
Transparenz von Karrierewegen im Handwerk - das Berufslaufbahnkonzept am Beispiel von Gesundheitshandwerken

Abstract

Am Ende ihrer schulischen Laufbahn stehen Schulabgängerinnen und Schulabgänger vor der Frage, wie sie ihren weiteren Lebens- und Karriereweg gestalten. Sie müssen sich dabei zwischen einer Vielzahl von beruflichen, akademischen und vollzeitschulischen Angeboten entscheiden. Gleichzeitig besteht im Handwerk – wie auch in der Industrie und im Handel – aus betrieblicher Sicht der Bedarf an Nachwuchs zur Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs. Betriebe und Fachverbände haben daher ein Interesse daran, die Attraktivität der Berufsausbildung herauszustellen. Dies kann über die Darstellung der Entwicklungsperspektiven und Karrierewege in den betreffenden Berufen geschehen – vorausgesetzt, es liegen strukturierte Informationen dazu vor und insbesondere dann, wenn die Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Karrierewegen deutlich gemacht werden kann. Zur Strukturierung eben dieser Informationen und daher als Grundlage für die Gestaltung von Informationsmaterialien kann das Berufslaufbahnkonzept des Handwerks eine Hilfe bieten. In einer überarbeiteten Form wird dieses sowie auch die Darstellung möglicher Karrierewege in diesem Beitrag präsentiert.

1 Klärung einleitender Fragestellungen: Hintergrund und Zielsetzungen

Vergleicht man die Bevölkerungsstruktur insbesondere mit Blick auf die Altersgruppe der 16 bis 19-Jährigen des Jahres 2007 mit der Prognose für das Jahr 2020, so lässt sich bundesweit ein Rückgang von 21,8% feststellen (vgl. STATISTISCHE ÄMTER DES BUNDES UND DER LÄNDER 2009, 6) – wenngleich die Auswirkungen regional verschieden sind. Diese bereits vielerorts diskutierte demographische Entwicklung in Deutschland (vgl. z. B. STATISTISCHE ÄMTER DES BUNDES UND DER LÄNDER 2011, vgl. BUSCHFELD/BIELIGK 2009) führt bereits jetzt – insbesondere in den östlichen Bundesländern – zu sinkenden Schülerzahlen, was wiederum ein sinkendes Nachfragepotenzial nach Ausbildungsplätzen bedeutet (vgl. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG 2011, 71ff.).

Die Problematik für die Betriebe liegt auf der Hand: Das Potenzial an Nachwuchskräften und somit auch an zukünftigen Fachkräften sinkt. Diese Situation wird für Handwerksbetriebe noch durch mindestens zwei weitere Entwicklungen verschärft: Erstens betreffen die sinkenden Schülerzahlen vor allem die Haupt- und Realschulen, deren Schulabgängerinnen und Schulabgänger den Großteil der Auszubildenden im Handwerk ausmachen (vgl. z. B. Statistik der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach schulischer Vorbildung des ZENTALVERBANDES DES DEUTSCHEN HANDWERKS), während die Schülerzahlen an Gymnasien voraussichtlich konstant bleiben. Damit trifft Handwerksbetriebe die Entwicklung sinkender Schülerzahlen stärker als die Betriebe andere Wirtschaftsbereiche. Zweitens wirken

sich aktuelle politisch-rechtliche und sozio-demographische Entwicklungen in einigen Gewerken zum Teil sehr stark dahingehend aus, dass ein steigender Fachkräftebedarf zu erwarten ist. Beispielfhaft genannt seien an dieser Stelle die Bauhandwerke, die in den nächsten Jahren zunehmend mit der energetischen Sanierung zur Steigerung der Energieeffizienz beschäftigt sein werden und die Gesundheitshandwerke, die einen Beitrag zur Versorgung der alternden Bevölkerung mit steigendem Volumen leisten.

Das Handwerk will daher sowohl zentral über die aktuelle Marketingkampagne (vgl. www.handwerk.de) sowie über Verbandsaktivitäten dafür sorgen, dass Schülerinnen und Schüler die Attraktivität einer Berufslaufbahn im Handwerk erkennen. Dies kann unseres Erachtens insbesondere dann gelingen, wenn die Entwicklungsmöglichkeiten im Handwerk, also Karrierewege transparent gemacht werden können. Hierbei spielt auch die Verdeutlichung der Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Karrierewegen und im Besonderen auch zwischen akademischer und beruflicher Bildung eine wichtige Rolle.

Anknüpfungspunkt für das Handwerk – und zugleich aus der individuellen Perspektive ein wichtiges Problemfeld – ist der Prozess der Berufsorientierung der Schülerinnen und Schüler. Sie sehen sich einer Vielzahl von Möglichkeiten gegenüber: Neben etwa 350 Ausbildungsberufen im Rahmen der beruflichen Ausbildung (vgl. z. B. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG 2010), wovon ca. 120 im Handwerk angesiedelt sind (vgl. z. B. „Übersicht über Ausbildungsordnungen im Handwerk (Anlage A, B1 und B2), Stand: 07-2008“ des ZENTRALVERBANDES DES DEUTSCHEN HANDWERKS), gibt es eine große Anzahl an Studiengängen an Hochschulen (vgl. z.B. <http://www.rwth-aachen.de>; vgl. auch www.uni-koeln.de) sowie vollzeitschulische Angebote.

Aktuelle Ergebnisse aus einer vom FORSCHUNGSINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG IM HANDWERK AN DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN (FBH) durchgeführten Befragung von insgesamt 483 Schülerinnen und Schülern an Haupt- und Realschulen im Raum Köln, in der unter anderem auch nach den Informationswegen in der beruflichen Orientierung gefragt wurde, unterstreichen in diesem Kontext die Bedeutung der allgemeinbildenden Schulen. Dabei stellte sich heraus, dass der ‚Schulunterricht‘ noch vor dem ‚Internet‘ und der ‚Familie‘ als die am wichtigsten und hilfreichsten empfundene Informationsquelle bei der Berufsorientierung auf Platz 1 rangiert (vgl. HILLE/ LANG/ REHBOLD 2011). Folglich bietet die Zusammenarbeit von Betrieben mit allgemein bildenden Schulen ein Potenzial – zugleich aber auch den Anspruch wertvolle Informationen bieten zu können.

Als Grundlage bzw. Vorstufe für die strukturierte Aufbereitung von Informationen gilt es zunächst, dass sich die Betriebe bzw. die Verbände einen Überblick über die möglichen Karrierewege bzw. die Angebote der Aus- und Weiterbildung in dem Beruf verschaffen, bevor sie Materialien entwickeln, die zugleich in der Beratung von Schülerinnen und Schülern im Rahmen der beruflichen Orientierung und zur Herausstellung der Attraktivität handwerklicher Berufskarrieren unterstützend eingesetzt werden können. In diesem Beitrag soll ein Instrument vorgestellt werden, anhand dessen diese Eruierung von Angeboten strukturiert erfolgen kann.

2 Aufarbeitung der konzeptionellen Grundsätze sowie der Weiterentwicklung des Berufslaufbahnkonzepts im Handwerk

Zunächst soll an dieser Stelle ein kurzer Überblick über die Grundideen bei der Entstehung des Berufslaufbahnkonzepts im Handwerk und die ursprüngliche Struktur gegeben werden, bevor dann in einem zweiten Schritt auf der Basis aktueller Projektergebnisse die veränderte Struktur erläutert und begründet wird.

Als eine Antwort auf die in einleitend beschriebenen Herausforderungen, die auch im Handwerk schon seit einigen Jahren erkannt werden, wird im Handwerk die Konzipierung von Berufslaufbahnkonzepten gesehen, in denen die Karriereoptionen in den jeweiligen Handwerksberufen systematisiert werden (vgl. ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS 2004 und 2007).

Leitmotive bei der Grundlegung des Berufslaufbahnkonzepts sowie der berufsfamilienbezogenen Zusammenfassung von Berufslaufbahnkonzepten in europakompatible Baukästensysteme durch den ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS (ZDH) waren einerseits die als entscheidend angesehenen Gestaltungskriterien für moderne Handwerksberufe ‚Profilschärfung und Karriereorientierung‘, ‚Marktrelevanz‘ und ‚Qualitätsorientierung‘ sowie andererseits die Strukturmerkmale ‚Differenzierung‘, ‚Durchlässigkeit‘, ‚Qualität‘ und ‚Europäisierung‘ (vgl. ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS 2004, 23 ff.). Weiterhin besteht im Kontext von Berufslaufbahnkonzepten zum einen das Bestreben, über differenzierte Berufs- und Karrierewege innerhalb eines Berufes oder auch zwischen Berufen dem Einzelnen individuelle Professionalisierungsprozesse vom Anfänger im Beruf zum handwerklichen Experten zu ermöglichen (vgl. ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS 2007, 9). Zum anderen werden Möglichkeiten von durchlässigen und flexiblen beruflichen Bildungswegen mit einer Vielfalt an Bildungsoptionen gefordert, die auch die Verbindung von akademischer Bildung und Berufsbildung implizieren.

Mithilfe des Berufslaufbahnkonzepts wird auf diesen politischen Überlegungen aufbauend grundlegend die Idee verfolgt, die Vielfalt der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in einem Beruf in einem integrierten (Teil-)Bildungssystem abzubilden. Hierdurch soll Transparenz bezüglich der berufstypischen Karriereoptionen und -wege für sämtliche Personengruppen geschaffen werden, die sich in einem Beruf und/oder einer Branche professionalisieren wollen. Die einzelnen Berufsbildungsinhalte werden dabei in sog. Berufsbildungsabschnitte oder Karrierestufen gegliedert, wobei diese Gliederung bereits einen beruflichen Aufstieg bzw. eine Aufstiegsqualifizierung impliziert. Im Handwerk werden typischerweise die Phasen der vorberuflichen Bildung, der Ausbildung sowie der Fortbildung (Fortbildungsabschlüsse unterhalb der Meisterebene, Ebene der Meisterprüfung, Fortbildungsabschlüsse oberhalb der Meisterebene) unterschieden (vgl. ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS 2007, 10). Die Anschlussfähigkeit der einzelnen Bildungsmaßnahmen soll eine Ausrichtung der Aus- und Fortbildungsstrukturen am Prinzip des lebensbegleitenden Lernens ermöglichen (vgl. ebd., 9).

Die Praxisrelevanz des Konzepts wurde in der Vergangenheit u. a. im Rahmen zweier FBH-Projekte aus den Jahren 2006 und 2008 untersucht, in denen das Berufslaufbahnkonzept für das Metallbauer- sowie Kraftfahrzeugtechniker-Handwerk aufbereitet wurde (vgl. BERNER 2006/07; vgl. HOLLMANN/ SCHAUMANN/ WALTER 2008).

Die Basisstruktur des dort verwendeten Berufslaufbahnkonzepts (vgl. Abb. 1) mit der Unterteilung in eine linke und eine rechte Seite berücksichtigte dabei sowohl eine „gewerks- und tätigkeitsspezifische als auch ordnungspolitische Orientierung“ (HOLLMANN/ SCHAUMANN/ WALTER 2008, 140). Auf der rechten Seite ließen sich hierbei die ordnungspolitisch verbindlichen – und damit auf bestehenden Verordnungen begründeten – Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten i. S. eines Berufsprofils verorten. Ergänzend zur ordnungspolitisch relevanten Seite konnten außerdem diejenigen Qualifizierungsmöglichkeiten abgebildet werden, die aufgrund von beruflichen Tätigkeitsprofilen als berufstypische und berufsübergreifende Spezialisierungen oder Zusatzqualifikationen entstanden sind. Diese linke Seite des Berufslaufbahnkonzeptes wurde dabei wiederum in die Bereiche „Zusatzqualifikation“ sowie „berufstypische und berufsübergreifende Spezialisierungen“ unterteilt, ohne näher mit allgemeinen Abgrenzungskriterien beschrieben zu werden.

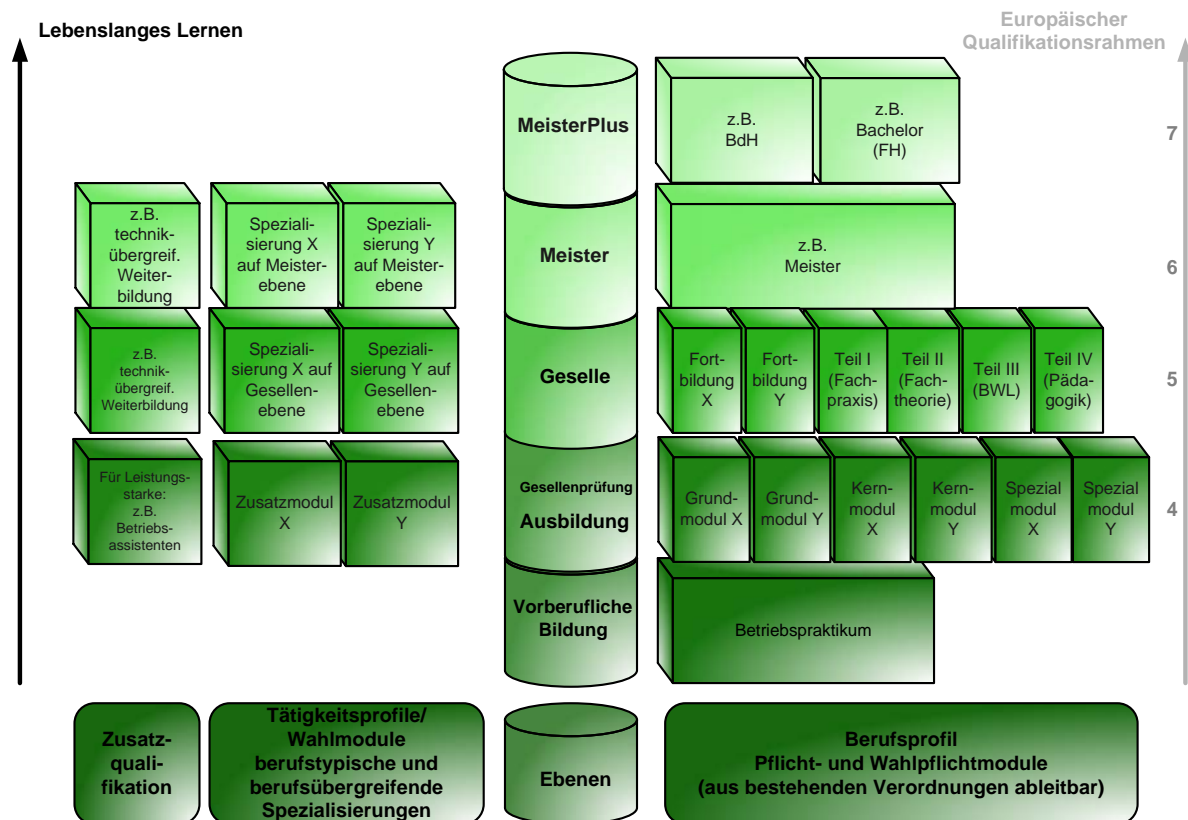


Abb. 1: Basisstruktur des im FBH-Projekt „Das Berufslaufbahnkonzept im Handwerk“ sowie im Modellversuch „Flex.Potential“ zugrunde gelegten Berufslaufbahnkonzepts

Das Berufslaufbahnkonzept in der hier abgebildeten Basisstruktur sah bereits eine erste Orientierung an den Niveaustufen des Europäischen Qualifikationsrahmens vor – ein nationaler

Qualifikationsrahmen existierte zu dem Zeitpunkt noch nicht. Die aktuellen Entwicklungen auch zu einem Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (vgl. ARBEITSKREIS DEUTSCHER QUALIFIKATIONSRAHMEN FÜR LEBENSLANGES LERNEN 2010) ordnen jedoch sowohl den Bachelor als auch den Meister auf Niveau 6 ein, was eine Anpassung der Zuordnung von Stufen im Konzept aus heutiger Sicht begründet.

Auf dieser Basis sollten im aktuellen FBH-Projekt „Transparenz der Aus- und Weiterbildungsstrukturen sowie der Karrierewege im Gesundheitshandwerk unter Anwendung des modifizierten Berufslaufbahnkonzepts des Handwerks“ für die Gesundheitshandwerke (Augenoptiker, Hörgeräteakustiker, Orthopädiemechaniker und Bandagist, Orthopädienschuhmacher sowie Zahntechniker) Aus- und Weiterbildungsangebote sowie Karriereoptionen systematisiert werden (vgl. HEINSBERG/ REHBOLD 2011).

Die Basisstruktur des Berufslaufbahnkonzeptes bildete dabei zunächst die Grundlage für die Ein- bzw. Zuordnung der Bildungsangebote der Gesundheitshandwerke. Es zeigte sich jedoch, dass erstens die grundsätzliche Zuordnung zur rechten und linken Seite auf Basis der bestehenden Unterscheidung nicht immer trennscharf vorgenommen werden konnte. Überdies ergab sich während der Ein- bzw. Zuordnung der Qualifizierungsangebote auf der linken Seite (d.h. der nicht über Verordnungen geregelte Angebote) die Schwierigkeit, durchgängig zwischen Zusatzqualifikationen und Spezialisierungen zu unterscheiden. Zweitens hatte es sich als problematisch herausgestellt, dass die Bezeichnungen der Berufsbildungsabschnitte in der Basisstruktur einer unserer Ansicht nach nicht eindeutigen Logik folgten. So markierten die Ebenen teilweise Abschlussbezeichnungen (Geselle, Meister) und teilweise Prozessbeschreibungen (Ausbildung). Der dritte Anpassungsbedarf ergab sich, wie bereits angedeutet, durch die Ausrichtung auf die Niveaustufen des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen.

Um das Berufslaufbahnkonzept im Kontext des betreffenden Projekts als Analyse- und Systematisierungsraster verwenden zu können, mit dem die Karrierewege und -optionen in den Gesundheitshandwerken abgebildet, analysiert und bewertet werden können, bedurfte es damit der folgenden Anpassungen:

Die erste Anpassung betrifft die Präzisierung der Abgrenzungskriterien der rechten und linken Seite des Berufslaufbahnkonzepts.

rechte Seite des Berufslaufbahnkonzepts

Auf der rechten Seite werden im Weiteren diejenigen Qualifizierungsangebote eingeordnet, die zu *formalen Qualifikationen* führen. In Anlehnung an die Definitionen der Kommission der Europäischen Gemeinschaften (vgl. KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN 2000, 9 f.) werden für das vorliegende Projekt folgende Kriterien erprobt:

- Das Lernen findet in den Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen der sog. Hauptsysteme der allgemeinen und beruflichen Bildung statt. Hierunter werden Schulen, Hochschulen, Fachhochschulen, aber auch die zuständigen Stellen, d. h. Körperschaften des öffentlichen Rechts (z. B. Handwerkskammern) sowie die durch sie mit der Qualifi-

zierung beauftragten Bildungsanbieter (z. B. Innungen) verstanden. Bezugspunkt für die Einordnung ist damit der öffentlich-rechtliche Charakter der Bildungsinstitution selbst bzw. der Auftrag durch eine öffentlich-rechtliche Bildungsinstitution.

- Es existieren verbindliche Verordnungen oder Regelungen zu dem Qualifizierungsangebot. Das bedeutet, dass entweder eine Rechtsverordnung durch das zuständige Ministerium erlassen wurde oder aber die zuständige Stelle ermächtigt wurde, eine Regelung zu erlassen.
- Es werden öffentlich-rechtliche Prüfungen durch die zuständigen Stellen bzw. durch Institutionen mit öffentlich-rechtlichem Auftrag durchgeführt.
- An die anerkannten Abschlüsse/Zertifizierungen sind i. d. R. (Zugangs-)Berechtigungen für Teilbereiche des Bildungs- und Beschäftigungssystems geknüpft, d. h. Berechtigungen zum Führen von Titeln und Zugänge zu Fortbildungsangeboten.

linke Seite des Berufslaufbahnkonzepts

Der linken Seite werden diejenigen Qualifizierungsangebote zugeordnet, die zu *non-formalen Qualifikationen* führen. Hierunter werden Qualifizierungsangebote verstanden, die

- außerhalb der oben genannten Hauptssysteme der allgemeinen und beruflichen Bildung (vgl. ebd.), jedoch in organisierten Lernkontexten, stattfinden. Das Lernen ist ebenfalls intentional, hat aber eher Angebotscharakter (d. h. Bildungsangebote, die zur Ergänzung der formalen Qualifizierung eingerichtet wurden, bspw. aus einzelnen beruflichen Tätigkeitsprofilen heraus). Hiervon abzugrenzen ist das sog. informelle Lernen, das nicht notwendigerweise intentionales Lernen ist, d. h. es findet ganz beiläufig, aber auch bewusst und gezielt in allen Lebenszusammenhängen, im Prozess der Arbeit, als auch im privaten Familien- und Freundeskreis statt und führt in der Regel nicht zu einer Zertifizierung (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2004, 36).
- i. d. R. keiner Prüfung/Bewertung unterzogen werden.
- nicht zu einer anerkannten Zertifizierung führen. Eine ggf. vorliegende institutsbezogene Zertifizierung führt somit nicht zu einer so weitreichenden Berechtigung wie die Zertifizierung formaler Qualifikationen. So werden bspw. keine Berechtigungen zum Zugang zum formalen Bildungssystem oder zur Anrechnung auf formale Qualifikationen vergeben.

Die zweite Anpassung betrifft die begriffliche Präzisierung der Ebenen im Berufslaufbahnkonzept bzw. der Berufsbildungsabschnitte oder Karrierestufen.

In der Fassung von 2006/2008 wiesen die Bezeichnungen unterschiedliche logische Bezugspunkte auf:

- „Ausbildung“ bezog sich auf einen Prozess

- „Geselle“ war ein Ausgangspunkt bzw. die Voraussetzung für die Qualifizierung
- „Meister“ stand am Ende des Qualifizierungsprozesses auf der betreffenden Ebene

Daher wird im modifizierten Berufslaufbahnkonzept einheitlich das Zielniveau der jeweiligen Qualifizierung als Ebenenbezeichnung gewählt:

- Das Ausbildungsniveau mündet in den Abschluss „Geselle“.
- Das Fortbildungsniveau unterhalb des Meisters wird mit „GesellePlus“ bezeichnet.
- Das Meisterqualifizierungsniveau führt zum „Meister“.
- Das Fortbildungsniveau oberhalb des Meisters wird mit „MeisterPlus“ bezeichnet.

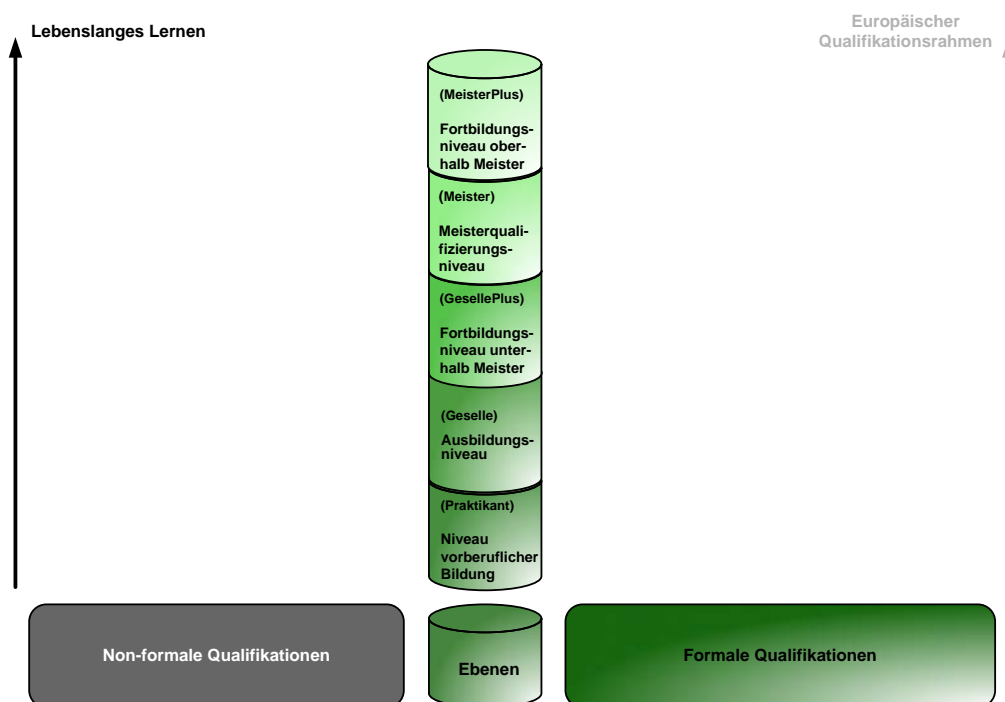


Abb. 2: Bildungsabschnitte im modifizierten Berufslaufbahnkonzept

Die dritte Anpassung betrifft die Orientierung an den Niveaustufen sowie Anforderungsstrukturen des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen.

Schon im ursprünglichen Konzeptvorschlag des ZDH war die Absicht der Vergleichbarkeit der Abschlüsse im europäischen Kontext vorgesehen (vgl. ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS 2004, 29 f.). Die aktuellen Entwicklungen und Diskussionen um die Einordnung von Qualifikationen in den DQR/EQR fließen damit auch in die Fortentwicklung des Berufslaufbahnkonzeptes ein.

Für die rechte Seite des angepassten Berufslaufbahnkonzeptes (formale Qualifikationen) ist hier eine Orientierung an den gegenwärtigen Erprobungen zur Einstufung in den DQR denkbar. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass diese Erprobungen noch nicht abschließend sind.

Im Zuge des Projekts war es nicht das Ziel und zeitlich umsetzbar, die formalen und non-formalen Qualifikationen mithilfe eines Verfahrens zur detaillierten Einschätzung der Teilqualifikationen anhand von Deskriptoren in die DQR-Niveaus einzuordnen. Vielmehr wurde hier ein pragmatischer Ansatz zur Einordnung auf Niveaus erprobt, der konsequent die Outcome-Orientierung im Hinblick auf die Verwertbarkeit der Qualifikationen einschätzt. Die Frage zur Einordnung lautet hierbei: Wird die Person über das Qualifizierungsangebot zu einer Tätigkeit auf dem Gesellen-Niveau, dem GesellePlus-Niveau (fortgeschritten/ spezialisiert aber noch nicht Meister), dem Meister-Niveau oder dem MeisterPlus-Niveau vorbereitet?

Die Deskriptoren des DQR für formale Qualifikationen können hier als Orientierung zur Einstufung der Tätigkeit dienen (vgl. ARBEITSKREIS DEUTSCHER QUALIFIKATIONSRAHMEN FÜR LEBENSLANGES LERNEN 2010).

3 Exemplarische Betrachtung der Umsetzung des Berufslaufbahnkonzepts im Augentoptikerhandwerk

Im aktuellen FBH-Projekt wird die Intention verfolgt, die Vielfalt der bestehenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in den Gesundheitshandwerken anhand exemplarischer Angebote mit Hilfe des Systematisierungsrasters „Berufslaufbahnkonzept“ abzubilden, um im Weiteren vorhandene Karriereoptionen und -wege in den Berufen zu identifizieren (vgl. HEINSBERG/ REHBOLD 2011).

Das hier beispielhaft dargestellte Berufslaufbahnkonzept gibt einen Überblick über die aus Sicht des ZENTRALVERBANDS DER AUGENOPTIKER (ZVA) „wesentlichen“ Qualifizierungsangebote zum Zeitpunkt der Betrachtung. Es wird darauf hingewiesen, dass das Konzept nicht den Anspruch auf Vollständigkeit der Angebote besitzt, sondern zur Demonstration der Verwendbarkeit dargestellt wird. Vielmehr wird die Ein- bzw. Zuordnung der Qualifizierungsangebote als ein erster pragmatischer Vorschlag verstanden, den es insbesondere auch vor dem Hintergrund der Verwertungsaspekte eines solchen Transparenzinstruments zu diskutieren gilt.

Das Berufslaufbahnkonzept im Augentoptikerhandwerk lässt sich über die Ebenen „Praktikant“, „Geselle“, „GesellePlus“, „Meister“ und „MeisterPlus“ aufspannen. Auf der rechten Seite sind Qualifizierungsangebote der sog. Hauptssysteme der allgemeinen und beruflichen Bildung eingeordnet, die zu formalen Qualifikationen führen. Außerdem sind die Kriterien „verbindliche Rechtsverordnung oder Regelung“ sowie „öffentlich-rechtliche Prüfung“ erfüllt. Die linke Seite bildet Qualifizierungsangebote ab, die ergänzend zu den formalen Angeboten aus beruflichen Tätigkeitsprofilen als berufstypische oder berufsübergreifende Zusatzqualifikationen oder Spezialisierungen entstanden sind und die zu non-formalen Qualifikationen führen. Sie finden außerhalb der sog. Hauptssysteme der allgemeinen oder beruflichen Bildung statt und werden in der Regel nicht durch eine Prüfung sichergestellt. Die ggf. vorliegenden Zertifikate sind institutsbezogen und führen in der Regel zu keiner weiteren Berechtigung.

Im Augentoptikerhandwerk können die Qualifizierungsangebote bzw. Karriereoptionen in die einzelnen Karrierestufen bzw. Ebenen des Berufslaufbahnkonzepts eingeordnet werden – und zwar vom Augentoptiker(gesellen) bis zur Promotion auf der höchsten Stufe, wobei auch verschiedene akademische Abschlüsse (Bachelor of Science, Master of Science), Fortbildungsprüfungen wie z. B. zum Optometrist (HwK), das ECOO-Europa-Diplom sowie non-formale Angebote (Spezialist für Kontaktlinsen etc) auf den Stufen dazwischen berücksichtigt werden (vgl. Abb. 3).

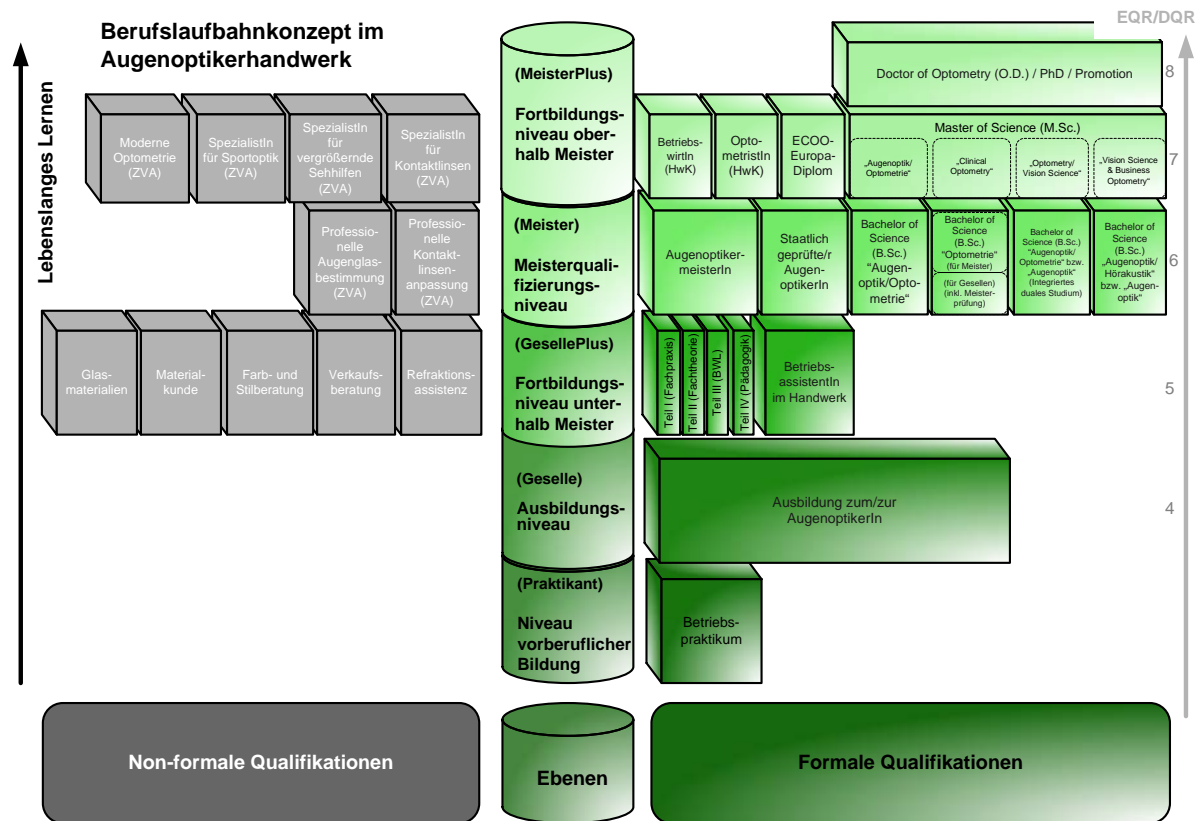


Abb. 3: Berufslaufbahnkonzept im Augentoptikerhandwerk

Insgesamt lassen sich im Augentoptikerhandwerk fünf „typische“ Karrierewege identifizieren, die je nach Zugangsvoraussetzung, persönlicher Neigung und/oder angestrebtem beruflichen Betätigungsfeld individuell beschritten werden können. Hierin wird auch die Durchlässigkeit innerhalb des (Teil-)Bildungssystems deutlich.

1. der berufsbildend handwerksbezogene Karriereweg:

(Typisches Betätigungsfeld: Führungskraft/Betriebsinhaber in einem augenoptischen Betrieb)

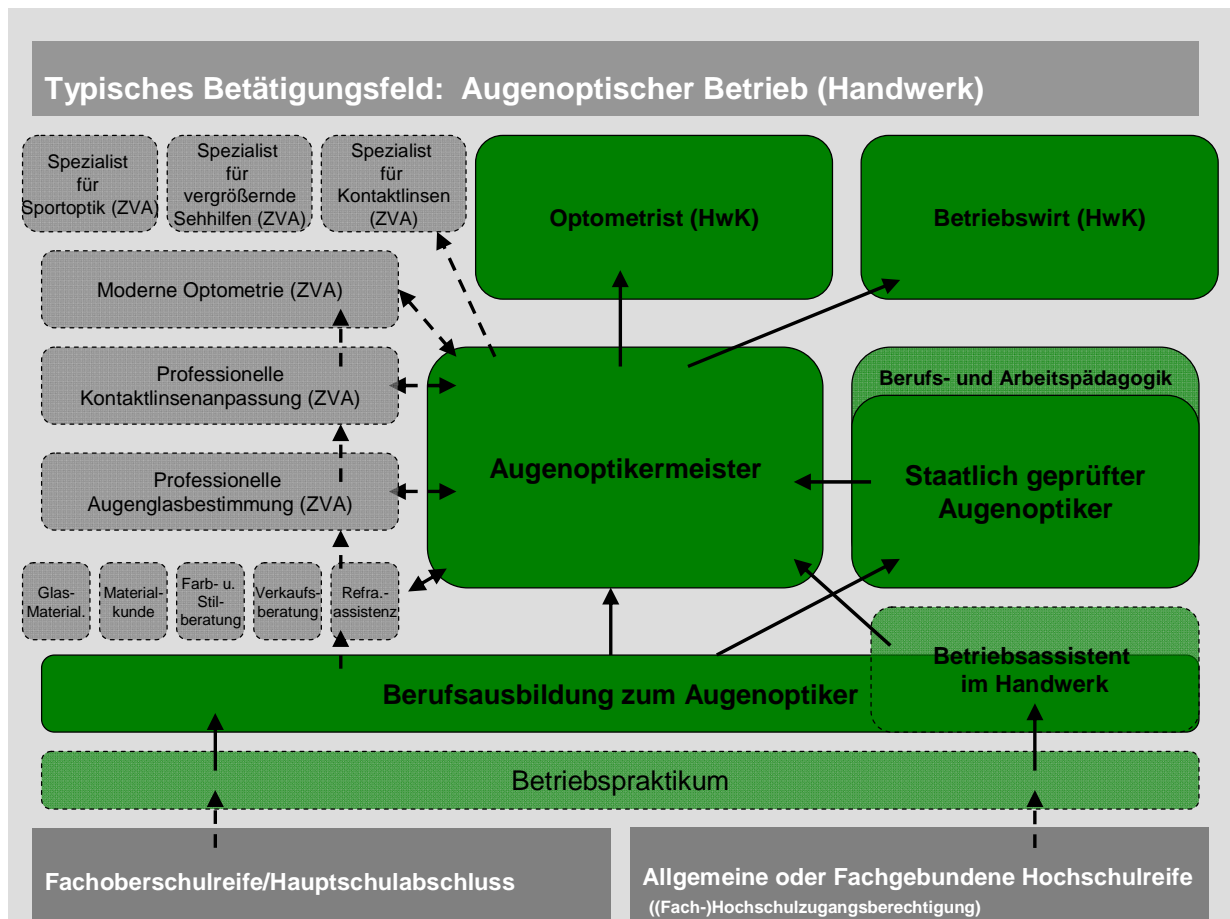


Abb. 4: Berufsbildend handwerksbezogene Karriereweg im Augenoptikerhandwerk

Der Einstieg in den Beruf erfolgt über die Berufsausbildung zum Augenoptiker. Der Berufsausbildung wird optional ein Betriebspraktikum vorgeschaltet, das insbesondere die Berufsorientierung fördert. Leistungsstärkere Auszubildende absolvieren fakultativ eine Zusatzqualifikation zum Betriebsassistenten im Handwerk und bereiten sich damit auf die Übernahme erster kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aufgaben im Betrieb vor. Augenoptikergesellen können sich optional in der Theorie zur Refraktion fortbilden. Das Qualifizierungsangebot „Refraktionsassistenz“ vermittelt erste grundlegende Kenntnisse in der Refraktionsbestimmung. Nach einer Zeit des Erfahrungssammelns als Geselle oder aber im direkten Anschluss an die Gesellenprüfung kann die Meisterqualifizierung angeschlossen werden. Diese kann in einzelnen Teilen berufsbegleitend oder vollzeitschulisch durchlaufen werden. Der Abschluss „staatlich geprüfter Augenoptiker“ wird an einigen Fachschulen mit dem Meistertitel kombiniert angeboten. Die Qualifizierungslehrgänge „Professionelle Augenglasbestimmung (ZVA)“ sowie „Professionelle Kontaktlinsenanpassung“ legen ebenfalls grundlegende Qualifikationen in diesen Bereichen auf Meisterniveau. Um sich explizit auf die Führungsaufgaben im Betrieb vorzubereiten, kann optional die Fortbildungsprüfung „Betriebswirt (HwK)“ angeschlossen werden. „Staatlich geprüfte Augenoptiker“ und/oder „Augenoptikermeister“ übernehmen in augenoptischen Betrieben Führungsaufgaben, sie gründen oder übernehmen Betriebe und leiten diese, sie sind als Betriebsinhaber, Filialleiter und/oder Ausbilder tätig. Um sich im Wettbewerb auch über einzelne Geschäftsfelder zu profilieren, können besondere

Weiterbildungsanstrengungen vom Berufsverband als Spezialistenausbildung anerkannt werden. Der Augenoptikermeister oder der augenoptische Betrieb wird in diesem Fall als Spezialist oder Spezialbetrieb für die Bereiche „Kontaktlinsen“, „vergrößernden Sehhilfen“ und/oder „Sportoptik“ zertifiziert. Durch das Zertifikat „Moderne Optometrie (ZVA)“ kann die Fortbildung in den Bereichen „Vergrößernde Sehhilfen“, „Skiaskopie“, „Optometrisches Screening I und II“, „Ophthalmoskopie“ und „Kinderoptometrie“ belegt werden. Eine besondere Vertiefung des Bereiches „primäre Gesundheitsfürsorge im Bereich des Sehens“ kann überdies durch die Fortbildung zum Optometristen (HwK) dokumentiert werden.

2. der berufsbildend akademische Karriereweg:

(Typische Betätigungsfelder: Optometrie: Primäre Gesundheitsfürsorge im Bereich des Sehens: Messung und Korrektur von Fehlsichtigkeiten des menschlichen Auges, hochqualifizierte Versorgung mit Sehhilfen (Brillen, Kontaktlinsen, vergrößernde Sehhilfen)).

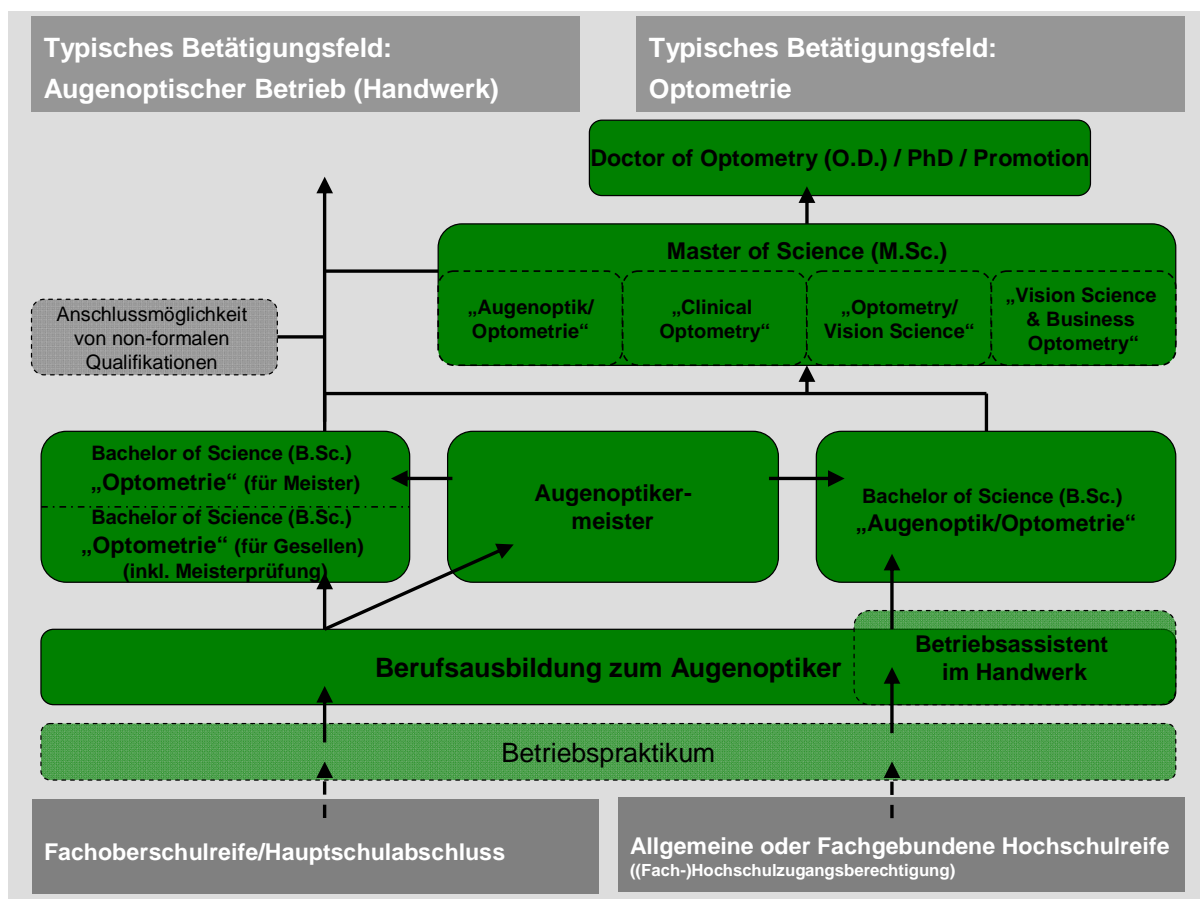


Abb. 5: Berufsbildend akademischer Karriereweg im Augenoptikerhandwerk

Der Einstieg in den Beruf verläuft analog zum oben beschriebenen berufsbildend handwerksbezogenen Karriereweg. Augenoptikergesellen mit dem Berufsziel „primäre Gesundheitsfürsorge im Bereich des Sehens“, die bereits über die fachgebundene Hochschulreife verfügen, können im Anschluss an die Ausbildung in das akademische Bachelorstudium „Augenoptik/Optometrie“ einsteigen. Hierzu stehen den Interessierten bspw. die Studiengänge an der

Beuth Hochschule, Berlin, der Fachhochschule Jena, der Fachhochschule Lübeck sowie der Hochschule München offen.

Der berufsbegleitende Studiengang „B.Sc. Optometrie“ am ZVA-Bildungszentrum, Knechtsteden bietet denjenigen Studieninteressierten, die mit erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung noch nicht über die fachgebundene Hochschulreife verfügen, ebenfalls die Möglichkeit zu studieren. Die Zugangsberechtigung wird hierbei durch die ins Studium integrierte Meisterprüfung geschaffen.

Augenoptikermeister und staatlich geprüfte Augenoptiker mit dem Berufsziel „primäre Gesundheitsfürsorge im Bereich des Sehens“ können im Studiengang „B.Sc. Optometrie (für Meister)“ am ZVA-Bildungszentrum, Knechtsteden in einer auf vier Semester verkürzten Studiendauer berufsbegleitend den akademischen Bachelorabschluss erwerben.

Der Studienabschluss B.Sc. berechtigt zur Aufnahme des Masterstudiums und damit zu einer vertiefenden oder erweiternden Durchdringung des Studienschwerpunktes „Optometrie“. Dabei sind die konsekutiven Masterstudiengänge darauf ausgerichtet eine Berufsausübung in Deutschland und im deutschsprachigen europäischen Raum anzustreben. Die Masterstudiengänge „M.Sc. Vision Science & Business Optometry“ und „Clinical Optometry“ führen zu einem international akkreditierten Abschluss im Bereich Optometrie. Sie erweitern das Berufsbild um die Untersuchung auf Auffälligkeiten am Auge. Der Verdacht auf eine Augenkrankung führt zu einer Verweisung an den Facharzt für Augenheilkunde, der Diagnose und Therapie durchführt.

3. der berufsbildend duale Karriereweg:

(Typische Betätigungsfelder: Betriebsführung in einem augenoptischen Betrieb sowie Dozenten an Fachhochschulen oder (angestellte) Lehrer an berufsbildenden Schulen).

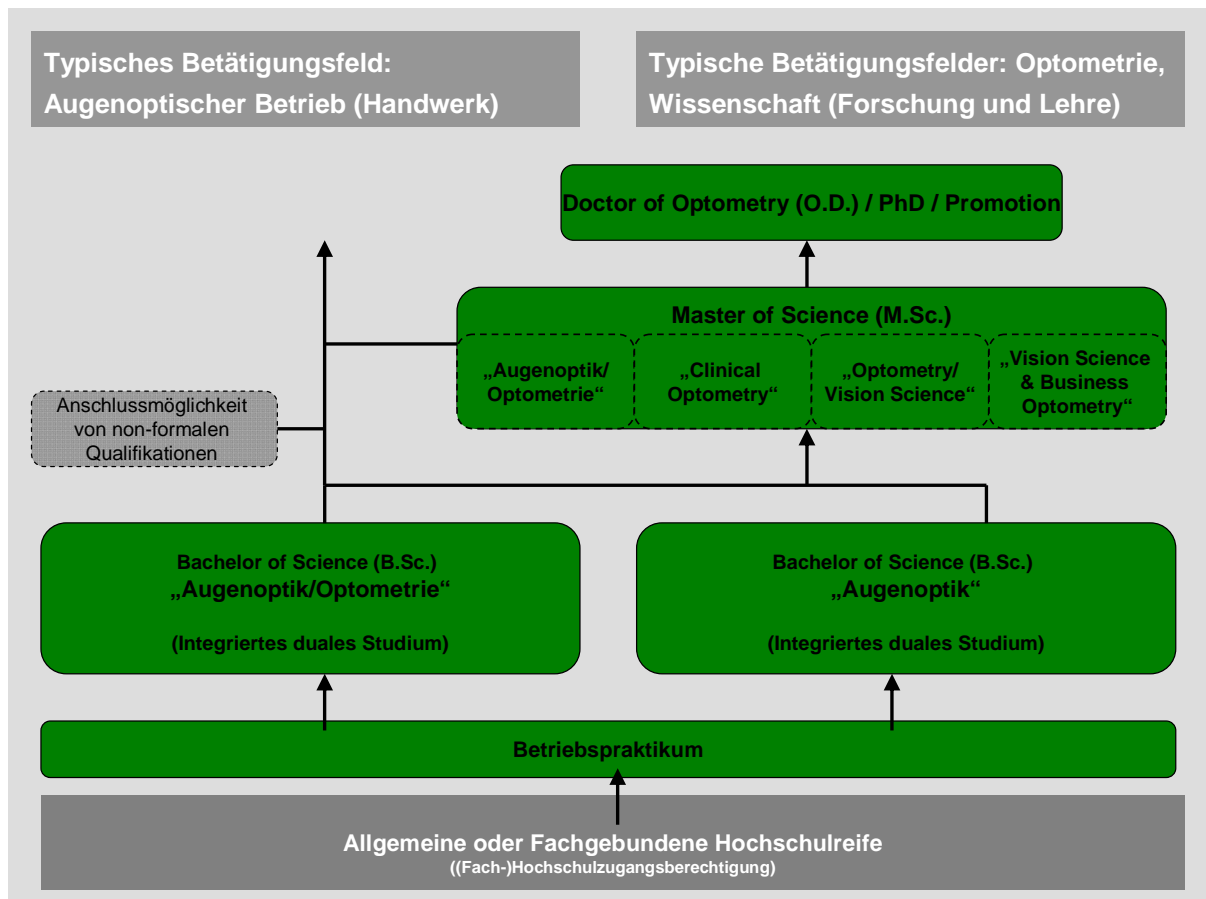


Abb. 6: Berufsbildend dualer Karriereweg im Augenoptikerhandwerk

Der Einstieg in den Beruf erfolgt hier über ein duales Studium, das die Berufsausbildung zum Augenoptiker mit einem akademischen Bachelorabschluss verbindet. Gegenwärtig wird mit den Studiengängen „B.Sc. Augenoptik/Optometrie“ der Hochschule München sowie „B.Sc. Augenoptik“ der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften ein solches duales Studienkonzept verfolgt.

Eine berufliche Tätigkeit in der Führung eines augenoptischen Betriebes ist im Anschluss an das Studium ebenso denkbar wie das Berufsziel der primären Gesundheitsfürsorge im Bereich des Sehens.

4. der akademische Karriereweg:

(Typische Betätigungsfelder: Betriebsführung in einem augenoptischen Betrieb, Einsatz bei Fachärzten für Augenheilkunde, Dozenten an Fachhochschulen oder (angestellte) Lehrer an berufsbildenden Schulen).

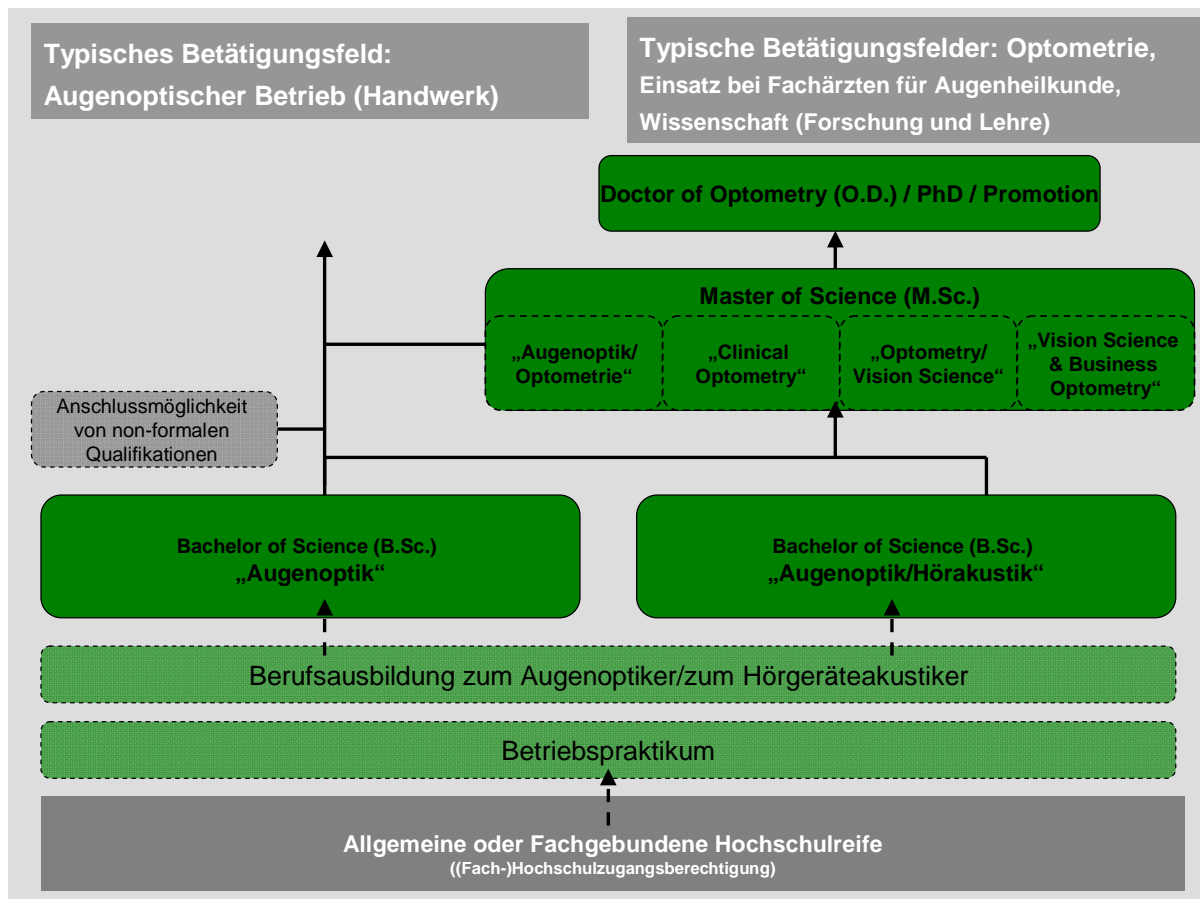


Abb. 7: Akademischer Karriereweg im Augenoptikerhandwerk

Neben dem berufsbildenden und dualen ist im Augenoptikerhandwerk auch ein (rein) akademischer Einstieg in den Beruf möglich. Die Bachelorstudiengänge „B.Sc. Augenoptik“ und „B.Sc. Augenoptik/Hörakustik“ berechtigen sowohl zum selbständigen Betrieb eines augenoptischen Betriebes als auch zu einem vertiefenden oder erweiternden Masterstudiengang.

5. der europäische Karriereweg:

(Typische Betätigungsfelder: Betriebsführung in einem augenoptischen Betrieb, Einsatz bei Fachärzten für Augenheilkunde, Dozenten an Fachhochschulen oder (angestellte) Lehrer an berufsbildenden Schulen, primäre Gesundheitsfürsorge im Bereich des Sehens im (europäischen/internationalen) Ausland)

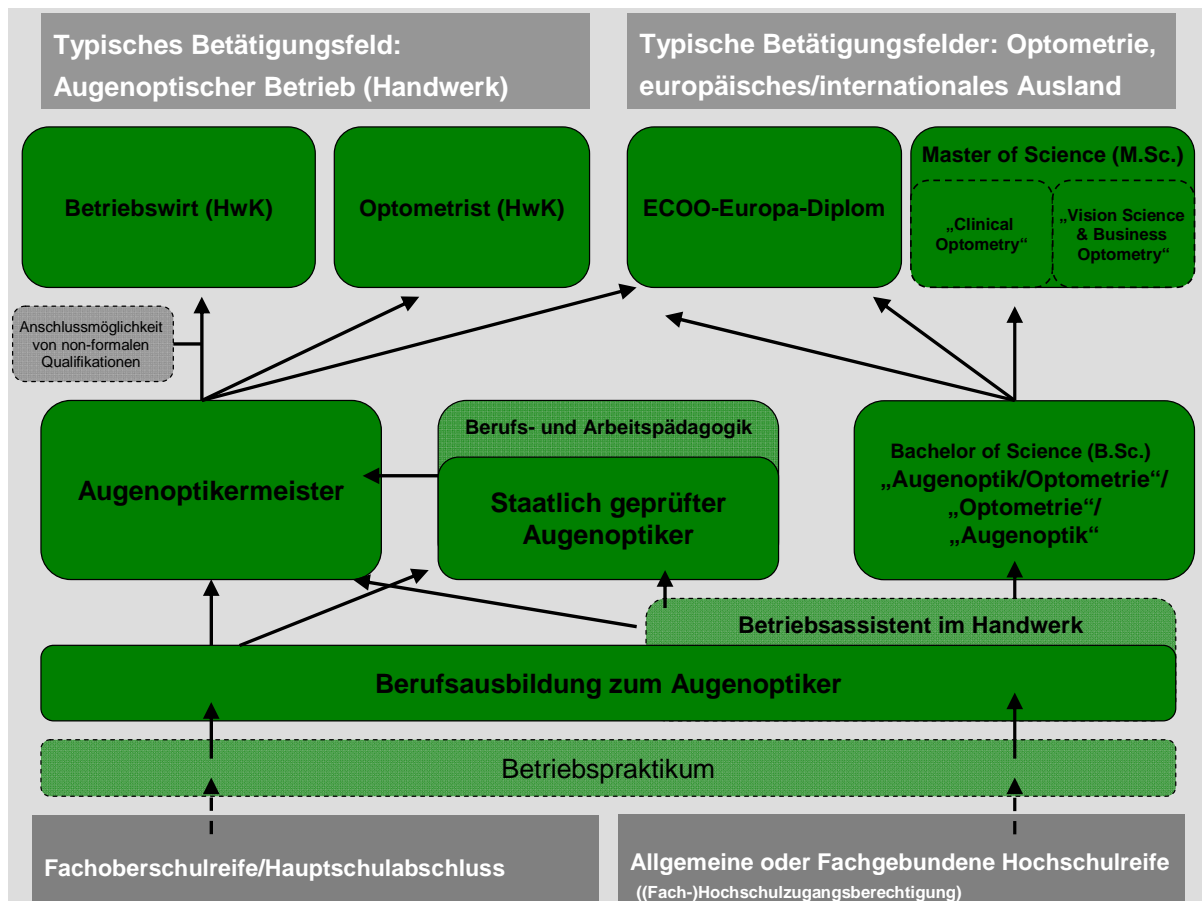


Abb. 8: Europäischer Karriereweg im Augenoptikerhandwerk

Um im Bereich der Augenoptik und Optometrie auch grenzüberschreitend im europäischen Ausland tätig zu sein, kann ein Karriereweg eingeschlagen werden, der auf MeisterPlus-Ebene eine europäische oder sogar internationale Akkreditierung zulässt. Auf europäischer Ebene erfolgt dies durch erfolgreiches Bestehen des ECOO-Europa-Diploms. Die Weiterbildungs-Master „M.Sc. Vision Science & Business Optometry“ und „Clinical Optometry“ sind überdies international akkreditierte Abschlüsse.

4 Fazit und Ausblick auf weitere Ergebnisse im Projekt des FBH

Das Berufslaufbahnkonzept wurde in dem oben skizzierten Projekt im Hinblick auf die aktuellen Fragestellungen überarbeitet und erprobt. Es hat sich dabei als geeignetes Systematisierungsraster zur berufsbezogenen Strukturierung von Aus- und Weiterbildungsangeboten erwiesen. Es bildet den Ausgangspunkt für die Gestaltung von Informationsmaterialien und stellt damit für Verbände ein wichtiges Instrument dar, um erfolgreich in puncto Fachkräftesicherung arbeiten zu können. Gleichzeitig bieten die auf den Strukturierungen durch das Berufslaufbahnkonzept aufbauenden und in den meisten Gewerken noch zu entwickelnden Informationsmaterialien eine Hilfestellung für junge Menschen im Rahmen ihrer Berufsorientierung, die im Übergang von Schule und Beruf vor einer wichtigen Entscheidung stehen.

Literatur

ARBEITSKREIS DEUTSCHER QUALIFIKATIONSRAHMEN FÜR LEBENSLANGES LERNEN (2010): Vorschlag für einen Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen verabschiedet vom Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen am 10. November 2010. Online: <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de> (07-04-2011).

BERNER, K. (2006/07): Das Berufslaufbahnkonzept im Handwerk. Modifikation und exemplarische Anwendung im Metallbauerhandwerk. Köln. Online: http://www.fbh.uni-koeln.de/fbhsite/fileadmin/Publikationen/BernerK_berufslaufbahnkonzept_handwerk_projekt_bericht.pdf (18-04-2011).

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (Hrsg.) (2011): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2011. Online: http://datenreport.bibb.de/Datenreport_2011_Vorversion.pdf (27-05-2011).

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB): A.WE.B Aus- und Weiterbildungsberufe. Liste der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe, Stand 01.08.2010. Online: <http://www2.bibb.de/tools/aab/aabberufeliste.php> (27-05-2011).

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.) (2004): Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens. Machbarkeitsstudie im Rahmen des BLK-Verbundprojekts. Berlin.

BUSCHFELD, D./ BIELIGK, C. (2009): Auswirkungen des demografischen Wandels auf das Handwerk am Beispiel des Kammerbezirks Dresden. In der Reihe: Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung. Heft A9. Köln.

HEINSBERG, T./ REHBOLD, R. R. (2011 [in Vorbereitung]): Transparenz der Aus- und Weiterbildungsstrukturen sowie der Karrierewege im Gesundheitshandwerk unter Anwendung des modifizierten Berufslaufbahnkonzepts des Handwerks. Abschlussbericht zum Projekt „Analyse von Gemeinsamkeiten und Unterschieden in den gesundheitshandwerklichen Aus- und Weiterbildungsberufen“. In der Reihe: Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung. Heft A14. Köln.

HILLE, S./ LANG, M./ REHBOLD, R. R. (2011[in Vorbereitung]): Berufswahlverhaltens von Schülerinnen und Schülern der Sekundarstufen I und II in der Phase der Berufsorientierung am Beispiel der Region Köln-Bonn. In der Reihe: Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung. Heft A12. Köln.

HOLLMANN, C./ SCHAUMANN, U./ WALTER, H.-J. (2008): Flex.Potential. Abschlussbericht zum Modellversuch „Nutzung von Flexibilitätspotenzialen der Aus- und Weiterbildung im Kontext eines Berufslaufbahnkonzeptes am Beispiel des Kraftfahrzeugtechniker-Handwerks“. Köln.

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN (2000): Memorandum über Lebenslanges Lernen. SEK(2000) 1832. Brüssel.

STATISTISCHE ÄMTER DES BUNDES UND DER LÄNDER (2011): Demografischer Wandel in Deutschland. Bevölkerungs- und Haushaltsentwicklung im Bund und in den Ländern. Wiesbaden. Online:

<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/>

[Fachveroeffentlichungen/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/BevoelkerungsHau-shaltsentwicklung5871101119004.property=file.pdf](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/BevoelkerungsHau-shaltsentwicklung5871101119004.property=file.pdf) (26-05-2011).

STATISTISCHE ÄMTER DES BUNDES UND DER LÄNDER (2009): Demografischer Wandel in Deutschland. Auswirkungen auf Kindertagesbetreuung und Schülerzahlen in Bund und Ländern. Heft 3. Online:

<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/Kindertagesbetreu-ungSchuelerzahlen5871103099004.property=file.pdf> (02-06-2011).

ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS (Hrsg.) (2004): Differenzierung und Europäisierung der beruflichen Bildung. Ein Reformprogramm des Handwerks. Berlin.

ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS (Hrsg.) (2007): Ganzheitlich, passgenau, anschlussfähig. Grundzüge eines umfassenden und flexiblen Berufslaufbahnkonzepts im Handwerk. Berlin.

ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS: Statistik der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach schulischer Vorbildung. Online: <http://www.zdh-statistik.de/application/index.php?mID=3&cID=40> (27-05-2011).

ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS: Übersicht über Ausbildungsordnungen im Handwerk (Anlage A, B1 und B2), Stand: 07-2008. Online: http://www.zdh.de/fileadmin/user_upload/themen/Bildung/Ausbildungsordnungen/07-2008_Ausbildungsordnung.pdf (27-05-2011).

Zitieren dieses Beitrages

REHBOLD, R. R./ HEINSBERG, T.. (2011): Transparenz von Karrierewegen im Handwerk – das Berufslaufbahnkonzept am Beispiel von Gesundheitshandwerken. In: *bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Workshop 26*, hrsg. v. BECKER, M./ KREBS, R./ SPÖTTL, G., 1-17. Online: http://www.bwpat.de/ht2011/ws26/rehbold_heinsberg_ws26-ht2011.pdf (26-09-2011).

Die AutorInnen:



ROLF RICHARD REHBOLD

Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln

Venloer Str. 151 – 153, 50672 Köln

E-mail: rolf.rehbold@uni-koeln.de

Homepage: www.fbh.uni-koeln.de



TANJA HEINSBERG

Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln

Venloer Str. 151 – 153, 50672 Köln

E-mail: tanja.heinsberg@uni-koeln.de

Homepage: www.fbh.uni-koeln.de