

Frank Gerdes & Jörg Ferrando: Kompetenzorientierung bei der Gestaltung dualer Ausbildungsberufe

Wenn man den Betrieben in Zukunft genau vorschreiben will, dass sie in vordefinierten Handlungsfeldern oder Bausteinen mit jeweils individuell vorgegeben Zeitrahmen ausbilden sollen, käme dies einem Paradigmenwechsel in der dualen Berufsbildung gleich, da die betriebliche individuelle Ausbildungsplanung verbindlicher vorgegeben wird. Die Gewerkschaften lehnen dieses Konzept aus gutem Grund ab!

In diesem Artikel geht es um die Entwicklung der betrieblichen Ordnungsmittel (Ausbildungsordnung und Ausbildungsrahmenplan) in der dualen Berufsausbildung hinsichtlich dem Thema „Kompetenzorientierung“ und den aktuellen Stand der Umsetzung der 160'er Hauptausschussempfehlung des Bundesinstituts für Berufsbildung (*BIBB HA Empf. 160*).

Der Kompetenzbegriff war damals und ist auch heute noch nach wie vor einer der meist diskutierten Begriffe in der Bildungslandschaft.

Kommentar Jörg Ferrando: Die Diskussion, was unter Kompetenzen zu verstehen sei, hat speziell in Deutschland lange gedauert. Da sie nicht ohne Interessenhintergrund geführt wurde, war der Weg zu einem einheitlichen Bild mühselig, aber letztlich erfolgreich. Der AK DQR definierte 2013 den bildungsbereichsübergreifenden Kompetenzbegriff als „die Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten“. Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung hat dies 2014 zur Definition der beruflichen Handlungsfähigkeit gemacht. Dafür hat sich die lange Diskussion um den Kompetenzbegriff gelohnt, denn zuvor gab es kein allgemeingültiges und klares Bild über den Inhalt beruflicher Handlungsfähigkeit.

EIN RÜCKBLICK.

Doch zu Beginn ein Blick auf den DQR und einer damit verbundenen Frage: Mussten wir durch dessen Einführung Änderungen an unserem Bildungssystem vornehmen?

Aktuell argumentieren viele bildungspolitische Akteure ganz klar: Durch die Einführung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) müssen auch zwangsläufig die Ordnungsmittel für die schulische und die betriebliche duale Berufsausbildung kompetenzorientiert angepasst werden.^[1] Immer mehr Initiativen, Forschungsergebnisse und Bildungskonzepte legen den Kompetenzbegriff als Leitbegriff zugrunde, wie beispielweise die aktuelle Diskussionen um die Entwicklung der Ausbildungsrahmenpläne und das schon jetzt umgesetzte Lernfeldkonzept der KMK zur Gestaltung kompetenzbasierter Rahmenlehrpläne.

Denn ohne konsequent ganzheitlich kompetenzorientiert ausformulierte Curricula, fehlt schon die entsprechende Grundlage für die Ausbildungsorganisation, die später am Ende der Ausbildung dafür sorgen soll, dass die zukünftigen Fachkräfte tatsächlich auch ganzheitlich über alle Kompetenzdimensionen hinweg voll handlungssicher beruflich agieren können. Auch wird mit solchen

04-16: Leitbild erweiterte moderne Beruflichkeit: Der Impuls für die Bildungsreform?

von: Frank Gerdes (Gewerkschaftssekretär) | Jörg Ferrando (Politischer Sekretär der IG Metall in Frankfurt/M.) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Ordnungsmitteln die Grundlage gelegt, dass alle Kompetenzbereiche verzahnt miteinander und nicht einzeln isoliert vermittelt und damit auch wiederum am Ende der Ausbildung ganzheitlich interdisziplinär gelebt werden können. Folgt man den Aussagen der aktuellen Forschungsberichte.

Es ist also ausnahmsweise der europäischen Bildungspolitik (Einführung des EQR 2006) zu verdanken, dass das Thema Kompetenzorientierung in den Ordnungsmitteln der dualen Berufsausbildung letztendlich aktiv in Angriff genommen wurde. Zwar gab es schon seit längeren Diskussionen um den Begriff selbst um eine Definition zu finden, aber initiativ gab es bei den Akteuren in der Ordnungspolitik diesbezüglich kaum Aktivitäten. Außer in den neugeordneten Metall- und Elektroberufen (2004/2003) hielt der Kompetenzbegriff als solches in den Verordnungen, erstmalig und dann leider im Weiteren letztmalig eine Erwähnung. Allerdings verbarg sich hinter der Verwendung der Begrifflichkeit „berufliche Handlungskompetenz“ kein schlüssig konzeptionelles Vorgehen, welches die beschriebenen Qualifikationen über alle Kompetenzdimensionen des DQR hinweg, wie wir sie heute definieren, im Ausbildungsrahmenplan konsequent berücksichtigt.

***Kommentar Jörg Ferrando:** Allerdings wurden die erwähnten Berufe im Ausbildungsrahmenplan schon nach der Zeitrahmenmethode beschrieben, hier erkennt man auf den ersten Blick sofort das eigentlich schon neue im Sinne der Empfehlung Nr. 160. Auch hier konzentriert sich die Beschreibung auf Arbeitszusammenhänge und Kommunikationserfordernisse, die in der realen Arbeitswelt eine Einheit bilden. Die zentrale Schwäche der Zeitrahmenmethode haben die nun kommenden kompetenzorientierten Ausbildungsordnungen ebenfalls geerbt.*

In 2006 war damals ein aktives Handeln aus dem EQR selbst nicht abzuleiten: „Der EQR soll in erster Linie als Übersetzungshilfe und neutraler Bezugspunkt dienen, um Qualifikationen aus unterschiedlichen Aus- und Weiterbildungssystemen vergleichen zu können und die Zusammenarbeit und die Vertrauensbasis zwischen den jeweils Betroffenen zu stärken.“[\[ii\]](#)

Im Weiteren fiel dann im Oktober 2006 die Entscheidung, einen Deutschen Qualifikationsrahmen zu entwickeln. Nachdem sich das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Kultusministerkonferenz (KMK) auf dieses Ziel verständigt hatten. Auch zu diesem Zeitpunkt waren noch keine Auswirkungen auf das deutsche Bildungssystem hinsichtlich der Umsetzung des DQR angedacht.

Ziele des DQR aller Akteure waren damals in 2010[\[iii\]](#):

- Als nationale Umsetzung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) berücksichtigt der DQR die Besonderheiten des deutschen Bildungssystems und trägt zur angemessenen Bewertung und zur Vergleichbarkeit deutscher Qualifikationen in Europa bei.
- Gleichwertigkeiten und Unterschiede von Qualifikationen in Europa transparenter zu machen und auf diese Weise Durchlässigkeit zu unterstützen.
- Durch Qualitätssicherung und -entwicklung Verlässlichkeit zu erreichen und die Orientierung der Qualifizierungsprozesse an Lernergebnissen („Outcome-Orientierung“) zu fördern.
- Der DQR leistet einen Beitrag zur Förderung der Mobilität von Lernenden und Beschäftigten zwischen Deutschland und anderen europäischen Ländern im Sinne bestmöglicher Chancen.

04-16: Leitbild erweiterte moderne Beruflichkeit: Der Impuls für die Bildungsreform?

von: Frank Gerdes (Gewerkschaftssekretär) | Jörg Ferrando (Politischer Sekretär der IG Metall in Frankfurt/M.) | Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Erst später wurden die Ziele des DQR erweitert: *„Der DQR ist ein Instrument zur Einordnung der Qualifikationen des deutschen Bildungssystems. Er soll zum einen die Orientierung im deutschen Bildungssystem erleichtern und zum anderen zur Vergleichbarkeit deutscher Qualifikationen in Europa beitragen.“* [\[iv\]](#)

In der aktuellen Debatte erhält der DQR allerdings seit neuestem eine erweiterte Funktion: *„Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) ist ein Instrument zur Einordnung von Qualifikationen im deutschen Bildungssystem. Mit ihm wird das Ziel verfolgt, Transparenz, Vergleichbarkeit und Mobilität sowohl innerhalb Deutschlands als auch in der EU (im Zusammenhang mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) zu erhöhen.“* Dieser Handlungsauftrag ist allerdings im Moment nur in Wikipedia niedergeschrieben!

Diese letztere erweiterte Funktion hat sich speziell in Deutschland im Laufe der Jahre entwickelt und kann nicht aus dem ursprünglichen Handlungsauftrag des EQR oder des DQR abgeleitet werden.

Einzig und allein durch die Leitlinien des damaligen Innovationskreis berufliche Bildung (IKBB) formulierten Ziele zur Verbesserung von Attraktivität, Flexibilität, Durchlässigkeit und Anerkennung von beruflichen Abschlüssen gewann die Kompetenzorientierung an Bedeutung bis hin zum Handlungsauftrag die Ordnungsmittel neu zu überdenken.

Für diese Entwicklung der Überarbeitung von Ausbildungsordnungen gibt es also aus dem DQR heraus genau genommen keine zwingenden Gründe. Ein Vorteil liegt allerdings klar auf der Hand: orientieren sich Ausbildungsordnungen und deren Rahmenpläne bei ihren Formulierungen nah und inhaltlich am DQR ist eine klare Zuordnung zum DQR und im Weiteren auch zum EQR einfach möglich. In der Umsetzung bedeutet dies dann, dass inhaltlich alle Kompetenzdimensionen des DQR in den Ordnungsmitteln enthalten sein sollten und dass das Formulierungsniveau der später zu beherrschenden Kompetenzen der jeweiligen DQR/EQR stufe letztendlich entspricht.

Kommentar Jörg Ferrando: *Es waren gerade die gewerkschaftlichen Impulse, die diese Diskussion an den nunmehr erfreulichen Punkt gebracht haben. Er wurde aus der Opposition gegen einen allzu funktionalen, angelsächsisch geprägten Kompetenzbegriff gefunden.*

Die IG Metall war im weiteren Prozess aktiv eingebunden in die Entwicklung und Umsetzung der Kompetenzorientierung, insbesondere in die unter Federführung des BMBF initiierten Projekte des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Beginnend in 2007 mit dem Projekt „Kompetenzstandards in der Berufsausbildung“ wurden im Nachgang insbesondere die Sozialvertragspartner vom BMBF 2009 aufgefordert, ihren Sachverstand beim Umsetzungsprojekt „Konzept zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen“ in zwei ausgewählten Berufen, welches dann bis 2011 lief einzubringen.

Letztendlich führte dies zur Entwicklung der neuen Hauptausschussempfehlung, die aktuell zum zweiten Mal in 2016 in einer noch mal überarbeiteten Form im BIBB Hauptausschuss beschlossen wurde.

Die Gestaltung kompetenzbasierter Verordnungsentwürfe ist letztendlich ein wichtiger Schritt in Richtung Kompetenzorientierung. Es soll damit die Anschlussfähigkeit der beruflichen Bildung in

04-16: Leitbild erweiterte moderne Beruflichkeit: Der Impuls für die Bildungsreform?

von: Frank Gerdes (Gewerkschaftssekretär) | Jörg Ferrando (Politischer Sekretär der IG Metall in Frankfurt/M.) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Deutschland an den DQR und somit an die europäischen Entwicklungen (EQR) erreicht werden. Der Handlungsauftrag der IG Metall leitet sich hier ganz klar aus dem Leitbild der IG Metall zur „Erweiterten modernen Beruflichkeit“ ab.

DIE AKTUELLE PRAXIS.

Grundlage für die aktuelle Erarbeitung von Ausbildungsordnungen ist die BIBB HA Empfehlung mit der dazugehörigen Arbeitshilfe.[\[v\]](#)

***Kommentar Jörg Ferrando:** Ein stilbildendes Element der kompetenzorientierten Ausbildungsordnungen ist die konsequente Berücksichtigung aller Kompetenzfelder, also der Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz sowie der personalen Kompetenzen wie Selbständigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Qualitätsanspruch. Natürlich sind das alles keine überraschenden Neuerungen, das sind keine neuen Merkmale eines Facharbeiters / einer Facharbeiterin. Neu ist allein die systematische Berücksichtigung in allen Schritten.*

Die Empfehlung selbst und die aktuell erarbeiteten Verordnungen sind allerdings noch weit von einer ganzheitlichen Kompetenzorientierung im Sinne der in den BIBB Forschungsprojekten erarbeiteten Standards entfernt. Für alle Beteiligten ist es ein erster Schritt in die richtige Richtung und der Beginn eines langjährigen Prozesses hinsichtlich der Kompetenzorientierung in den Ordnungsmitteln.

Die Gründe hierfür sind vielfältig. Zum einen gehen die angedachten Formulierungen der beruflichen „Handlungsfelder“ dem BMBF sprachlich zu weit, weil diese nicht konform mit dem Berufsbildungsgesetz sind. Der Begriff Handlungsfelder sollte ursprünglich den Begriff der Berufsbildpositionen ablösen. Das scheiterte letztendlich an der Unterstützung des BMBF. Auch darf der Kompetenzbegriff selbst aus demselben Grund nicht in den Ordnungsmitteln verwendet werden. Die KMK geht da bei der Formulierung ihrer schulischen Lernfelder offener mit der Thematik um.

Ein weiterer Grund ist die Lesbarkeit der Ausbildungsrahmenpläne für das betriebliche Bildungspersonal. Überwiegend findet die alltägliche Ausbildung durch Facharbeiter oder Gesellen in den Betrieben statt, die wenn es der Zufall will, als zusätzliche Qualifikation eine Ausbildereignungsprüfung abgelegt haben. Hauptamtlich betriebliches Ausbildungspersonal ist eher die Seltenheit in der dualen Berufsausbildung. Den betrieblichen Ausbildungsbeauftragten reichte bisher die Aufzählung aller zu erlernenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, um diese in einer betrieblichen Ausbildungsplanung umzusetzen.

Die Ausbildung selbst läuft im Normalfall immer in den betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen ab, bisher fehlende personale Kompetenzen in den Rahmenplänen wurden immer ganz selbstverständlich, aber halt nicht formal, mit vermittelt. Die aktuelle Praxis funktioniert dort, wo sie regelmäßig durch die Kammern und Betriebs- und Personalräte kontrolliert wird gut. Wie Ausbildungsordnungen umgesetzt werden, wenn sie in Zukunft immer ganzheitlicher und inhaltsreicher formuliert sind, kann im Moment keiner beantworten. Für alle Akteure müsste es ein eigentlich ein sehr dringliches Anliegen sein, mal zu prüfen, wie und in welcher Qualität aktuell Ausbildungsrahmenpläne von Verordnungen überhaupt umgesetzt werden. Dies wäre eine notwendige Evaluation bevor das Niveau der Verordnung weiter

04-16: Leitbild erweiterte moderne Beruflichkeit: Der Impuls für die Bildungsreform?

von: Frank Gerdes (Gewerkschaftssekretär) | Jörg Ferrando (Politischer Sekretär der IG Metall in Frankfurt/M.) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

gesteigert wird.

In den älteren Verordnungen war die Lesbarkeit für die betrieblichen Fachkräfte bisher gegeben. Auch boten die bisherigen Berufsbildpositionen die notwendige Offenheit für die individuelle Bildungsplanung. Da berufstypische Handlungsfelder von Betrieb zu Betrieb, aufgrund der individuell geschnittenen Arbeitsplatzbeschreibungen verschieden definiert werden. Hier kann jeder Betrieb bei der Gestaltung des betrieblichen Ausbildungsplans seine eigenen Arbeits- und Geschäftsprozesse zu Grunde legen. Wichtig ist, dass am Ende der Ausbildung alle aufgezählten Ausbildungsinhalte aus dem Ausbildungsrahmenplan vermittelt wurden.

Das neue Konzept der Kompetenzorientierung arbeitet laut der BIBB-Arbeitshilfe dieser individuellen Ausbildungsplanung entgegen, da hier schon bei der Formulierung der neuen Art von Berufsbildpositionen die betriebliche Ausbildungsplanung teilweise beispielhaft übernommen wird.

Weicht ein Betrieb von dem Konzept der neuen Art der Ausbildungsrahmenpläne ab, was wohl eher die Regel darstellt, erschwert sich die betriebliche Bildungsplanung enorm, weil das ausbildende Unternehmen sich sehr mühselig alle Ausbildungsinhalte aus den verscheiden nun ganzheitlich formulierten Positionen heraussuchen muss. Auch fehlen diesem Betrieb dann die Zeitvorgaben für ihre betrieblichen Bildungsabschnitte. Da die Zeitvorgaben der neuen beruflichen Handlungsfelder in den vordefinierten Abschnitten der Ausbildungsrahmenpläne nicht mehr greifen, wenn die Handlungsfelder im Nachgang in der betrieblichen Ausbildungsplanung neu definiert werden.

Die alle hier noch nicht gelösten Probleme können nun teilweise durch die praktische Umsetzung in den aktuell neugeordneten Berufen aufgezeigt werden. Bei einer Fehlentwicklung muss dann ggf. regulierend eingegriffen werden. Denn, ein Bezug zum DQR muss nicht zwangsläufig durch die Formulierungen in den Ausbildungsrahmenplänen erfolgen, hier gibt es noch weitere Instrumente wie Zeugniserläuterungen oder Umsetzungshilfen. Hauptaugenmerk bei der Neuordnung von Berufen sollte nach wie vor die Umsetzbarkeit der betrieblichen Akteure vor Ort nach der Neuordnung sein.

Dieser Strukturfehler, der wie oben schon erwähnt bei der formulierten Zeitrahmenmethode aufgetreten ist, wird von vielen Betrieben abgelehnt und scheint jetzt schon an die Grenzen der Umsetzbarkeit zu stoßen. In die gleiche Richtung geht aber auch das von den Kammern vorgeschlagene Konzept „Dual mit Wahl“.

Wenn man den Betrieben in Zukunft genau vorschreiben will, dass sie in vordefinierten Handlungsfeldern oder Bausteinen mit jeweils individuell vorgegeben Zeitrahmen ausbilden sollen, muss dies in der Übergangsphase während der Umsetzung in den Betrieben sehr genau begleitet und kontrolliert werden. Es käme einen Paradigmenwechsel in der dualen Berufsbildung gleich, da die betriebliche individuelle Ausbildungsplanung verbindlicher vorgegeben wird. Die Gewerkschaften lehnen dieses Konzept aus gutem Grund ab!

Abzuwägen wären hier allerdings auch die Vorteile eines solchen Systems. Die betriebliche Ausbildungsplanung wird erleichtert oder vollständig abgeschafft. Azubis können flexibler während der Ausbildung den Betrieb wechseln, weil die Anrechenbarkeit durch die erhöhte Transparenz 1:1 möglich

04-16: Leitbild erweiterte moderne Beruflichkeit: Der Impuls für die Bildungsreform?

von: Frank Gerdes (Gewerkschaftssekretär) | Jörg Ferrando (Politischer Sekretär der IG Metall in Frankfurt/M.) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

ist. Die Kontrollmöglichkeiten für die Ausbildungsberater der Kammern und die der Betriebs- und Personalräte werden vereinfacht, weil vordefinierte Handlungsfelder oder Bausteine mit passgenauen Ausbildungszeiten besser überschaubar sind. Auch können Betriebe, die kaum eine Ausbildungsleistung erbringen und bisher völlig kontrollfrei von Kammern und Betriebs- und Personalräten agieren, einfacher identifiziert werden. Die damit verbundenen Nachteile in der dualen Berufsausbildung überwiegen allerdings sehr, insbesondere in der betrieblichen Ausbildung.

Ein weiteres Problem, welches aktuell bei der Formulierung der neuen Form der Berufsbildpositionen auftritt, sind die ständigen Wiederholungen in den ganzheitlichen formulierten Berufsbildpositionen.

Im Neuordnungsverfahren des Berufes „Graveur/in“ wurden 2015 zu Beginn des Verfahrens drei berufstypische Handlungsfelder ganzheitlich beschrieben^[vi]. Von der Aufnahme des Kundenauftrags, bis letztendlich zur Übergabe an den Kunden mit einer anschließenden Reflexionsphase des kompletten Auftragsprozesses. Diese Komplettdarstellung hatte eine hohe Qualität, sie ging allerdings pro Handlungsfeld jeweils über eine A4 Seite hinaus.

Die ersten Bereiche, der Informations- und Planungsphase, der so formulierten ganzheitlichen Positionen ähnelten sich jeweils immer sehr in allen Berufsbildpositionen. Der letzte Bereich der Qualitätssicherung und Kundenübergabe ebenso.

***Kommentar Jörg Ferrando:** Die Lesbarkeit des Ausbildungsrahmenplans war schon das Problem der Zeitraahmenmethode in der sachlichen und zeitlichen Gliederung. Die Beschreibung der erforderlichen sozialen und personalen Kompetenzen wiederholte sich in beinahe jedem einzelnen Zeitraumen. Es macht wirklich keine Freude, ein solches Dokument zu lesen. Da es aber durchaus Sinn macht, kann man verschmerzen, dass die literarische Qualität von Verordnungen nicht gesteigert werden kann.*

Die Sachverständigen entschieden sich aus Gründen der besseren Lesbarkeit und Umsetzbarkeit für eine verkürzte Darstellung der Berufsbildpositionen. Nun hat man sich jetzt beim Graveur in den Berufsbildpositionen auf die wesentlichen Tätigkeiten der Durchführung selbst beschränkt. Die erste Berufsbildposition (hier geht es um die Information und um die Planung) wäre dann der Einstieg für alle dann folgenden sieben Positionen. Die letzte Berufsposition muss dann jeweils am Ende mit allen dazwischen liegenden Positionen in der betrieblichen Ausbildungsplanung verknüpft werden.

[caption id="attachment_6061" align="aligncenter" width="766"] Bild : Berufsbildpositionen des Berufes „Graveur/in“[/caption]

EIN AUSBLICK.

Die vier integrativ zu vermittelnden Kompetenzbereiche, Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht, Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und Umweltschutz bleiben weiterhin isoliert in der Verordnung erhalten. Sollen aber nach wie vor „integrativ“ mit allen weiteren Positionen ganzheitlich vermittelt werden.

04-16: Leitbild erweiterte moderne Beruflichkeit: Der Impuls für die Bildungsreform?

von: Frank Gerdes (Gewerkschaftssekretär) | Jörg Ferrando (Politischer Sekretär der IG Metall in Frankfurt/M.) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

In den Vorprojekten des BIBB ist es teilweise gut gelungen, Qualifikationen aus den integrativen Standardpositionen in die ganzheitliche Formulierung der Berufsbildpositionen aufzunehmen. Das Vorgehen hat sich aber im weiteren Prozess noch nicht durchgesetzt und ist auch noch ein zu bearbeitendes Thema im zukünftigen Prozess der Weiterentwicklung der kompetenzorientiert formulierten Ausbildungsordnungen.

Kommentar Jörg Ferrando: *Die Kompetenzorientierung in den Ausbildungsordnungen ist aktuell noch keine Revolution, sie ist eher noch eine noch konsequentere Orientierung auf das, was eigentlich schon bisher in der Neuordnungsarbeit selbstverständlich sein sollte. Weil das nicht immer der Fall war, ist der aktuelle Schritt ein Fortschritt. Ob sich das Vorgehen bewährt und praktikabel ist steht im Jahr 2017 nochmalig auf den Prüfstand in der installierten Arbeitsgruppe des BIBB Hauptausschusses.*

Auch muss das BMBF dafür Sorge tragen, dass bei der anstehenden Novellierung des BBiG der „Kompetenzbegriff“ und der Begriff der „Handlungsfelder“ rechtssicher in das BBiG aufgenommen werden oder so Berücksichtigung finden, dass sie in den Ausbildungsordnungen auch erwähnt werden können.

Kommentar Jörg Ferrando: *Vor allem aber ist die Tatsache eine Errungenschaft, dass wir heute ganz klar sagen können, was wir eigentlich meinen, wenn wir sagen, dass das Erlernen eines Berufs mit der Handlungsfähigkeit in der jeweiligen Domäne eine ganz eigene Weise der Persönlichkeitsentwicklung ist. Diese trägt deshalb die Verantwortung für den Erfolg und die Innovationskraft der Wirtschaft und macht fit für eine zunehmend digitale Zukunft, in der wohl vor allem die sozialen und personalen Kompetenzen eine Bedeutung erlangen werden, die wir uns bislang nicht haben vorstellen können. Die von allen Seiten beschworene Veränderung der Qualifizierung in einer digitalisierten Wirtschaft wird eine Hinwendung zur Kompetenzentwicklung sein. Die Berufsbildung ist spätestens seit 2015 fit dafür.*

[i] BMBF Untersuchung 2005; Universität Mainz Prof. Breuer

[ii] EQR Empfehlung EP 2006

[iii] DQR Empfehlung des AK DQR

[iv] www.dqr.de

[v] <https://www.bibb.de/de/11703.php> Hauptausschuss 26.06.2014 (geändert am 21.06.2016)

[vi] Bezugsquelle der Handlungsfelder über: berufsbildung@igmetall.de