 369). Ein Teil dieser Fortbildungsregelungen ist jedoch veraltet und nicht trennscharf zu anderen Abschlüssen, zum Teil werden keine oder nur wenige Prüfungen abgenommen, und sie sind überregional kaum bekannt und anerkannt.
- Sehr unterschiedlich sind die Übernahme- und Beschäftigungschancen nach der Ausbildung. Zwar ist die Übernahmequote nach der Ausbildung in den letzten Jahren angestiegen (BIBB 2013b, S. 224), gleichzeitig sind fast 30 Prozent der erfolgreichen Absolventen zunächst arbeitslos. Für andere schließt sich eine Beschäftigung im Niedriglohnsektor an. Auch die Wechselquoten in den ersten Jahren der Berufstätigkeit (DORAU 2010) oder die Berufswechselquoten im Lebensverlauf (MAIER/SCHANDOCK/ZOPF 2010) sind je nach Beruf sehr unterschiedlich.

Höchst unterschiedlich sind auch die Strukturmuster, nach denen Berufe gestaltet sind (BIBB 2013b, S. 113). Die meisten der anerkannten Ausbildungsberufe sind Monoberufe, nämlich 261 von insgesamt 344 Ausbildungsberufen im Jahr 2012. 83 Berufe weisen eine Binnendifferenzierung in Form von Schwerpunktprofilen oder Fachrichtungen auf; weitere 24 Berufe können ganz oder teilweise auf andere Berufe angerechnet werden. Damit besteht, zumindest formal, eine Durchlässigkeit in andere Berufe. Das Modell der (echten) Stufenausbildung ist hingegen in keinem Beruf verwirklicht.

Diese Vielfalt der Strukturmuster ist einerseits Ausdruck der Flexibilität und des Bemühens, angepasste und auf die Bedürfnisse der einzelnen Branchen und Berufsgruppen ausgerichtete Modelle zu entwickeln. Problematisch daran ist, dass die Begrifflichkeiten der einzelnen Modelle unterschiedlich gehandhabt werden. Aus systemischer Sicht ruft diese Vielfalt nach ordnenden Kriterien und einheitlichen Anwendungsstandards (SCHWARZ u. a. 2011).

4 Charakteristika der Berufsforschung im BIBB

Die Berufsforschung des BIBB hat eine doppelte Funktion. Sie soll zum einen relevante Forschungsfragen bearbeiten und zum Erkenntnisfortschritt in der Wissenschaft beitragen. Zum anderen soll die Berufsforschung dazu beitragen, die Ordnungsver-

fahren fachlich zu unterstützen und den politischen Akteuren Entscheidungshilfen für ihre Arbeit zu geben. Forschung wird deshalb in engem Zusammenhang mit Entwicklungs- und Beratungsaktivitäten wahrgenommen (BIBB 2013a).

Der Fokus der Forschung liegt nicht auf einzelnen Tätigkeiten oder Erwerbsberufen, sondern vor allem auf Ausbildungsberufen und Fortbildungsabschlüssen. Dabei geht es nicht allein um die Konstruktion von Curricula nach didaktischen Kriterien, sondern stets auch um die Anschlussfähigkeit der beruflichen Abschlüsse im Bildungswesen sowie die Verwertung der Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt.

4.1 Prozessorientierte Zugänge der Berufsforschung im BIBB

Für die Berufsforschung des BIBB bietet sich eine am Entwicklungsprozess von Ausbildungsordnungen orientierte Strukturierung an. Danach können drei verschiedene Typen von Berufsforschung differenziert werden, die mit jeweils unterschiedlichen Fragestellungen und methodischen Ansätzen verbunden sind:

- erstens die Vorlaufforschung im Vorfeld der Entwicklung von Ordnungsmitteln,
- zweitens die Forschung im Zuge der Entwicklung von Aus- und Fortbildungsordnungen sowie
- drittens die Evaluation von Ordnungsmitteln sowie ihrer Implementation in die berufliche Praxis (FRANK/WALDEN/WEIB 2010).

Die Vorlaufforschung im Vorfeld der Entwicklung von Ordnungsmitteln dient der Aufklärung von beruflichen Anforderungen und Arbeitsstrukturen sowie deren Veränderungen im Zeitverlauf. Sie ist meist berufsunspezifisch und auf große Gruppen von Berufen oder Branchen ausgerichtet. Relevante Fragen gelten den Strukturen der Erwerbstätigkeit (u. a. HALL 2010), den beruflichen Anforderungen in verschiedenen Segmenten, den Austausch- und Wechselvorgängen zwischen den Berufen am Arbeitsmarkt (u. a. KROPP/SCHMILLEN 2012), den Übergängen aus dem Bildungs- in das Beschäftigungssystem (u. a. DORAU 2010), der Verwertung beruflicher Qualifikationen oder auch den Entwicklungen am Ausbildungsmarkt. In diesem Sinne handelt es sich um einen Typus der Berufsforschung, der über die Entwicklung einzelner Berufe hinaus Grundlagen für das Verständnis der Rolle der Berufe und für die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems liefert.

Der Typus der Vorlaufforschung des BIBB bedient sich vorhandener Daten, vor allem aus der amtlichen Statistik. Sekundärstatistische Analysen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstatistik sowie der Ausbildungsstatistik bilden eine wesentliche Grundlage für viele Forschungsprojekte. Hinzu kommen eigene Erhebungen. So verfügt das BIBB mit der BIBB-BAuA-Befragung von Erwerbstätigen, dem Betriebspanel zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung oder der gemeinsam mit der BA

durchgeführten Befragung von Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern über Erhebungsinstrumente, um fortlaufend wichtige Strukturdaten und Entwicklungstendenzen bei den Übergängen vom Bildungssystem in die Berufsbildung und weiter in den Arbeitsmarkt zu untersuchen. Mit der Analyse von Stellenanzeigen hat das BIBB darüber hinaus ein spezifisches Instrument zur Früherkennung von Qualifikationsanforderungen entwickelt, das in verschiedenen Sektoren zum Einsatz gekommen ist (BOTT/BRÜGGEMANN/HALL 2000).

Ziel dieses Typus von Berufsforschung ist die rechtzeitige Identifikation von Veränderungen in den Berufstätigkeiten und ihren Anforderungen. Die hohen Anforderungen und Erwartungen an eine Verwertbarkeit der Ergebnisse der Vorlauforschung sind indessen aus Sicht der Ordnungsarbeit oftmals enttäuscht worden. Denn für eine Umsetzung in Ausbildungsordnungen einzelner Berufe sind deren Ergebnisse größtenteils zu unspezifisch.

Wenn aus politischer Sicht die Entscheidung über eine konkrete Neuordnung gefallen ist, zumindest ein entsprechender Bedarf in sogenannten Vorverfahren artikuliert wurde, kommt der zweite Typus von Berufsforschung zum Zuge. Hier geht es darum, für den neu zu ordnenden Beruf die Anforderungen zu eruieren sowie Modelle für die Umsetzung in die Ordnungsmittel zu entwickeln. Rauner verwendet den Begriff der Ausbildungsordnungsforschung (RAUNER 2006, S. 242).

Forschung dieses Typus hat daher einen sehr spezifischen Zuschnitt. Sie ist ausgerichtet auf die offenen und durch Forschung zu beantwortenden Fragen, die im Rahmen der Weisung des zuständigen Ministeriums sowie auf Basis des Antragsgesprächs mit den Sozialpartnern formuliert worden sind. Sie ist eingebettet in das enge Zeitkorsett des Neuordnungsverfahrens und dient vor allem der Fundierung des Neuordnungsverfahrens selbst. Forschung und Entwicklung sind deshalb eng miteinander verbunden. Adressat ist nicht so sehr die Wissenschaft, sondern es sind die am Neuordnungsverfahren beteiligten Personen und Institutionen.

Methodisch handelt es sich teilweise um Vollerhebungen für eine Branche oder einen Beruf, häufig aber um explorative Studien auf Basis von Fallstudien und Expertengesprächen. Dabei ist es elementar, die typischen Aufgaben, Arbeitsabläufe einer Fachkraft mitsamt ihren Anforderungen zu analysieren. BECKER und SPÖTTL (2008, S. 69 ff.) haben dazu mit ihrem Ansatz einer berufswissenschaftlichen Forschung Anforderungen formuliert. Des Weiteren empfehlen sie ein Set verschiedener Instrumente – bestehend aus Sektoranalysen, Fallstudien, Arbeitsprozessanalysen und Experten-Workshops. Auf diese Weise sollen die berufs-spezifischen Anforderungen differenziert identifiziert werden.

Nach dem Erlass der Aus- oder Fortbildungsordnungen erfolgt die Berufsforschung im BIBB in Form einer Evaluation von Ordnungsmitteln sowie ihrer

Implementation in die berufliche Praxis. Rauner spricht in diesem Zusammenhang von Qualifikationsverwertungsforschung (RAUNER 2006, S. 243). Hierbei geht es nicht zuletzt darum zu untersuchen, welche Erfahrungen Betriebe, überbetriebliche Berufsbildungsstätten, Kammern und Berufsschulen mit einer konkreten Ausbildungsordnung, dem Zuschnitt des Berufs oder den einzelnen Regelungen zur Durchführung der Ausbildung und/oder der Prüfung gemacht haben. Handlungsleitende Maßstäbe für die Evaluation sind das Leitziel der beruflichen Handlungsfähigkeit, die Ziele der Neuordnung sowie die Umsetzungsmöglichkeiten an den verschiedenen Lernorten wie auch die Akzeptanz bei Ausbildungsbetrieben und jungen Menschen in der Berufswahlsituation. Neben Fallstudien in einzelnen Betrieben oder Berufen kommen vor allem Befragungen der relevanten Akteure zum Einsatz. Als Folge der Evaluation ergeben sich unter Umständen Hinweise für eine Überarbeitung der Ordnungsmittel, die dann wiederum in ein erneutes Neuordnungsverfahren einmünden können.

Grundlage der Evaluation von Ordnungsmitteln und ihrer Implementation in der beruflichen Praxis sind ein Evaluationskonzept und auf dieser Basis erstellte Arbeitshilfen. Es schafft einen einheitlichen Handlungsrahmen für derartige Evaluationen (QUIRING/GÖRMAR/STÖHR 2011). Im Zuge seiner Entwicklung hat sich gezeigt, dass es dazu sowohl der fachlichen Expertise zu den Berufen als auch eines methodischen Know-hows bedarf. In der Konsequenz sollen Evaluationen deshalb möglichst von Tandems bestehend aus Berufe- und Methodenexperten und -expertinnen durchgeführt werden.

Eine Evaluation der Ordnungsmittel und ihrer Implementation findet nur in einem Teil der Ausbildungs- oder Fortbildungsordnungen statt. Sie ist im Wesentlichen beschränkt auf solche Ordnungsmittel, die aufgrund einer Erprobungsverordnung und damit zeitlich befristet erlassen wurden. Sie wird daneben auch vor allem dort eingesetzt, wo besonders wichtige Wirtschaftsbereiche oder stark besetzte Aus- oder Fortbildungsberufe betroffen sind oder die Neuordnung mit grundlegenden Änderungen verbunden war (JONES 2012). Auch Umsetzungsprobleme, geringe Vertrags- oder Prüfungszahlen sowie kritische Rückmeldungen aus der beruflichen Praxis sind Anlass für Evaluationen. Dies gilt etwa für die IT-Fortbildung oder den Ausbildungsberuf Speiseeisbereiter/-in (BRETSCHNEIDER/GÖRMAR/NIEDERHEIDE 2012). Dennoch handelt es sich bei diesem Typus der Berufsforschung keineswegs um ein Randphänomen. Im Zeitraum von 1995 bis 2011 wurden insgesamt 23 Ausbildungsordnungen, 7 Erprobungsverordnungen und 20 gestreckte Prüfungen evaluiert (vgl. ebd., S. 4). Die Evaluationen wurden zum Teil in Zusammenarbeit mit externen Partnern durchgeführt. Das zeigt, dass diesem Teil der Berufsforschung eine gewichtige Rolle in den Neuordnungsverfahren zukommt.

4.2 Berufsforschung und Interessenbezug

Berufsforschung, die handlungs- und umsetzungsorientiert ist, bewegt sich stets in einem Spannungsverhältnis zwischen wissenschaftlichen Ansprüchen und den Interessen der Auftraggeber und Akteure. Die Entwicklung von Ausbildungsberufen vollzieht sich nach Sauter in einem Prozess, „in dem Forschung mit interessengeleiteter Kompromissbildung verknüpft wird“ (SAUTER 2006, S. 65). Wichtige Vorgaben in diesem Zusammenhang sind die zwischen den Sozialpartnern vereinbarten Eckwerte, die in den Weisungen der zuständigen Ministerien formulierten Arbeitsaufträge sowie die zeitlichen Vorgaben für das Verfahren (BIBB 2003). In den Eckwerten werden neben einem Vorschlag für die Berufsbezeichnung, die Ausbildungsdauer, das Strukturkonzept, die zeitliche Gliederung und Prüfungskonzeption auch wichtige Inhalte für die Ausbildungsordnung vorgegeben. Sie können im Laufe des Ordnungsverfahrens zwar noch modifiziert werden, dies ist aber nur im Konsens der beteiligten Sachverständigen möglich.

Das Verfahren für die Beteiligung der politischen Akteure am Ordnungsverfahren regeln das Berufsbildungsgesetz sowie das gemeinsame Ergebnisprotokoll aus dem Jahr 1972 (KMK 1972; BIBB 2011). Forschung im Rahmen von Neuordnungsverfahren erfolgt im Rahmen dieser Vorgaben. Die Eckwerte sind teilweise sehr spezifisch, teilweise aber auch relativ offen formuliert, zumal dann, wenn Unklarheit über die konkrete Ausgestaltung eines neuen oder zu überarbeitenden Berufs besteht oder die Sozialpartner in zentralen Punkten noch keinen Konsens erzielt haben. Forschung kommt dann nicht zuletzt die Aufgabe zu, einen Konsens zu befördern oder Grundlagen für konsensfähige Lösungen zu schaffen. Es ist deshalb keineswegs so, dass die Akteure in den Neuordnungsverfahren wissenschaftliche Befunde ignorieren, wie nicht zuletzt Rauner dies unterstellt (RAUNER 2006, S. 246). Im Gegenteil: Sie werden sehr wohl registriert und berücksichtigt. Sie können aber weder den Prozess noch seine Ergebnisse allein bestimmen. Es bedarf – im Interesse der sozialen Akzeptanz, die für die spätere Umsetzung entscheidend ist – immer einer politischen Bewertung durch die verantwortlichen Akteure in Politik und Berufsbildungspraxis.

Berufsforschung hat dabei eine doppelte Funktion. Sie ist zunächst den Weisungsgebern verpflichtet. Ihr Wert bemisst sich nach ihrem Beitrag zum Ordnungsverfahren, das heißt ihrer praktischen Relevanz wie auch der Akzeptanz bei den Akteuren. Berufsforschung ist zugleich, in welchem Kontext und mit welchem Ziel sie auch durchgeführt wird, immer den Standards des wissenschaftlichen Arbeitens verpflichtet. Das heißt konkret: Sie ist vom eigentlichen Neuordnungsverfahren und der Aushandlung von Regelungen durch die dazu berufenen Personen und Institutionen zu trennen. Die Ergebnisse der Berufsforschung liefern Argumente und

Hinweise für ein Neuordnungsverfahren. Sie können den Akteuren aber nicht die Verantwortung nehmen, auf dieser Grundlage oder gegebenenfalls auch nach anderen Kriterien Entscheidungen zu fällen.

5 Forschungdesiderata

5.1 Intensivierung des wissenschaftlichen Diskurses

Um die Dynamik der Berufsentwicklung angemessen bei der Entwicklung von Berufen und der Gestaltung der Beziehungen zwischen Berufsbildung und Arbeitsmarkt berücksichtigen zu können, ist eine ausreichende wissenschaftliche Grundlage unabdingbar. Dazu müssen unterschiedliche Einrichtungen und Disziplinen ihre jeweils spezifischen Beiträge leisten. Ebenso notwendig erscheint eine verstärkte Zusammenarbeit und Vernetzung zwischen den verschiedenen Disziplinen und Institutionen, den Forschungsinstituten und Hochschulen, die auf diesem Gebiet aktiv sind. Dies ist eine originäre Aufgabe der AG BFN und der in diesem Kontext tätigen Einrichtungen und Wissenschaftler/-innen.

Das BIBB trägt darüber hinaus durch verschiedene Kooperationen mit Hochschulen, durch Lehraufträge seiner wissenschaftlichen Mitarbeitenden, durch die Einbindung von Hochschulen und Hochschulinstitutionen in die Durchführung berufswissenschaftlicher Studien sowie durch den Erfahrungsaustausch zur Vernetzung der Akteure bei. Einen weiteren Beitrag zur Vernetzung leistet das BIBB mit der Einrichtung einer Stiftungs-Junior-Proffessur mit dem Schwerpunkt der soziologischen Berufsforschung an der Universität zu Köln. Damit sollen vor allem Forschungsansätze gestärkt werden, bei denen es um die Rolle der Berufe für die Strukturierung der Arbeitswelt geht.

Berufsforschung ist angewandte Forschung – noch dazu in engem Bezug zu mächtigen Interessengruppen und der Politik. Unverzichtbar ist deshalb ein Austausch mit den relevanten Akteuren, zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik. Dabei sind wissenschaftliche Ergebnisse klar von interessenpolitischen Positionen abzugrenzen. Berufsforschung braucht einen eigenen Stellenwert, Unabhängigkeit und ein klares Profil. Berufsforschung ist und muss mehr sein, als nur auf vorgegebene Fragen Antworten zu suchen. Sie muss vielmehr selbst den Anspruch verfolgen, eigene Fragen zu stellen und ihnen nachzugehen. Dies schließt auch solche Fragen mit ein, die den bestehenden Ordnungsrahmen zum Gegenstand haben, ihn hinterfragen und weiterentwickeln.

Ein wichtiger Schritt zur Profilbildung ist die Sichtbarkeit der Forschungsergebnisse. Allzu oft waren die Ergebnisse in der Vergangenheit nur einem kleinen Kreis von Akteuren vorbehalten. Eine Veröffentlichung der Expertisen ist nur zum

Teil erfolgt. Dies betrifft vor allem die Forschung im Ordnungsprozess wie auch bei den Evaluationen von Ausbildungs- oder Fortbildungsordnungen. Künftig sollen die Expertisen und Studien generell in geeigneter Weise – ob im Internet, als Monografie oder als Zeitschriftenbeitrag – veröffentlicht werden.

Veröffentlichungen in referierten Zeitschriften dürften indessen nur in wenigen Fällen in Betracht kommen. Aufgrund ihrer sehr spezifischen, auf bestimmte Berufe hin ausgerichteten Themenstellung, der aus den Vorgaben des Ordnungsverfahrens erwachsenden Fragestellungen sowie auch der vorwiegend deskriptiven Datenaufbereitung haben derartige Beiträge in referierten Zeitschriften kaum Chancen auf Veröffentlichung.

5.2 Relevante Forschungsthemen

Relevante Themen für die Forschung gäbe es zuhauf. Hier können nur einige wenige Akzente gesetzt und relevante Forschungsthemen skizziert werden. Die für das BIBB zentralen Themenfelder für die nächsten Jahre sind im mittelfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramm (BIBB 2013c) ausgewiesen.

- (1) Ständiger Gegenstand der Berufsforschung ist die Identifizierung von Veränderungen in der Arbeits- und Berufswelt. Es geht um die Analyse von beruflichen Tätigkeiten, ihren Anforderungen und Arbeitsbedingungen, aber auch die Wechselvorgänge am Arbeitsmarkt. Dabei ist zu prüfen, was bei Berufswechseln an Kompetenzen transferiert werden kann und inwiefern ein Bedarf besteht, hinzuzulernen. Ebenso gilt das Interesse beruflichen und sozialen Auf- und Abstiegen und ihren Konsequenzen für die Berufstätigen.
- (2) Immer wieder steht auch das Konzept des Berufes, seiner Ausgestaltung wie auch seiner Geltung im Arbeitsleben, auf dem Prüfstand. Dabei geht es um die Breite und Tiefe der beruflichen Differenzierung, den Stellenwert von Bausteinen und Teilqualifikationen sowie den Gestaltungsformen der Ordnungsmittel. Eine einheitliche Strukturierung wird es angesichts der Unterschiedlichkeit der Anforderungen kaum geben können. Es wäre aber wichtig, dass Differenzierungen nach einheitlichen Grundsätzen erfolgen. Wissenschaftliche Expertisen können die Grundlage dafür schaffen (siehe auch SCHWARZ 2011).
- (3) Für die Strukturierung der Berufsausbildung bedarf es einer Forschung zu den Wirkungen und der Akzeptanz unterschiedlicher Strukturierungsansätze. Dies gilt vor allem für eine Aufklärung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden zwischen den Berufen bzw. Berufstätigkeiten. Dabei geht es auch darum, Schnittmengen zwischen Ausbildungsberufen, und zwar sowohl von dualen wie auch von vollzeitschulischen Ausbildungsberufen, als Grundlage für eine verbesserte Durchlässigkeit zu identifizieren (siehe auch BROETZ u. a. 2011).

- (4) Ein wichtiger und umfangreicher Prozess der Modernisierung der deutschen Berufsbildung ist die Neugliederung von Berufen anhand kompetenzorientierter Arbeits- und Geschäftsprozesse. Zwar sind die Ordnungsmittel immer schon auf den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit, also auf Kompetenzen, ausgerichtet. Allerdings orientieren sich die Ausbildungsordnungen noch zu sehr auf Inhaltskataloge; auch bilden sie noch nicht das Kompetenzverständnis des DQR ab. Hier besteht Entwicklungsbedarf, der durch Forschung zu begleiten und zu unterstützen ist.
- (5) Die Zuordnung der Abschlüsse in der beruflichen Aus- und Fortbildung auf den Niveaus des DQR ist aufgrund von Experteneinschätzungen vorgenommen worden und steht unter dem Vorbehalt einer Evaluation. Dazu sind umfangreiche Forschungsarbeiten erforderlich. Sie können sowohl auf Kompetenzmessungen basieren wie auch auf Experteneinschätzungen und Analysen der Bewertungen am Arbeitsmarkt.
- (6) Wechsel des Arbeitgebers wie auch des Berufs finden in Deutschland seltener statt als in anderen Volkswirtschaften. Offenbar bietet die Berufsausbildung nach wie vor ein gutes Fundament für eine langjährige Beschäftigung. Darin spiegelt sich auch das Bestreben der Arbeitgeber wider, qualifizierte Fachkräfte an sich zu binden und über wirtschaftliche Krisen hinweg im Betrieb zu halten. Unter diesen Bedingungen kann sich eine berufliche Identität entwickeln. Hier wäre etwa der Frage nachzugehen, welcher Stellenwert der beruflichen Identität für die Handlungsfähigkeit zukommt und wie sich die Identität bei wandelnden Anforderungen und Arbeitsbedingungen entfaltet.
- (7) Anzuregen sind Analysen, die die Entstehungsprozesse von Ordnungsmitteln nachvollziehen. Zwar sind die Verfahren der Erstellung von Ausbildungs- und Fortbildungsordnungen hinreichend transparent. Jenseits der kodifizierten Regeln kommt es aber auch auf die Umsetzung in den Neuordnungsverfahren selbst an. Es wäre interessant der Frage nachzugehen, wie die Konsensbildungsprozesse zwischen den Sozialpartnern, aber auch innerhalb der jeweiligen Organisationen verlaufen und welche Rolle hierbei Forschungsergebnisse spielen. Anzuregen sind politikwissenschaftliche Untersuchungen über die Entstehung von Berufen, die treibenden Kräfte, die Rolle der Berufsforschung sowie die Meinungsbildung und Einflussnahme der unterschiedlichen Akteure.
- (8) Es gibt bislang kaum Forschung zur Entwicklung von Fortbildungsordnungen. Dies gilt vor allem für die vielen Kammerregelungen, die regelmäßig ohne Vorlaufforschung oder eine wissenschaftliche Evaluation erlassen werden. In diesem Zusammenhang stehen eine Einstufung der Fortbildungsabschlüsse auf den Niveaustufen des DQR sowie eine Evaluation der vorgenommenen Bewertungen an. Auch ist wenig bekannt, wie die Arbeitsmarktaussichten der Absol-

ventinnen und Absolventen verschiedener Fortbildungsabschlüsse sind, gerade auch in Relation zu Hochschulabschlüssen, und inwieweit sich eine derartige Investition für die Teilnehmenden lohnt.

- (9) Duale Studiengänge erfreuen sich sowohl bei Arbeitgebern wie Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Hochschulreife großer Beliebtheit. Die Zahl der Studiengänge, der Studierenden wie auch der engagierten Betriebe steigt relativ kontinuierlich an. Relativ wenig ist bekannt über den Verbleib und die Karrierewege. Ebenso aufschlussreich wären Analysen darüber, warum sich Hochschulen wie Arbeitgeber für die unterschiedlichen Modelle entscheiden, welche Vor- und Nachteile damit verbunden sind.
- (10) Berufsentwicklung und Berufsforschung sind ihrem Gegenstand entsprechend vorwiegend auf den nationalen Kontext ausgerichtet. Die Erwerbsberufe in unterschiedlichen Ländern hingegen weisen – ungeachtet der unterschiedlichen Berufsbildungssysteme – zahlreiche Gemeinsamkeiten auf. Die Internationalisierung der Unternehmen, internationale und europäische technische Normen, die Migration von Arbeitnehmenden sowie eine zunehmende Mobilität der Lernenden tragen dazu bei, dass auch Ansätze einer vorsichtigen Standardisierung in der Erstausbildung diskutiert und teilweise bereits praktiziert werden. Noch geht es vor allem um eine Anerkennung von Abschlüssen, um gemeinsame Elemente und deren wechselseitige Anrechnung (z. B. durch credits). Die Frage europäischer Berufe steht aber bereits im Raum.

Berufsbildung ist ein System, das sich stetig neuen Herausforderungen stellen muss und de facto auch entsprechend weiterentwickelt. Berufsforschung hat bei der Weiterentwicklung stets eine Rolle gespielt. So wichtig wissenschaftliche Stellungnahmen und Forschungsergebnisse sind: Sie stellen nur einen Faktor bei der Weiterentwicklung der Berufe und des Berufsbildungssystems dar. Entscheidend sind daneben Bedarfe der ausbildenden Wirtschaft, politische Bewertungen der relevanten Akteure sowie die Entscheidungen der Politik. Sie folgen einer anderen Logik als Wissenschaft und Forschung. Dies anzuerkennen und zu respektieren, stellt eine wichtige Grundlage für einen fruchtbaren Austausch dar.

Literatur

- BAETHGE, Martin: Entwicklungstendenzen der Beruflichkeit. Neue Befunde aus der industriesoziologischen Forschung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 100 (2004) 3, S. 336–347
- BECKER, Matthias; SPÖTTL, Georg: Berufswissenschaftliche Forschung. Ein Arbeitsbuch für Studium und Praxis. Frankfurt am Main 2008

- BLANKERTZ, Herwig; CLAESSENS, Dieter; EDDING, Friedrich: Ein zentrales Forschungsinstitut für Berufsbildung? Gutachten im Auftrag des Senators für Arbeit und soziale Angelegenheiten des Landes Berlin. Berlin 1966
- BOTT, Peter; BRÜGGEMANN, Wilfried; HALL, Anja: Wohin geht die Reise? – Qualifikationsanforderungen im Wandel. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 29 (2000) 6, S. 45–47
- BRETSCHNEIDER, Markus; GÖRMAR, Gunda; NIEDERHEIDE, Bianca: Evaluation der Erprobung des Ausbildungsberufes Speiseeishersteller/Speiseeisherstellerin. Abschlussbericht. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 140, 2012. – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7025 (Stand: 23.09.2013)
- BROETZ, Rainer u. a.: Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe (GUK). Zwischenbericht, Forschungsprojekt 4.2.202. Bonn 2011
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA): Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg 2011. – URL: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KlDB2010/Dokumentationen/Generische-Publikationen/KlDB2010-Printversion-Band1.pdf> (Stand: 17.06.2013)
- BUNDESAUSSCHUSS FÜR BERUFSBILDUNG: Empfehlung betr. Kriterien und Verfahren für die Anerkennung und Aufhebung von Ausbildungsberufen. 25. Oktober 1974. – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/empfehlung_028-kriterien-verfahren_erkennung_aufhebung_ausb.berufen_203.pdf (Stand: 11.03.2013)
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB): Wie entstehen Ausbildungsberufe? Leitfaden zur Erarbeitung von Ausbildungsordnungen mit Glossar. Bonn 2003
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB): Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen. Bonn 2011. – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/2061 (Stand: 17.06.2013)
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB): Das Rollenverständnis des BIBB in der Ordnungsarbeit. Bonn 2013a. – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/rollenverstaendnis_bibb_ordnungsarbeit.pdf (Stand: 17.06.2013)
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2013b
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB): Berufsbildung im Zeichen des demografischen und strukturellen Wandels. Mittelfristiges Forschungs- und Entwicklungsprogramm des Bundesinstituts für Berufsbildung für den Zeitraum 2013–2016. Bonn 2013c. – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBB_Forschungsprogramm.pdf (Stand: 21.08.2013)
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF): 10 Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung – Ergebnisse des Innovationskreises berufliche Bildung. 2. überarbeitete Fassung. Berlin, Bonn 2008

- DEUTSCHER BUNDESTAG: Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (17. Ausschuss) 1. zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung – Drucksache 15/3980 – Entwurf eines Gesetzes zur Reform der beruflichen Bildung (Berufsbildungsreformgesetz – BerBiRefG). Drucksache 15/4752, 15. Wahlperiode 26.01.2005. – URL: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/15/047/1504752.pdf> (Stand: 15.03.2013)
- DORAU, Ralf: Duale Berufsausbildungen und berufliche Integration in den ersten drei Jahren nach Ausbildungsabschluss. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik. – Online 2010. – URL: www.bwpat.de/ausgabe18/dorau_bwpat18.pdf (Stand 01.7.2010)
- DOSTAL, Werner: Berufsforschung und Berufsbildungsforschung – eine komplexe Beziehung. In: BECKER, Matthias; GRIMM, Axel; PETERSEN, Willi; SCHLAUSCH, Reiner (Hrsg.): Kompetenzorientierung und Strukturen gewerblich-technischer Berufsbildung. Berufsbildungsbiografien, Fachkräftemangel, Lehrerbildung. Berlin 2013, S. 12–26
- EULER, Dieter; SEVERING, Eckart: Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung: Ziele, Modelle, Maßnahmen. Bielefeld 2007
- FRANK, Irmgard; WALDEN, Günter; WEIB, Reinhold: Berufsforschung und Berufsentwicklung: Perspektiven für die Arbeit des Bundesinstituts für Berufsbildung. In: Berufsforschung für eine moderne Berufsbildung – Stand und Perspektiven. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 24. Stuttgart 2010, S. 37–60
- HALL, Anja: Beruflichkeit: Fundament oder Hindernis für Flexibilität? Berufswechsel von dual ausgebildeten Fachkräften. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 36 (2007) 4, S. 10–14
- HALL, Anja: Wechsel des erlernten Berufs: Theoretische Relevanz, Messprobleme und Einkommenseffekte. In: Berufsforschung für eine moderne Berufsbildung – Stand und Perspektiven. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 24. Stuttgart 2010, S. 157–173
- JONES, Petra: Der „neue Industriemeister“ in der betrieblichen Praxis. Evaluation der handlungsorientierten Fortbildung im industriellen Metallbereich. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 136. Bonn 2012. – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6955 (Stand: 23.09.2013)
- KROPP, Per; SCHMILLEN, Achim: Berufliche Mobilität in Deutschland. Wechsel konzentrieren sich auf wenige Berufe. In: IAB-Forum 2 (2012), S. 52–59
- KUPKA, Peter: Herausforderungen für die Berufsforschung – Konsequenzen für die Berufsbildung. In: GAUBITSCH, Reinhold; STURM, René (Hrsg.): Beruf und Beruflichkeit, Diskussionsbeiträge aus der deutschsprachigen Berufsforschung, AMS-Report 46. Wien 2005, S. 7–19
- KUTSCHA, Günter: ‚Entberuflichung‘ und ‚Neue Beruflichkeit‘ – Thesen und Aspekte zur Modernisierung der Berufsbildung und ihrer Theorie. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 88 (1992) 7, S. 535–548
- LIPSMIEER, Antonius: Vom verblassenden Wert des Berufes für das berufliche Lernen. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 94 (1998) 4, S. 481–495

- MAIER, Tobias; SCHANDOCK, Manuel; ZOPF, Susanne (2010): Flexibilität zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf. In: Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2015. Berichte zur beruflichen Bildung. Bielefeld 2010, S. 153–191
- MINISTERIUM FÜR ARBEIT, GESUNDHEIT UND SOZIALES DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN (MAGS): Reformwerkstatt NRW: Programm zur Zukunft der beruflichen Bildung. Düsseldorf 2007
- QUIRING, Eva; GÖRMAR, Gunda; STÖHR, Andreas: Entwicklung und Erprobung eines berufsübergreifenden Konzepts zur Evaluation von Ausbildungsordnungen. Abschlussbericht. Entwicklungsprojekt 4.2.316. Bonn 2011. – URL: www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_42316.pdf (Stand: 17.06.2013)
- RAUNER, Felix: Qualifikations- und Ausbildungsordnungsforschung. In: Handbuch Berufsbildungsforschung, 2. Aufl. Bielefeld 2006, S. 240–246
- SAUTER, Edgar: Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsdialog. In: Handbuch Berufsbildungsforschung, 2. Aufl. Bielefeld 2006, S. 61–67
- SCHWARZ, Henrik u. a.: Strukturierung anerkannter Ausbildungsberufe im dualen System. Projektbeschreibung. Forschungsprojekt 4.2.381 (JFP 2012) Bonn 2011. – URL: www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_42381.pdf (Stand: 11.03.2013)
- SEKRETARIAT DER STÄNDIGEN KONFERENZ DER KULTUSMINISTER DER LÄNDER DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND (KMK): 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 (vom 30.05.1972), Beschlussammlung der KMK, Beschluss Nr. 320. – URL: www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/1972/1972_05_30-Ergebnisprot-Ausbildungsord-rlpl.pdf (Stand: 04.08.2013)
- UHLY, Alexandra: Der berufsstrukturelle Wandel in der dualen Berufsausbildung. Empirische Befunde auf der Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes. In: WALDEN, Günter (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich. Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung. Bielefeld 2007, S. 209–257
- WEBER, Brigitte; WEBER, Enzo: Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit. IAB-Kurzbericht Nr. 4/2013
- WIEMER, Silke; SCHWEITZER, Ruth; PAULUS, Wiebke: Die Klassifikation der Berufe 2010 – Entwicklung und Ergebnis. In: Wirtschaft und Statistik (2011) 3, S. 274–288. – URL: www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Monatsausgaben/WistaMaerz11.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 28.04.2013)

© 2014 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, 53142 Bonn
Internet: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen>

aus: WEIß, Reinhold: Zwischen wissenschaftlicher Relevanz und politischer Akzeptanz – Die Rolle der Forschung bei der Entwicklung und Strukturierung von Berufen.

In: SEVERING, Eckart; WEIß, Reinhold (Hrsg.): Weiterentwicklung von Berufen – Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung. Bielefeld 2014, S. 11-29



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz
(Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist untersagt. Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite: <http://www.bibb.de/cc-lizenz>