

Fortbildungsordnungen und wie sie entstehen ...



Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Fortbildungsordnungen und wie sie entstehen ...

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-88555-931-3



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

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite www.bibb.de/cc-lizenz.

Vertriebsadresse:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Arbeitsbereich 1.4 – Publikationsmanagement/Bibliothek
– Veröffentlichungen –
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Fax: 02 28/1 07 29 67
E-Mail: vertrieb@bibb.de
Bestell-Nr.: 09.195

© 2013 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herbert Tutschner, AB 4.4
E-Mail: zentrale@bibb.de
Internet: www.bibb.de

Satz: Christiane Zay, Potsdam
Druck: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld
Printed in Germany

ISBN 978-3-88555-931-3

Inhalt

1.	Vorwort.....	5
2.	Definitionen.....	8
3.	Verfahren der Beantragung und Entwicklung von Fortbildungs- ordnungen (FBO) des Bundes	13
4.	Beteiligte am Ordnungsverfahren	18
5.	Kriterien für den Erlass von Fortbildungsordnungen	20
6.	Vereinbarung der Spitzenorganisationen der Sozialpartner	22
7.	Die Systematik von Qualifikationsebenen in der geregelten Aufstiegsfortbildung (nach BBiG/HwO)	24
8.	Die Fortbildungsordnung	29

Anlagen

A.	Hinweise für die Entwicklung von Fortbildungsordnungen	32
B.	Kriterien für den Erlass von Fortbildungsordnungen	34
C.	Der Rahmenplan	35
D.	Synopse – Zuständigkeiten für Fortbildungsordnungen	36
E.	Statistik – Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung und Umschulung	36
F.	Literatur und Dokumente	37
G.	Abkürzungen	39

1. Vorwort

Der Strukturwandel in der Gesellschaft hin zu einer Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft führt zu einem Anstieg des Qualifikationsniveaus in der beruflichen Bildung. Im Kontext dieser Entwicklung gewinnt die berufliche Fortbildung an Bedeutung. Weitgehende Veränderungen in der beruflichen Fortbildung zielen in den letzten Jahren vor allem in zwei Richtungen: In der vertikalen Dimension geht es um eine stärkere Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung. In der horizontalen Dimension kommt es (...) zu einer stärkeren Verknüpfung von formellem und informellem Lernen.¹

Ziel der beruflichen Fortbildung ist, dem sich stetig ändernden Qualifikationsbedarf in den verschiedenen Wirtschaftszweigen und Branchen schnell, bedarfsgerecht und zukunftsorientiert zu entsprechen. So sind auch die formalen Regelungsmöglichkeiten in der beruflichen Fortbildung adäquat zu nutzen, „um die von den Unternehmen benötigten und von den Beschäftigten nachgefragten Qualifikationen in attraktive Konzepte umzusetzen und weiterzuentwickeln“². Fortbildungsordnungen des Bundes beschreiben im wesentlichen Prüfungen; deshalb werden sie auch als Fortbildungs(prüfungs)regelungen bezeichnet. Im Unterschied zu Ausbildungsordnungen im dualen System (Ausbildungsrahmenplan) enthalten Fortbildungsordnungen kein Curriculum (siehe dazu Anlage C: Der Rahmenplan).

Fortbildungsordnungen nach § 53 Berufsbildungsgesetz (BBiG) und § 42 Handwerksordnung (HwO) stellen innerhalb des weitgehend offenen Systems der beruflichen Fortbildung ein strukturiertes Angebot dar. Sie bauen in der Regel auf den entsprechenden Ausbildungsberufen des dualen Systems auf und sind eine nachhaltige Bestätigung für die Durchlässigkeit im Berufsbildungssystem. Die Abschlüsse bieten eine attraktive Perspektive für den beruflichen Aufstieg und sind bei den Betrieben wegen ihrer Praxisrelevanz gefragt. Gleichzeitig unterstreichen sie den Anspruch auf An-

1 Sauter, Edgar: Strukturen und Interessen. BIBB, Bonn 2003, S. 12.

2 DGB/KWB: Berufliche Weiterbildung immer wichtiger. Vereinbarung zur beruflichen Fortbildung gemäß § 53/54 BBiG und § 42/42a HwO. Neufassung 2008. Anmerkung: die Vereinbarung ist nicht unterschrieben vom Deutschen Bauernverband, vertreten im KWB. Der öffentliche Dienst ist nicht beteiligt, da er im KWB nicht organisiert ist.

erkennung der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung. Die Ordnung der beruflichen Fortbildung unterscheidet sich in einer Reihe von Merkmalen grundlegend von der beruflichen Ausbildung. Trotz vieler Gemeinsamkeiten gleicht in der beruflichen Fortbildung kein Ordnungsverfahren dem anderen.

Der demografische Wandel, ein steigender Bedarf an hoch qualifizierten Fachkräften, die Entwicklung eines gemeinsamen europäischen Wirtschafts- und Wissenschaftsraumes und die Bedeutung akademischer Bildung für den Erhalt und den Ausbau des Standorts Deutschland haben dazu beigetragen, dass zunehmend die Gleichwertigkeit beruflicher und hochschulischer Kompetenzen und die Möglichkeiten der Anrechnung auf eine akademische Hochschulqualifizierung diskutiert werden. Inzwischen bieten die Hochschulgesetze der Bundesländer unterschiedliche Regelungen, die es auch Personen ohne klassische Hochschulzugangsberechtigung ermöglichen, ein Studium an einer Hochschule aufzunehmen. Abhängig vom Fortbildungsabschluss und vom gewählten Studiengang können bis maximal 50 Prozent der Lernergebnisse beruflicher Qualifikationen als anrechnungsfähig geltend gemacht werden (wie es der Beschluss der KMK von 2002 maximal einräumt).

Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) geben für die Regelung von Fortbildungen zwei Möglichkeiten vor:

- ▶ Fortbildungsordnungen als Rechtsverordnungen des Bundes nach § 53 BBiG und § 42 HwO
- ▶ Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen nach § 54 BBiG und § 42a HwO.

Aktuell gibt es 233 Fortbildungsordnungen³ in der Zuständigkeit des Bundes und 735 Rechtsvorschriften der zuständigen Stellen zur beruflichen Fortbildung bzw. 2.850 Regelungen.⁴ Seit 2004 ist die Zahl der Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung und Umschulung kontinuierlich von 192 auf 233 gestiegen.

Diese Broschüre beschäftigt sich ausschließlich mit der beruflichen Fortbildung nach § 53 BBiG und § 42 HwO, d. h. mit der Entwicklung von Fortbildungsordnungen im Rahmen der beruflichen Aufstiegsfortbildung unter der Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

3 Stand November 2012

4 Stand Juli 2012

Die vorliegende Broschüre gibt den an den Ordnungsverfahren Beteiligten und der interessierten Fachöffentlichkeit einen Überblick über

- ▶ die formalen Abläufe sowie die Komplexität des Ordnungsverfahrens,
- ▶ den Rahmen der zu leistenden Arbeiten des BIBB und der Beteiligten,
- ▶ die geltenden Vereinbarungen sowie
- ▶ die Empfehlungen für die Entwicklung von Fortbildungsordnungen.

Den Lesern und Leserinnen der Broschüre wünsche ich viel Freude und Erkenntnisgewinn bei der Lektüre.

2. Definitionen

2.1 Weiterbildung – Berufliche Fortbildung – Aufstiegsfortbildung

Aufgrund der Vielzahl der verwendeten Begriffe zur beruflichen Weiterbildung und beruflichen Fortbildung ist eine Klärung der Begriffe bzw. Definitionen notwendig.

Weiterbildung

In den 1970er Jahren wurde die Weiterbildung als „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer ersten Berufsphase und nach Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder einer Familienphase“⁵ definiert. Gleichzeitig wurde Weiterbildung im Wesentlichen als „öffentliche und bildungspolitisch zu verantwortende Aufgabe, die vornehmlich über gesetzliche Regelungen, Bildungseinrichtungen und organisiertes Lernen gesteuert und gestaltet werden sollte“⁶, verstanden.

Berufliche Fortbildung

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) definiert in § 1 Abs. 1 Ziele und Begriffe der Berufsbildung und in § 1 Abs. 4 den Begriff der beruflichen Fortbildung.

5 Deutscher Bildungsrat 1970 – Strukturplan für das Bildungswesen, S. 197. Es gibt weitere Definitionen zur „Weiterbildung“, verwiesen sei hier an die Definition der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung von 1974: Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung (1974) unterscheidet nicht zwischen beruflicher und nicht beruflicher (allgemeiner und politischer) Weiterbildung. Weiterbildung wird als Einheit betrachtet; sie umfasst die Teilbereiche der Fortbildung, Umschulung und der Erwachsenenbildung. Durch die Beschränkung auf organisierte Lernprozesse werden alle nicht organisierten Formen, das Lernen im Rahmen der Arbeitsprozesse, ausgeschlossen. Die Umschulung und das Nachholen von schulischen Abschlüssen werden der Weiterbildung zugeordnet. Die Einarbeitung und das kurzfristige Anlernen im Betrieb werden explizit ausgeschlossen.

6 Dehnbostel, Peter: Berufliche Weiterbildung. Berlin 2008, S. 12.

Berufsbildung im Sinne des BBiG sind

- ▶ die Berufsausbildungsvorbereitung (§ 1 Abs. 2 BBiG),
- ▶ die Berufsausbildung (§ 1 Abs. 3 BBiG),
- ▶ die berufliche Fortbildung (§ 1 Abs. 4 BBiG) und
- ▶ die berufliche Umschulung (§ 1 Abs. 5 BBiG).

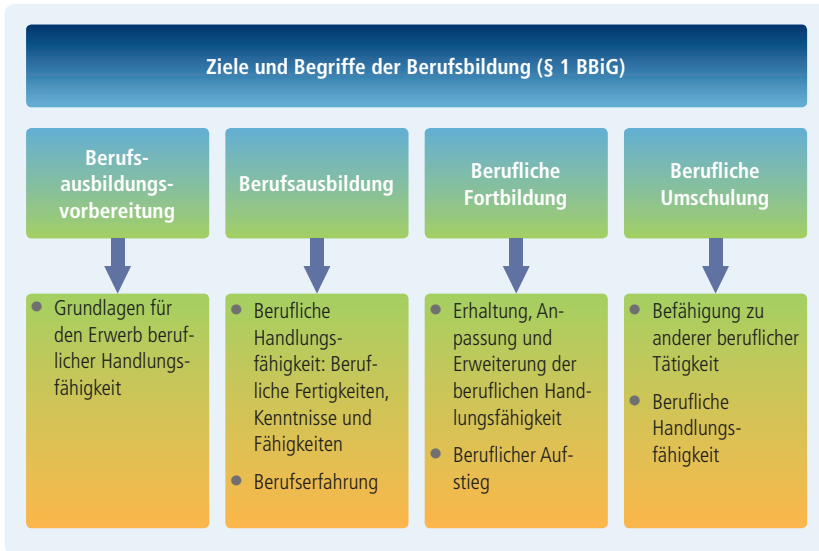


Abbildung 1: Ziele und Begriffe der Berufsbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Berufliche Fortbildung setzt in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung und/oder eine entsprechende einschlägige Berufspraxis voraus. Nach § 1 Abs. 4 BBiG soll die berufliche Fortbildung dem/der Einzelnen die Möglichkeit eröffnen, die berufliche Handlungsfähigkeit (im bisherigen Berufsfeld) zu erhalten und anzupassen (Anpassungsfortbildung) oder zu erweitern und auf einen beruflichen Aufstieg vorzubereiten (Aufstiegsfortbildung).⁷

7 Berufsbildungsgesetz sowie Gabler Wirtschaftslexikon: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/berufliche-fortbildung.html>.

Exkurs: In dieser Definition werden zwei Formen der beruflichen Fortbildung unterschieden: die **Anpassungsfortbildung**⁸ (erhalten und anpassen) und die **Aufstiegsfortbildung**⁹ (erweitern und beruflich aufsteigen).

Die **Anpassungsfortbildung** zielt auf den Erhalt und die Anpassung der vorhandenen beruflichen Handlungsfähigkeit im bisherigen Berufsfeld.

Aufstiegsfortbildung: Die berufliche Fortbildung soll es nach § 53 BBiG Abs. 1 ermöglichen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erweitern und beruflich aufzusteigen. Mit dem erfolgreichen Abschluss im Rahmen der Aufstiegsfortbildung wird auf die Wahrnehmung von Funktionen vorbereitet, die einen deutlich erweiterten Verantwortungsbereich umfassen.

In § 53 BBiG und § 42 HwO wird die berufliche Fortbildung geregelt sowie festgelegt, was eine Fortbildungsordnung mindestens enthalten muss (siehe dazu Kapitel 8). Das heißt, in § 53 BBiG und § 42 HwO wird nur die berufliche Fortbildung im Sinne der Aufstiegsfortbildung gesetzlich geregelt, durch die entsprechende Fortbildungsordnung werden u. a. die Zulassungsvoraussetzungen und das Prüfungsverfahren festgelegt. Damit ist in der Aufstiegsfortbildung im Unterschied zur Anpassungsfortbildung die Zertifizierung gesetzlich geregelt und verbindlich.

1996 haben die Spitzenorganisationen der Sozialpartner in einer Vereinbarung folgende Absichtserklärung getroffen: Fortbildungsregelungen gemäß BBiG sollen nur für die Aufstiegsfortbildung verwendet werden. Anpassungsfortbildung soll nicht geregelt werden.¹⁰

-
- 8 Maßnahmen der **Anpassungsfortbildung** nach BBiG und HwO zielen darauf ab, die vorhandenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu erhalten und zu erweitern, um den aktuellen beruflichen Anforderungen gerecht werden zu können. Es handelt sich in der Regel um Kurzzeitmaßnahmen, eine Zertifizierung ist nicht durch das BBiG geregelt. Darüber hinaus kann auch das Nachholen von schulischen und beruflichen Abschlüssen, z. B. im Rahmen einer Nachqualifizierung, zur Anpassungsfortbildung gerechnet werden.
- 9 Maßnahmen der **Aufstiegsfortbildung** zielen darauf ab, die Teilnehmer/-innen auf eine Prüfung vorzubereiten. Mit der Zertifizierung des Prüfungserfolges wird die berufliche Höherqualifizierung dokumentiert. Ein Teil der Aufstiegsmaßnahmen bereitet auf öffentlich-rechtliche Prüfungen in Fortbildungsberufen vor (z. B. Meister/-in, Fachkaufleute, Fachwirte, Betriebswirt/-in). Zu den Voraussetzungen für Fortbildungsprüfungen dieser Art gehören in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung und eine einschlägige, meistens mehrjährige Berufspraxis.
- 10 DGB, DAG und Spitzenorganisationen der Wirtschaft, vertreten im KWB: Vereinbarung zur beruflichen Fortbildung gemäß § 46 BBiG und § 42 HwO. In: BWP spezial März/April 1997. BIBB Bonn, Berlin.

Berufliche Umschulung¹¹

Die berufliche Umschulung soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen (§ 1 Abs. 5 BBiG). Die berufliche Umschulung muss zu einem beruflichen Abschluss, z. B. mit einer erfolgreichen IHK- oder HwK-Prüfung, in einen anerkannten Ausbildungsberuf führen. Die berufliche Umschulung ist im § 58 BBiG geregelt.

Berufliche Weiterbildung¹²

Das Sozialgesetzbuch (SGB III) verwendet den Begriff berufliche Weiterbildung. Mit der beruflichen Weiterbildung nach SGB III wird eine Leistung der Arbeitsförderung beschrieben, die Arbeitnehmer/-innen, Arbeitgeber/-innen und Träger von Arbeitsförderungsmaßnahmen erhalten können.

2.2 Fortbildungsordnung – Fortbildungsprüfungsordnung (BBiG) – Rechtsverordnung (HwO)

Bei den Fortbildungsordnungen handelt es sich wie bei den Ausbildungsordnungen um Rechtsverordnungen¹³ des Bundes. Im Berufsbildungsgesetz bzw. in der Handwerksordnung werden in diesem Zusammenhang unterschiedliche Begriffe verwendet.

Nach Berufsbildungsgesetz (§ 53 Abs. 1 BBiG) sind Fortbildungsordnungen Rechtsverordnungen, durch die Fortbildungsabschlüsse anerkannt und dafür Prüfungsregelungen erlassen werden. Diese sind Grundlage für eine einheitliche berufliche Fortbildung in der Zuständigkeit des Bundes.¹⁴

Im Zuständigkeitsbereich der zuständigen Stellen (in der Regel die Kammern) werden die Rechtsverordnungen für die berufliche Fortbildung als **Fortbildungsprüfungsordnungen** bezeichnet (§ 54 BBiG). In diesen Regelungen werden die Ziele, Inhalte, Prüfungsanforderungen etc. festgelegt.

11 Aktuell gibt es mit der/dem Geprüften Flugzeugabfertiger/-in eine Umschulungsregelung auf Grundlage des BBiG.

12 Gabler Wirtschaftslexikon: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/berufliche-fortbildung.html>.

13 Rechtsverordnungen (RVO) sind Rechtsnormen, die von Exekutivorganen des Bundes oder der Länder (Regierungen, Minister etc.) zur Regelung staatlicher Angelegenheiten erlassen werden. Rechtsverordnungen sind Gesetze im materiellen, aber nicht im formellen Sinne.

14 Weiteres siehe Kapitel 8.

In der Handwerksordnung (§ 42 HwO) wird in diesem Zusammenhang der Begriff **Rechtsverordnung** verwendet, durch die Inhalte, Ziele, Prüfungsanforderungen, Prüfungsverfahren sowie die Zulassungsvoraussetzungen und die Bezeichnung der Abschlüsse bestimmt werden.

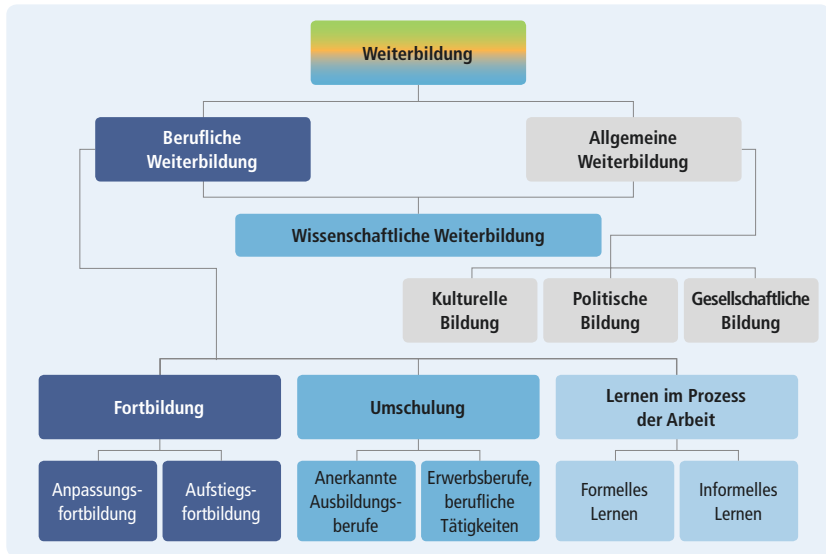


Abbildung 2: Weiterbildung (Quellen: u. a. Dehnbostel, Peter: Berufliche Weiterbildung, Berlin 2008).

3. Verfahren der Beantragung und Entwicklung von Fortbildungsordnungen (FBO)

Einleitung

Das Verfahren zur Entwicklung oder Modernisierung einer Fortbildungsordnung (FBO) bzw. für Änderungen anderer Art wird in der Regel mit einem schriftlichen Antrag der Spitzenorganisationen der Sozialpartner (in Abstimmung mit den jeweiligen Fachverbänden) beim zuständigen Bundesministerium (in der Regel das Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF– im Einvernehmen mit dem zuständigen Fachministerium) eingeleitet. Ausnahmen sind die Meisterverordnungen im Handwerk nach §§ 45 und 51a HwO (zuständig das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie – BMWi) sowie nach § 53 Abs. 3 BBiG die Fortbildungsordnungen in Berufen der Landwirtschaft einschließlich der ländlichen Hauswirtschaft (Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz – BMELV) sowie die Fortbildungsordnungen in Berufen der Hauswirtschaft (Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie – BMWi).¹⁵ Darüber hinaus kann die Initiative für die Entwicklung von Fortbildungsordnungen vom Staat oder von anderen Organisationen¹⁶ ausgehen. Auch in diesen Fällen werden die Kriterien für den Erlass von Fortbildungsordnungen von 1976 (siehe Abschnitt 5 und Anlage B) angelegt.¹⁷

Die zwei Verfahrensoptionen

Das zuständige Bundesministerium ist als „Verordnungsgeber“ für das gesamte Verfahren der Beantragung und Entwicklung von Fortbildungsordnungen verantwortlich. Nach Anhörung der Spitzenorganisationen der Sozialpartner legt das zuständige Bundesministerium im Einvernehmen mit dem zuständigen Fachministerium das Verfahren für die Erarbeitung der Fortbildungsordnungen fest.

15 Jeweils im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

16 Z. B. Fachverbände wie das Deutsche Kraftfahrzeuggewerbe (ZDK) oder der Handelsverband Deutschland (HDE).

17 Bundesausschuss für Berufsbildung: Empfehlung über Kriterien und Verfahren für den Erlass von Fortbildungsordnungen und deren Gliederung. Nr. 36 vom 16. März 1976.

Hier gibt es zwei Optionen:

- ▶ Das Ministerverfahren¹⁸: Das zuständige Bundesministerium erarbeitet im Einvernehmen mit dem jeweiligen Fachministerium den Entwurf einer Fortbildungsordnung.
- ▶ Das Weisungsverfahren: Das BIBB erarbeitet auf Weisung des zuständigen Bundesministeriums (in der Regel das BMBF) einen Verordnungsentwurf mit Experten und Expertinnen aus der betrieblichen Praxis, die von den Spitzenorganisationen der Sozialpartner benannt werden.

Das Prozedere bei Weisungsverfahren

Das Verfahren zur Beantragung und zur Entwicklung von Fortbildungsordnungen sieht beim Weisungsverfahren folgende Schritte vor:

1. Initiative durch die Spitzenorganisationen der Sozialpartner, Bundesministerien oder durch andere Organisationen, wie z. B. Fachverbände.
2. Einholen von Stellungnahmen in der Regel im schriftlichen Verfahren durch das zuständige Bundesministerium (BMBF o. a.) unter Beteiligung des entsprechenden Fachministeriums und der Spitzenorganisationen der Sozialpartner sowie in der Regel der zuständigen Fachverbände.
3. Voruntersuchung: Zur Klärung von Struktur- und Sachfragen werden gegebenenfalls wissenschaftliche Voruntersuchungen (in der Regel durch das BIBB) durchgeführt.¹⁹
4. Weisung des zuständigen Bundesministeriums an das BIBB zur Erarbeitung einer Fortbildungsordnung.
5. Durchführen eines Projektes im BIBB mit dem Ziel der Erarbeitung des Entwurfs einer Fortbildungsordnung (FBO). Das BIBB ist verantwortlich für die Durchführung des Ordnungsverfahrens und den Entwurf der FBO:
 - Benennung von Sachverständigen für den Fachbeirat durch die Spitzenorganisationen der Sozialpartner nach schriftlicher Aufforderung durch das BIBB.
 - Berufung der Sachverständigen (Fachbeirat) durch das BIBB; konstituierende Sitzung im BIBB, u. a. Planung (einschließlich Terminierung) der einzelnen Arbeitsschritte zur Entwicklung eines Entwurfs einer Fortbildungsordnung, Beteiligung der zuständigen Ministerien.

18 Am Ministerverfahren wird hier nicht erläutert. Im Ministerverfahren sind die Ministerien und die Sozialpartner beteiligt.

19 Erfahrungen zur wissenschaftlichen Voruntersuchung und zur Evaluierung von Aus- und Fortbildungsordnungen liegen beim BIBB vor.

- Fachbeiratssitzungen²⁰ unter Federführung des BIBB im Rahmen des Entwicklungs- und Erarbeitungsprozesses mit dem Ziel der Erstellung und Abstimmung des Entwurfs einer FBO. Die Sachverständigen der Sozialpartner stimmen den aktuellen Entwicklungsstand mit ihren zuständigen (Fach-)Organisationen ab.
6. Übergabe des Entwurfs einer FBO an das zuständige Bundesministerium („Verordnungsminister“). Mit der Übergabe des Entwurfs ist das Verfahren der Entwicklung einer Fortbildungsordnung beim BIBB abgeschlossen.
 7. Das zuständige Bundesministerium holt abschließend die Stellungnahmen²¹ der Spitzenorganisationen der Sozialpartner und der beteiligten Fachministerien ein. Der Entwurf der FBO wird dann durch das Ministerium fertiggestellt.²²
 8. Das zuständige Bundesministerium legt dem Hauptausschuss (HA) des BIBB den Entwurf der FBO zur Anhörung vor.
 9. Erlassverfahren:
 - Einleitung und Koordinierung des Erlassverfahrens durch das zuständige Bundesministerium; Einholen des Einvernehmens des zuständigen Fachministeriums.
 - Überprüfung des Entwurfs durch das Bundesministerium der Justiz (Rechtsförmlichkeit des Entwurfs) sowie durch die Gesellschaft für Deutsche Sprache und den Normenkontrollrat (Bürokratiekosten).
 - Erlass der Fortbildungsordnung durch das zuständige Bundesministerium im Einvernehmen mit dem zuständigen Fachministerium; Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt; Inkrafttreten der Fortbildungsordnung.²³

20 Im Einzelfall kann auch die Expertise Dritter zur Klärung von Sachverhalten eingeholt werden.

21 Hierfür ist eine Frist festgelegt, in der Regel haben die Spitzenorganisationen sechs Wochen Zeit für ihre Stellungnahme.

22 Letzte mögliche Differenzen werden auf dieser Verfahrensebene geklärt.

23 Der Zeitpunkt der Veröffentlichung ist in der Verordnung festgelegt.

Exkurs: In der Regel dauert das eigentliche Ordnungsverfahren, d. h. vom Zeitpunkt der Erteilung der Weisung durch das BMBF (oder durch ein anderes zuständiges Bundesministerium) an das BIBB bis zur Übergabe des Entwurfs der Fortbildungsordnung durch das BIBB an das BMBF, ca. neun Monate bis ein Jahr. Man kann dabei im Durchschnitt von vier bis sechs Fachbeiratssitzungen ausgehen. Für den Fall, dass der Verordnungsgeber zum Entwurf ein negatives Votum erteilt, kann die Weisung an das BIBB erneuert werden. Letztlich entscheidet das zuständige Bundesministerium ob, wie und wann die Fortbildungsordnung erlassen wird.

Das Sachverständigenverfahren

Die Erarbeitung eines Entwurfs einer Fortbildungsordnung durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) wird im Sachverständigenverfahren (Fachbeirat) durchgeführt. Die Sachverständigen werden von den Spitzenorganisationen der Sozialpartner benannt. Sie sollen durch ihre beruflichen Kompetenzen und den Erfahrungen aus der beruflichen Praxis den Praxisbezug der Fortbildungsordnung sicherstellen. Es soll gewährleistet werden, dass die Qualifikationen bzw. Kompetenzen²⁴, die in den Fortbildungsordnungen beschrieben werden, den aktuellen und zu erwartenden Qualifikationserfordernissen in den jeweiligen Beschäftigungsbereichen auf der entsprechenden Fortbildungs- bzw. betrieblichen Funktionsebene entsprechen. Die Qualifikationsanforderungen variieren häufig sehr stark zwischen den Betrieben. Die Unterschiede sind u. a. durch unterschiedliche Betriebsgrößen, -strukturen und Branchen bedingt. Es gilt, in den Sachverständigenverfahren eine möglichst große gemeinsame Schnittmenge der Qualifikationserfordernisse zu erarbeiten. Dazu stehen die Sachverständigen während des Verfahrens in Kontakt zu den einschlägigen Fach- und Branchenverbänden.

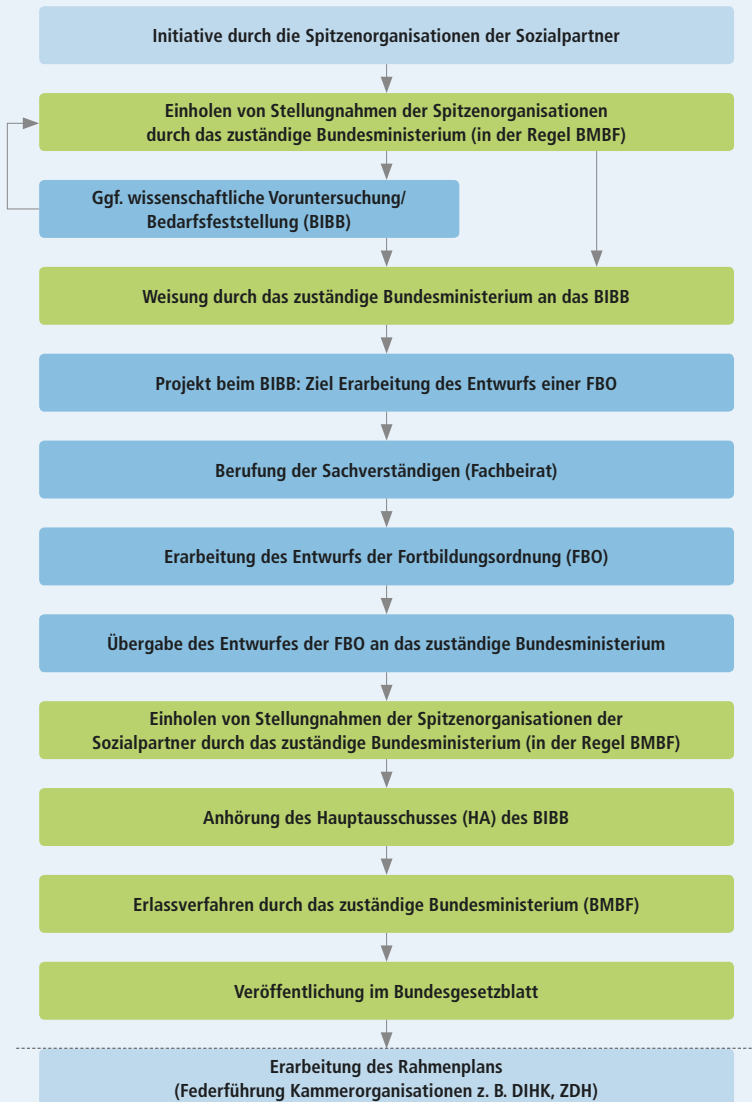
Durch dieses spezifische Verfahren bei der Erarbeitung des Entwurfs einer Fortbildungsordnung und die damit verbundene Orientierung an den Bedürfnissen der Beschäftigten und der Betriebe unter Beachtung der Maßstäbe für die jeweilige Fortbildungsebene soll sichergestellt werden, dass die Qualifikationen bzw. Kompetenzen, die mit dem Bildungsabschluss verbunden sind,

- für die Arbeitgeber/-innen bzw. die Betriebe und
- für die Arbeitnehmer/-innen

ohne größere Einarbeitung verwertbar sind, weil die in den Fortbildungsordnungen beschriebenen Qualifikationen den Erfordernissen der betrieblichen Praxis entsprechen.

24 Es wird derzeit die Diskussion darüber geführt, ob, wie und wann in Zukunft die Ausbildungsordnungen wie die Fortbildungsordnungen kompetenzbasiert gestaltet werden sollen.

Ablaufplan eines Ordnungsverfahrens Fortbildung



4. **Beteiligte am Ordnungsverfahren**

4.1 Die zuständigen Bundesministerien (Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF – sowie Fachministerien) – Zuständigkeit für die Ordnung der beruflichen Fortbildung

Im Bereich der Ordnung der beruflichen Fortbildung (auf Basis § 53 Abs. 1 BBiG bzw. § 42 Abs. 2 HwO) ist in der Regel das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) das zuständige Ministerium für den Erlass von Fortbildungsordnungen.²⁵ Demzufolge ist ein Antrag für eine neue Fortbildungsregelung oder eine Modernisierung einer bestehenden Fortbildungsregelung bzw. für Änderungen anderer Art an das BMBF zu richten. Das zuständige Ministerium leitet den Prozess der Erarbeitung bzw. Modernisierung einer Fortbildungsordnung durch eine Weisung an das BIBB²⁶ ein. Für den Erlass von Fortbildungsordnungen bei den Meistern und Meisterinnen im Handwerk (BMW_i), in der Landwirtschaft und ländlichen Hauswirtschaft (BMELV) sowie in der Hauswirtschaft (BMW_i) sind andere Bundesministerien zuständig. In diesen Fällen werden die Fortbildungsordnungen durch die zuständigen Fachministerien im Einvernehmen mit dem BMBF erlassen. Die zuständigen Bundesministerien sind die politisch und fachlich Verantwortlichen für die Fortbildungsordnung.

4.2 Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) – Gestalter und Moderator im Neuordnungsprozess

Analog zu den Verfahren zur Entwicklung einer Ausbildungsordnung in der Berufsausbildung auf Basis des Berufsbildungsgesetzes (duales System) wirkt das BIBB bei Weisungsverfahren bei der Entwicklung von Fortbildungsordnungen als Gestalter und Moderator mit. Ziel des Verfahrens ist die Erarbeitung eines Entwurfs einer Fortbildungsordnung.

25 Die Abweichungen von Absatz 1 sind in § 53 Abs. 3 BBiG beschrieben. Andere Zuständigkeiten vgl. S. 11 Kapitel 3.

26 Bei dem Meister im Handwerk und der Meisterin im Handwerk wird das Ordnungsverfahren beim BMW_i durchgeführt.

Im Verfahren sind die zuständigen Bundesministerien, die Spitzenorganisationen der Sozialpartner sowie die für den jeweiligen Beruf kompetenten Fachverbände/Fachgewerkschaften beteiligt. Verantwortlich für das Ordnungsverfahren und den Entwurf der Fortbildungsordnung ist das BIBB. Ordnungsverfahren können durch eine wissenschaftliche Voruntersuchung bzw. eine fachliche Expertise des BIBB vorbereitet werden. Im Anschluss an das Ordnungsverfahren können Evaluierungsprojekte²⁷ (z. B. Evaluierung des IT-Weiterbildungssystems) und Implementationsaktivitäten (zur Förderung der Verbreitung und Akzeptanz der Fortbildungsordnung) durchgeführt werden.

4.3 Die Sozialpartner – das Konsensprinzip

In der Regel werden Fortbildungsordnungen von der Bundesregierung nur dann erlassen, wenn die zuständigen Spitzenorganisationen der Sozialparteien (Deutscher Gewerkschaftsbund und Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung) zugestimmt haben. Um ein Neuordnungsverfahren zu einem positiven, gemeinsamen Abschluss zu führen, ist ein Konsens (Konsensprinzip) der Beteiligten im Verfahren erforderlich.

Ein Vorteil des Konsensprinzips besteht in der Akzeptanz der erarbeiteten Fortbildung bei der Umsetzung und Implementation in die Bildungs- und Prüfungspraxis sowie bei den Unternehmen.

27 Durch Weisung des zuständigen Bundesministeriums.

5. Kriterien für den Erlass von Fortbildungsordnungen

Der Bundesausschuss für Berufsbildung im BIBB hat in einer Empfehlung vom 16.03.1976²⁸ die Kriterien für den Erlass von Fortbildungsordnungen festgelegt. In der Vereinbarung der Spitzenorganisationen von 2008 wurde bestimmt, dass die Empfehlung des damaligen Bundesausschusses zu den Kriterien für den Erlass von FBO des Bundes weiterhin angewendet werden soll.²⁹ Fortbildungsordnungen sollen folglich nur erlassen werden, insofern sie als Basis für eine geordnete und einheitliche berufliche Fortbildung oder zu deren Anpassung an die technische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung erforderlich sind. Die inhaltliche Gestaltung der Fortbildungsordnung soll

- ▶ einerseits der Forderung nach Vergleichbarkeit und Anrechenbarkeit und
- ▶ andererseits der notwendigen Anpassungsfähigkeit der beruflichen Fortbildung

hinreichend Rechnung tragen.

Kriterien für den Erlass von Fortbildungsordnungen im Einzelnen³⁰

1. Hinreichender qualitativer und quantitativer Bedarf für die Regelung der vorgesehenen Qualifikationen:
 - zeitlich nicht begrenzt und unabhängig vom Einzelbetrieb,
 - die zu regelnden Qualifikationen müssen Bestand haben, und sie dürfen sich nicht in kurzer Zeit grundlegend ändern.
2. Bei der Bundeseinheitlichkeit einer Regelung sind u. a. folgende Aspekte zu beachten:
 - der Bedarf soll überregional sein,
 - die Regelung soll auf einen Qualifikationsstand abzielen, der im Beschäftigungssystem benötigt wird.

28 Bundesausschuss für Berufsbildung: Empfehlung über Kriterien und Verfahren für den Erlass von Fortbildungsordnungen und deren Gliederung. Nr. 36 vom 16. März 1976.

29 DGB/KWB: Berufliche Weiterbildung immer wichtiger. Vereinbarung zur beruflichen Fortbildung gemäß § 53/54 BBiG und § 42/42a HwO. Neufassung 2008, S. 6.

30 An dieser Stelle wird nur ein Auszug der zentralen Kriterien aus der Empfehlung aufgeführt, die vollständige Liste der Kriterien befindet sich in Anlage B.

3. Die Fortbildung soll zur Förderung der beruflichen Mobilität der Berufstätigen beitragen. Die Regelungen in einer Fortbildungsordnung sollten so angelegt sein, dass Berufstätige in ihrem Qualifikationsbereich möglichst vielseitig tätig sind und sich auf künftige Veränderungen leichter umstellen können.
4. Die Abgrenzung zur Berufsausbildung, zu anderen Fortbildungsgängen und sonstigen Bildungsmaßnahmen ist zu gewährleisten.

6. Vereinbarung der Spitzenorganisationen der Sozialpartner

Bei Bedarf an anerkannten bundeseinheitlichen Fortbildungsabschlüssen können Fortbildungsregelungen der zuständigen Stellen (§§ 54 BBiG, 42a HwO) in bundeseinheitliche Fortbildungsordnungen (§§ 53 BBiG, 42 HwO) überführt werden. Die Spitzenorganisationen der Sozialpartner haben Kriterien für die Übernahme von Regelungen der zuständigen Stellen in Rechtsverordnungen des Bundes entwickelt.³¹ Wenn die unten genannten Kriterien erfüllt sind, wird beim zuständigen Bundesministerium ein Antrag gestellt, die bisherigen Fortbildungsregelungen der Kammern durch bundeseinheitliche Rechtsverordnungen abzulösen.

„Die Vereinbarung dient dem Ziel, die Regelungsmöglichkeiten nach § 53 und § 54 BBiG und § 42 und § 42a HwO in abgestimmten vorgegebenen Verfahren im Interesse der Fortentwicklung der beruflichen Weiterbildung zu nutzen.“³²

Für die Initiierung von Ordnungsverfahren³³ zur Umwandlung von Rechtsverordnungen (Fortbildungsregelungen) der zuständigen Stellen in Rechtsverordnungen (Fortbildungsordnungen) des Bundes gelten folgende Voraussetzungen:

31 DGB/KWB: Berufliche Weiterbildung immer wichtiger. Vereinbarung zur beruflichen Fortbildung gemäß § 53/53 BBiG und §42/42a HwO. Neufassung 2008, S. 6.

32 Ebd. S. 6.

33 Diese Ordnungsverfahren werden in der Regel ebenfalls unter Federführung des BIBB durchgeführt.

- Die vorgesehenen Qualifikationsanforderungen/-inhalte begründen inhaltlich eine Aufstiegsfortbildung.
- Die entsprechenden Fortbildungsregelungen der zuständigen Stellen (§ 54 BBiG/ § 42a HwO) bestehen seit mindestens fünf Jahren und werden in mindestens fünf Bundesländern umgesetzt.
- Bei den entsprechenden Fortbildungsregelungen liegt die durchschnittliche Zahl der Prüfungsteilnehmer/-innen in den letzten drei Jahren bundesweit insgesamt bei über 500 Teilnehmer/-innen.
- Unabhängig von diesen drei Voraussetzungen können im Einzelfall, wenn gegenseitiges Einvernehmen unter den Beteiligten und spezieller, begründeter Bedarf für eine Aufstiegsfortbildung vorliegt, Fortbildungsregelungen nach § 54 BBiG/§ 42a HwO in Fortbildungsordnungen nach § 53 BBiG/§ 42 HwO umgewandelt werden. Das kann z. B. der Fall bei einem gemeinsamen begründeten Vorschlag der Spitzenorganisationen der Sozialpartner sein.

7. Die Systematik von Qualifikationsebenen in der geregelten Aufstiegsfortbildung (nach BBiG/HwO)

In einer Vereinbarung zwischen den Spitzenorganisationen der Sozialpartner zur beruflichen Fortbildung im Jahre 2000³⁴ wurde eine Strukturierung in drei Fortbildungsebenen vorgenommen. Darin haben sich die Spitzenorganisationen auf folgende Positionen verständigt:

- ▶ in der nach BBiG geregelten Aufstiegsfortbildung haben sich drei Ebenen herausgebildet, sie dienen zur Orientierung,
- ▶ die Qualifikationsebenen orientieren sich an den Anforderungen des Arbeitsmarktes,
- ▶ die Systematisierung und Beschreibung der Ebenen ist Grundlage für die Gestaltung von Rechtsvorschriften (z. B. Fortbildungsordnung) nach BBiG,
- ▶ im Mittelpunkt der Systematik steht die zweite Ebene der Aufstiegsfortbildung.³⁵

Exkurs: In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass im Berufsbildungsgesetz und in der Handwerksordnung keine Strukturierung der beruflichen Fortbildung in verschiedene Ebenen vorgenommen wird. Das Ebenenmodell stellt in seiner Strukturierung eine Grundlage für die Förderung der Transparenz und Durchlässigkeit im Bildungssystem dar.

Beim Entwicklungsprozess zum Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) sind die Abschlüsse der drei Ebenen den entsprechenden Niveaustufen zuzuordnen.³⁶ Damit wird die Transparenz und Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungsbereichen gefördert.

34 DGB/KWB: Zur Systematik von Qualifikationsebenen in der geregelten Aufstiegsfortbildung nach BBiG. Berlin/Bonn 2000.

35 Die Mehrzahl der Fortbildungsregelungen ist der Ebene 2 zuzuordnen.

36 Folgende Zuordnung ist vereinbart: Ebene 1 entspricht Niveaustufe 5, Ebene 2 entspricht Niveaustufe 6 und Ebene 3 entsprechend Niveaustufe 7.

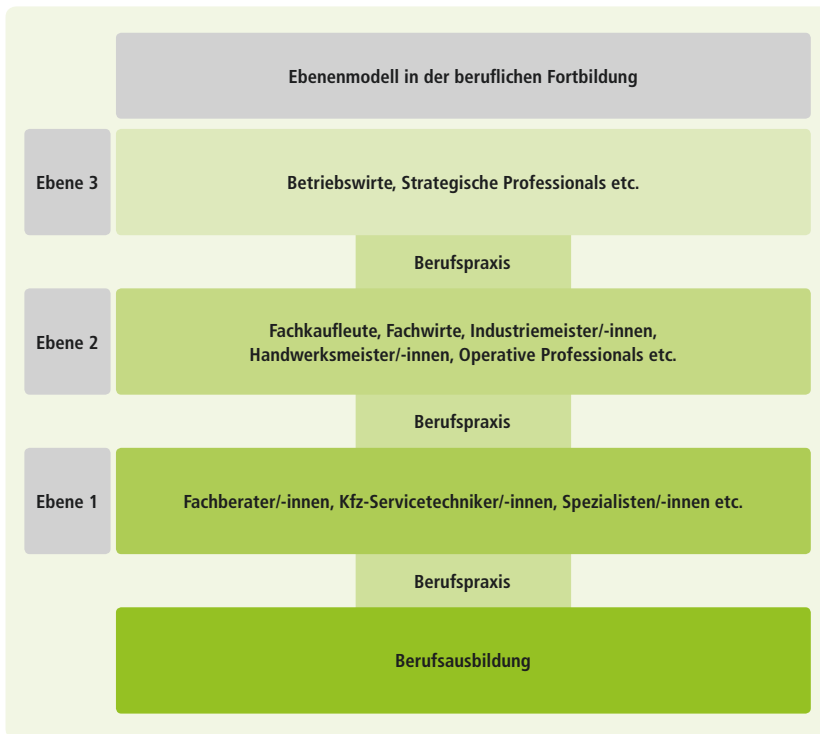


Abbildung 4: Ebenenmodell in der beruflichen Fortbildung

Aufstiegsfortbildungen der Ebene 1

Die erste Ebene der nach § 53 BBiG bzw. § 42 HwO geregelten Aufstiegsfortbildung umfasst sowohl öffentlich-rechtlich als auch privatrechtlich³⁷ geregelte Fortbildungsabschlüsse. Die Qualifikationen sollen die in der Berufsausbildung erworbenen Kompetenzen erweitern und vertiefen und neue Inhalte vermitteln; sie können alleine mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung nicht erreicht werden. Organisierte Lernprozesse, die zur Vorbereitung auf die Prüfung führen (können), orientieren sich an einem Stundenvolumen von mindestens 200 Stunden bzw. Unterrichtseinheiten. Fortbildungsabschlüsse der Ebene 1 sollen die Durchlässigkeit zu Fortbildungsabschlüssen der Ebene 2 ermöglichen. Daher sollen dort, wo es aufgrund der Qualifikationsstrukturen und -anforderungen sinnvoll ist, Prüfungsleistungen der Ebene 1 auf die Prüfungen der Ebene 2 angerechnet werden.

37 Z. B. im IT-Weiterbildungssystem auf Ebene 1 die aktuellen 14 Spezialistenprofile.

Der **Spezialist**/Die **Spezialistin** stellt die erste Karrierestufe im Informations- und Kommunikationstechnologie- (IT-WBS) und im Elektrotechnik-/Elektronik-Weiterbildungssystem (ET-WBS) dar. Im IT-WBS decken die Spezialisten die gesamte Geschäftsprozesskette von der Analyse über Beratung, Produktentwicklung, Vertrieb, Administration bis zum Support ab (Beispiele: IT-Kundenbetreuer/-in, IT-Projektkoordinator/-in).

Der **Fachberater**/Die **Fachberaterin** ist eine qualifizierte Fachkraft mit umfassender Fachkompetenz für einen spezifischen Aufgabenbereich. Er/Sie ist qualifiziert für Aufgaben im Vertrieb und hat direkten Kontakt zu den Kunden (z. B. Geprüfte/-r Fachberater/-in für Finanzdienstleistungen).

Aufstiegsfortbildungen der Ebene 2

Auf der zweiten Qualifikationsebene werden öffentlich-rechtliche Fortbildungsabschlüsse geregelt, die

- ▶ auf die Übernahme beruflicher Positionen, die dem Nachwuchs aus der betrieblichen Praxis für die mittlere Führungsebene in den Unternehmen durch Berufspraktiker dienen, zielen oder
- ▶ auf die Wahrnehmung von Funktionen vorbereiten, die gegenüber Funktionen der Ebene 1 einen deutlich erweiterten Verantwortungsbereich umfassen.

„In der Regel wird auf dieser Ebene zwischen Fachwirten, Fachkaufleuten und Meistern unterschieden. Fachwirte- und Fachkaufleute-Qualifikationen sind gleichwertig; sie zielen auf kaufmännische Aufstiegsqualifikationen, wobei Fachwirte auf eher branchenorientierten Qualifikationen basieren. Meister sind gleichermaßen fachlich qualifizierte Führungskräfte in Industrie, Handwerk und anderen Wirtschaftsbereichen.“³⁸ Aufstiegsfortbildungen auf dieser Ebene vermitteln die Qualifikationen, um in der betrieblichen Praxis „Sach-, Organisations- sowie in branchen- und funktionsspezifisch unterschiedlicher Ausprägung Führungsfunktionen kompetent und verantwortlich wahrzunehmen“³⁹.

38 DGB/KWB: Zur Systematik von Qualifikationsebenen in der geregelten Aufstiegsfortbildung nach BBiG. Berlin/Bonn 2000, S. 2. Neben den klassischen Abschlüssen der zweiten Ebene (Fachwirte, Fachkaufleute, Meister und andere Abschlüsse vergleichbaren Niveaus) gibt es z. B. im IT-Weiterbildungssystem die „Operativen Professionals“. Dieses Systemkonzept zeichnet sich durch eine völlig andere Denkweise aus: Es gibt keine grundlegende Unterscheidung zwischen Führungs- und Fachfunktionen. Diese sind nicht an festen Hierarchiestufen, sondern an (flexiblen) Projektstrukturen orientiert.

39 Ebd., S. 2. Dies trifft in dieser Form nicht auf Meister/-innen im Handwerk zu.

Organisierte Lernprozesse (z. B. Lehrgänge) können neben der beruflichen Praxis vorbereitende Maßnahmen zur Prüfungsvorbereitung sein. Die Lehrgangsempfehlungen, die in der Regel von den Sozialpartnern gemeinsam erarbeitet werden, orientieren sich an einem Kontingent von 500 bis 600 Stunden (bzw. Unterrichtseinheiten)⁴⁰, um ein entsprechendes Qualifikationsniveau zu erreichen. Die Stundenzahl orientiert sich dabei an den erforderlichen Inhalten. Im Unterschied zum wissenschaftlichen Studium soll die berufsbezogene Handlungsorientierung gewahrt bleiben. Die Prüfungen und die Lehrgangsempfehlungen sollen nach berufstypischen Handlungsfeldern strukturiert werden.

Der **Fachwirt**/Die **Fachwirtin** nimmt auf mittlerer Ebene branchenorientiert Sach-, Organisations- und Führungsaufgaben wahr (z. B. Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Versicherungen und Finanzen).

Der **Fachkaufmann**/Die **Fachkauffrau** ist ein/e Funktionsspezialist/-in, der/die branchenübergreifend arbeitet (z. B. Geprüfte/-r Fachkaufmann/-frau für Marketing oder Geprüfte/-r Bilanzbuchhalter/-in).

Der **Industriemeister**/Die **Industriemeisterin** ist eine qualifizierte Führungskraft im technischen Aufgabenbereich in der Industrie (z. B. Geprüfte/-r Industriemeister/-in FR Mechatronik oder Geprüfte/-r Industriemeister/-in FR Metall).

Der **Fachmeister**/Die **Fachmeisterin** ist eine qualifizierte Führungskraft in anderen als technisch-industriellen Bereichen (z. B. Geprüfte/-r Hotelmeister/-in).

Der **Handwerksmeister**/Die **Handwerksmeisterin** ist eine qualifizierte Führungskraft im Handwerk. Er/Sie verfügt über technische, betriebswirtschaftliche sowie pädagogische Handlungskompetenz (Ausbilder des Handwerks), die ihn/sie zur Leitung eines eigenen Handwerksbetriebs befähigt. In Gewerken der Anlage A der Handwerksordnung ist die Meisterprüfung (großer Befähigungsnachweis) grundsätzlich die Voraussetzung für die selbstständige Ausübung des Handwerks (z. B. Kraftfahrzeugtechnikermeister/-in).

Der/Die **Operative Professional** stellt eine Karrierestufe z. B. im IT-WBS und im ET-WBS dar. Er/Sie gestaltet Geschäftsprozesse (z. B. in den Be-

40 Im Einzelfall kann das Stundenkontingent erheblich darüber hinausgehen, z. B. beim/bei der geprüfte/-n Bilanzbuchhalter/-in.

reichen Entwicklung, Organisation, Beratung) und nimmt Aufgaben in der Mitarbeiterführung wahr (z. B. Geprüfte/-r IT-Projektleiter/-in).

Aufstiegsfortbildungen der Ebene 3

Fortbildungsregelungen auf dieser Ebene (in der Regel öffentlich-rechtliche Fortbildungsabschlüsse) sind Grundlage für die Qualifizierung berufserfahrener Praktiker/-innen als Führungskräfte, die sich in Tätigkeitsfeldern bewegen, die weitgehend Akademikern vorbehalten sind. Zulassungsvoraussetzung ist in der Regel der erfolgreiche Abschluss auf der zweiten Ebene (Industriemeister/-in, Handwerksmeister/-in, Fachwirt/-in, Fachkaufmann/-frau, Operative Professionals). Die Aufstiegsfortbildung der Ebene 3

- ▶ richtet sich an eine Zielgruppe, die aus unterschiedlichen Gründen von der Möglichkeit eines akademischen Studiums nicht oder nicht mehr Gebrauch machen kann oder will, und
- ▶ ist ausgerichtet auf Personen mit solchen Funktionen, die eine praxisnahe Qualifizierung ihrer Funktionsträger erforderlich machen.

Die dritte Ebene der Aufstiegsfortbildung stellt eine Alternative insbesondere zu Hochschulabschlüssen⁴¹ und zur wissenschaftlichen Weiterbildung dar; diese Abschlüsse können auch von Akademikern und Akademikerinnen angestrebt werden.

Der **Betriebswirt**/Die **Betriebswirtin** hat sich in der Berufspraxis als Fachwirt/-in oder als Fachkaufmann/-frau (siehe zweite Ebene) bewährt und übernimmt Leitungsaufgaben, z. B. Geprüfte/-r Betriebswirt/-in, Geprüfte/-r Betriebswirt/-in nach der Handwerksordnung.

Der **Technische Betriebswirt**/Die **Technische Betriebswirtin** übernimmt leitende Führungspositionen im technischen Bereich. Er/Sie ist fähig, als betriebliche Führungskraft integrative Aufgaben an der Schnittstelle des technischen und kaufmännischen Funktionsbereichs zu übernehmen.

Der/Die **Strategische Professional** ist eine weitere Karrierestufe im IT-Weiterbildungssystem (WBS). Er/Sie qualifiziert sich für Entwicklungstätigkeiten und zur Gestaltung der Geschäftspolitik eines Unternehmens oder eines Unternehmensbereichs bei der Ressourcen-, Produktlinien- und Investitionsplanung (z. B. Geprüfte/-r Wirtschaftsinformatiker/-in).

41 Dies gilt auch für die Ebene 2. Der Zugang zu Fortbildungsregelungen der Ebene 3 ist in der Regel über die Ebene 2 bzw. auch für Quereinsteiger möglich.

8. Die Fortbildungsordnung

Aufbau einer Fortbildungs(prüfungs)ordnung

„Fortbildungsordnungen haben formal eine weitgehend gleiche Grundstruktur: Eingangs werden das Ziel und der Abschluss, danach die Prüfungsstruktur und die Prüfungsverfahren, dann die inhaltlichen Prüfungsanforderungen und schließlich die Anrechnungs- und Übergangsvorschriften festgelegt.“⁴²

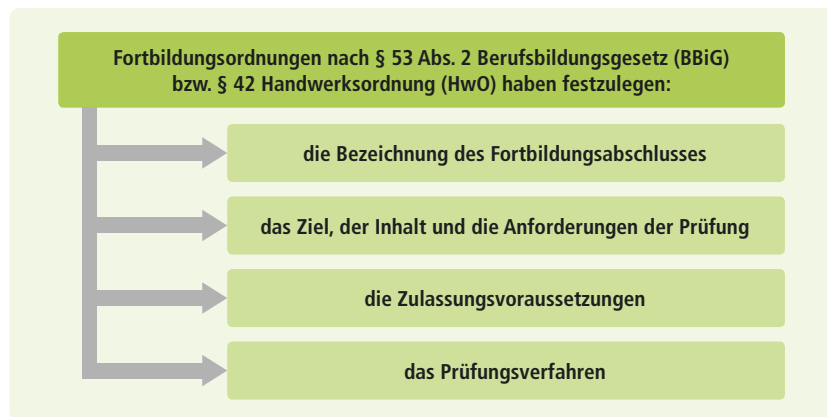


Abbildung 5: Die Struktur der Fortbildungsordnung

8.1 Gliederung der Fortbildungsordnung (FBO)

Die Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung zum Erlass von Fortbildungsordnungen und zu deren Gliederung von 1976⁴³ sieht sinngemäß folgende Gliederung der Fortbildungsordnungen vor⁴⁴:

- ▶ Ziel der Prüfung und Bezeichnung des Abschlusses
- ▶ Zulassungsvoraussetzungen

42 DGB/KWB: Zur Systematik von Qualifikationsebenen in der geregelten Aufstiegsfortbildung nach BBiG. Berlin/Bonn 2000, S. 11.

43 Bundesausschuss für Berufsbildung: Empfehlung über Kriterien und Verfahren für den Erlass von Fortbildungsordnungen und deren Gliederung. Nr. 36 vom 16. März 1976.

44 DGB/KWB: Berufliche Weiterbildung immer wichtiger. S. 5

- ▶ Inhalt und Gliederung der Prüfung: Die Rechtsverordnung ist sachlich zu gliedern (z. B. in fachpraktische und/oder fachtheoretische und andere Anforderungen). Sie hat anzugeben, welche Anforderungen schriftlich und welche Anforderungen mündlich zu prüfen sind.
- ▶ Anrechnung anderer Prüfungsleistungen
- ▶ Bestehen der Prüfung
- ▶ Wiederholung der Prüfung
- ▶ Übergangsvorschrift
- ▶ Inkrafttreten⁴⁵

Zur Strukturierung und Gliederung der Qualifikationsanforderungen in Fortbildungsordnungen werden verschiedene Begriffe und Funktionszusammenhänge verwendet⁴⁶:

Handlungsfeld: Wird verwendet zur Kennzeichnung von weiträumigen, fachrichtungsähnlichen Strukturen.

Handlungsbereich: Wird für die Differenzierung betriebsnaher Strukturen innerhalb eines Handlungsfeldes verwendet.

Qualifikationsschwerpunkt und Qualifikationsinhalt: Werden zur Beschreibung der detaillierten Anforderungen im Handlungsbereich verwendet.

8.2 Prüfungen in der beruflichen Fortbildung: Eine Kurzübersicht⁴⁷

„In der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung sind Abschlüsse und Zertifikate Nachweise über erbrachte Lernleistungen. Abschlüsse und Zertifikate sind mit Prüfungen verbunden und unterscheiden sich dadurch von Teilnahmebescheinigungen (...) Abschlüsse sind Lernnachweise, die von offiziellen Stellen (in der Regel staatlichen, staatlich beauftragten oder korporatistischen Instanzen) vergeben werden und oftmals gesetzlichen Regelungen unterliegen. Durch diesen höheren Grad an Formalisierung und öffentlicher Regulierung unterscheiden sich Abschlüsse von Zertifikaten, wenngleich eine klare Trennung in der Praxis schwerfallen kann.“⁴⁸ Im Kontext des BBiG bzw. der HwO sind Abschlüsse bundesweit einheitlich und gültig und werden von den zuständigen Kammern vergeben.

45 Von diesem Gliederungsschema sollte nur bei Vorliegen besonderer Gründe abgewichen werden. Dabei kann es sich sowohl um inhaltliche als auch um ordnungspolitische Gründe handeln.

46 DGB/KWB: Zur Systematik von Qualifikationsanforderungen in der geregelten Aufstiegsfortbildung nach BBiG. Bonn 12.09.2000.

47 DIHK (Hrsg.): Prüfungsmethoden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Kurzfassung, Berlin 2005, S. 1–3.

48 Käßlinger, Bernd: Abschlüsse und Zertifikate in der Weiterbildung. BIBB, Bonn 2007, S. 19.

„Prüfungsregelungen dienen dazu, Prüfungen von Fortbildungsleistungen anzuerkennen, die auf einer beruflichen Erstausbildung und beruflicher Praxis aufbauen (...)“⁴⁹ Das heißt, im Unterschied zu Ausbildungsordnungen werden in Fortbildungsordnungen ausschließlich Prüfungen beschrieben. In einer Fortbildungsordnung werden hinsichtlich der Art und Weise der Prüfungsvorbereitung keine Vorgaben gemacht. Bei der Entwicklung von Fortbildungsordnungen sollte sich die Wahl der Prüfungsinstrumente an der Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung „Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen“⁵⁰ orientieren. Diese gibt einen verbindlichen Katalog mit Prüfungsinstrumenten vor, wie z. B. schriftliche Aufgabe, Präsentation, Fachgespräch oder Arbeitsprobe.

Prüfungen in der beruflichen Aufstiegsfortbildung können schriftlich, mündlich oder in kombinierter Form durchgeführt werden. In der aktuellen Prüfungspraxis im Bereich der beruflichen Aufstiegsfortbildung sind spezifische Anwendungsformen möglich bzw. die Regel, wie Fachgespräch, Aufgabe mit gebundenen Antworten, betriebliche Aufgabe etc.

Für die Beurteilung der Qualität einer Prüfung bzw. welche Prüfungsinstrumente welchem Zweck angemessen sind, gelten die Gütekriterien Objektivität (Durchführungsobjektivität/Auswertungsobjektivität), Vergleichbarkeit und Aussagefähigkeit.

49 Letzner, Sabine; Tillmann, Heinrich: Die Fortbildungsregelungen der zuständigen Stellen. WDP des BIBB, Heft 33, Berlin 1998, S. 3.

50 Bundesanzeiger Nr. 50a: Empfehlung für die Regelung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen. 13.03.2007

Anlagen

A. Hinweise⁵¹ für die Entwicklung von Fortbildungsordnungen

Diese Hinweise des BIBB dienen zur Unterstützung bei der Vorbereitung einer Neuordnung. Sie können als Grundlage für die Beratungsaufgaben des BIBB auf Basis langjähriger Erfahrung genutzt werden. Sie haben jedoch keinen rechtsverbindlichen Charakter. Sie eignen sich sowohl für die Neuentwicklung und die Modernisierung von Fortbildungsregelungen als auch für die Überführung von Kammerregelungen (§ 54 BBiG bzw. § 42a HwO) in Bundesregelungen (§ 53 BBiG bzw. § 42a HwO).

Vor der Entwicklung einer Fortbildungsordnung sollten folgende Merkmale geprüft werden, die für

- ▶ die Einordnung und Abgrenzung,
- ▶ die Gestaltung und
- ▶ die Realisierung

der Fortbildungsordnung von Bedeutung sind. In der Checkliste sind diese Merkmale beispielhaft aufgelistet.

Checkliste

Abgrenzung und Strukturierung des Handlungsfeldes

- Abgrenzung bzw. Schnittstellen zu anderen Funktionen und Branchen,
- Strukturierung des Handlungsfeldes nach (qualifikationsrelevanten) Teilbereichen, Teilbranchen oder Funktionen, die unterschiedliche Qualifikationen erfordern.

Neue Entwicklungen im Handlungsfeld

Damit sind strukturelle und inhaltliche Entwicklungen gemeint, die für die Rechtsordnung relevant sind bzw. sein können.

Einordnung der Funktionen, die für die Qualifikation maßgeblich sind:

Bei den Funktionsstrukturen ist zu unterscheiden zwischen

- fachlichen Funktionen (wie betriebsintern, branchenspezifisch, Betriebsumfeld etc.) und
- Leitungs- und Führungsfunktionen.

51 Die Checkliste ersetzt nicht die Kriterien für den Erlass von Fortbildungsordnungen.

Prüfen des Entwicklungsstandes von

- bestehenden Fortbildungsordnungen,
- Lehrgangsangeboten/Prüfungsteilen,
- Betriebsstrukturen (z. B. unterschiedliche Betriebsgrößen, -profile, und -typen),
- Arbeitsplätzen (Technikausstattung, Organisation etc.).

Einordnung des Fortbildungsabschlusses

- Zuordnung zu einer der drei Strukturebenen (siehe Kapitel 7),
- Zugang durch Zielgruppen (Zielgruppenschwerpunkt),
- Zuordnung zum Ausbildungsberuf: einschlägige Ausbildungsberufe, welche weiteren Ausbildungsberufe können als Grundlage gelten,
- Übergänge: zu anderen Qualifikationsebenen, zu benachbarten Fortbildungsordnungen, auf derselben Qualifikationsebene oder auf anderen Qualifikationsebenen,
- Zulassungsvoraussetzungen,
- Verbindung von Aus- und Weiterbildung: Anrechnung von Vorleistungen aus Zusatzqualifikationen der Ausbildung, von zertifizierten Teilqualifikationen der angestrebten Fortbildung,
- zu regelnde Zusatzqualifikationen.

Anrechnung auf Prüfungsleistungen für andere Abschlüsse

- Anrechnung gegenüber gleichrangigen Abschlüssen,
- Anrechnung höherwertiger Abschlüsse (z. B. von der zweiten auf die dritte Ebene, Studium),
- Gleichstellung der Prüfung mit Prüfungen, die durch andere Zeugnisse nachgewiesen werden,
- Zuordnung DQR/Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR).

Einschätzen der vorhandenen/zu schaffenden Prüfungsmöglichkeiten

- Prüfungsaufgaben,
- Prüfungsform,
- Prüfungsumfang,
- Prüfungsinstanzen,
- Personal und Personalkapazität.

Einschätzen der Qualifizierungsmöglichkeiten

- Weiterbildungsaufwand/-volumen/-umfang (siehe Ebenen-Modell),
- Weiterbildungsformen (Vollzeitlehrgänge, Mischformen, berufsbegleitend, APO – arbeitsprozessorientiertes Lernen, Selbststudium, Fernstudium),
- Weiterbildungsträger bzw. -einrichtungen (Qualität, Leistungsmerkmale).

B. Kriterien für den Erlass von Fortbildungsordnungen

- 1.1 Hinreichender qualitativer und quantitativer Bedarf für die Regelung der vorgesehenen Qualifikationen.
 - 1.1.1 Der Bedarf darf nicht absehbar zeitlich begrenzt sein; er soll vom Einzelbetrieb unabhängig sein.
 - 1.1.2 Die zu regelnden Qualifikationen müssen Bestand haben, und sie dürfen sich nicht in kurzer Zeit grundlegend ändern.
- 1.2 Bei der Bundeseinheitlichkeit einer Regelung sind folgende Gesichtspunkte zu beachten:
 - 1.2.1 Der Bedarf (1.1) soll nicht auf einzelne Regionen beschränkt sein.
 - 1.2.2 Die Regelung soll auf einen Qualifikationsstand abzielen, der im Beschäftigungssystem benötigt wird.
 - 1.2.3 Die Qualifikationsbedürfnisse sollen sich aufgrund überregionaler und sektoraler Notwendigkeiten aus der technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung ergeben.
- 1.3 Förderung der beruflichen Mobilität der Berufstätigen.

Die Regelungen in einer Fortbildungsordnung sollten so angelegt sein, dass der/die Berufstätige in seinem Qualifikationsbereich möglichst vielseitig tätig sein und sich auf künftige Veränderungen leichter umstellen kann.
- 1.4 Abgrenzung zur Berufsausbildung, zu anderen Fortbildungsgängen und sonstigen Bildungsmaßnahmen.
 - 1.4.1 Ein Bildungsgang, der der Sache nach der beruflichen Erstausbildung dient oder der in der Regel weder eine abgeschlossene Berufsausbildung und eine einschlägige Berufspraxis noch eine entsprechende einschlägige Berufspraxis voraussetzt, sollte nicht in einer Fortbildungsordnung geregelt werden.
 - 1.4.2 Für berufliche Tätigkeiten, deren Ausübung lediglich kurzfristige Vorbereitungsmaßnahmen (z. B. Einarbeitungs- oder Anlernmaßnahmen) erfordert, kommt eine Fortbildungsordnung nicht in Betracht.
 - 1.4.3 Eine neue Fortbildungsordnung ist dann gerechtfertigt, wenn sich die zu regelnden Qualifikationen hinreichend deutlich von den Anforderungen anderer Fortbildungsgänge abgrenzen lassen.

C. Der Rahmenplan

Grundlage für die Entwicklung eines Rahmenplans ist die Fortbildungsordnung. Der Rahmenplan ist eine Empfehlung, die von Experten und Expertinnen der Sozialpartner erarbeitet wird und in der die Vorgaben der Fortbildungsordnung aufgegriffen und inhaltlich gestaltet werden. In der Regel ist der Rahmenplan in verschiedene Handlungsbereiche untergliedert, die sich an der Fortbildungsordnung orientieren. „Er bildet die Grundlage für ein Curriculum und ist damit die Basis für die Gestaltung der neuen Prüfungsvorbereitungslehrgänge. Der Rahmenplan hilft, lernzielorientierte Aufgaben für die Prüfung zu entwickeln (...). Die Inhalte sollen anwendungsbezogen im Lehrgang vermittelt werden und dabei an die vorhandenen Kenntnisse und praktischen Erfahrungen anknüpfen.“⁵² Handlungsorientierung sollte curriculare Grundlage für die Gestaltung des Rahmenplans sein.

Der Rahmenplan wird in der Regel unter der Federführung des DIHK⁵³ möglichst zeitnah zur Entwicklung der Fortbildungsordnung mit Experten und Expertinnen der Sozialpartner erarbeitet. Die Entwicklung des Rahmenplans ist aus formaler Sicht nicht Teil des Ordnungsverfahrens, bzw. der Rahmenplan ist nicht Bestandteil einer Fortbildungsordnung. Im Zusammenhang mit der Entwicklung von kompetenzbasierten Ausbildungsordnungen wird auch über die Gestaltung von kompetenzbasierten Fortbildungsordnungen diskutiert.

Beispiel: Geprüfter Fachkaufmann/Geprüfte Fachkauffrau für Marketing⁵⁴: Konzeption mit Stundenempfehlung

Lern- und Arbeitsmethodik	10 UStd. ⁵⁵
1. Projekt- und Produktmanagement im Marketing	120 UStd.
2. Anwendung der Marketinginstrumente	250 UStd.
3. Marktforschung und Marketingstatistik	90 UStd.
4. Rechtliche Aspekte im Marketing	60 UStd.
5. Präsentation, Moderation und fachliche Führung von Marketingprojekten	40 UStd.
Gesamtstunden	570 UStd.

52 DIHK (Hrsg.): Geprüfter Fachkaufmann/Geprüfte Fachkauffrau für Marketing. Rahmenplan mit Lernzielen. Berlin 2006, Vorwort.

53 Bei anderen Zuständigkeiten (z. B. Handwerk) unter Federführung anderer Spitzenorganisationen bzw. Verbänden.

54 DIHK (Hrsg.): Geprüfter Fachkaufmann/Geprüfte Fachkauffrau für Marketing. Rahmenplan mit Lernzielen. Berlin 2006, S. VII.

55 UStd. ist die Abkürzung für Unterrichtsstunden.

D. **Synopse – Zuständigkeiten für Fortbildungsordnungen**

Zuständiges Bundesministerium	Anzahl der FBO
BMBF	105
BMWi	106
BMELV	12
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand November 2012.	

E. **Statistik**

Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung und Umschulung	Anzahl der Regelungen
Handwerksmeister/-in (§ 45 Abs. 1 sowie § 51a Abs. 2 HwO)	92
Handwerksmeister/-in (§ 122 HwO)	14
Meister/-in (§ 53 Abs. 1 BBiG bzw. § 42 Abs. 1 HwO)	36
Landwirtschaftsmeister/-in (§ 53 Abs. 1 BBiG)	12
Hauswirtschaftsmeister/-in	0
Meister/-in (§ 142 Seemannsgesetz)	0
Berufliche Fortbildung (§ 53 Abs. 1 BBiG bzw. § 42 Abs. 1 HwO)	67
Berufliche Umschulung (§ 58 BBiG, § 42e HwO)	1
Ausbilder (§ 30 Abs. 5 BBiG und § 15 Bundesbeamtengesetz)	1
Summe	223
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand November 2012.	

Regelungen der zuständigen Stellen (Stand 07/2012):

Fortbildungsregelungen

Zahl der Regelungen 2850

Zahl der Rechtsvorschriften der zuständigen Stellen

zur beruflichen FB 735

Die Anzahl der Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung und Umschulung steigt kontinuierlich an. So stieg die Zahl der Regelungen für den/die Industriemeister/-in (§ 53 Abs. 1 BBiG) von 27 (2001) auf 36 (2012) und die Zahl der Regelungen Berufliche Fortbildung nach § 53 Abs. 1 BBiG und § 42 Abs. 1 HwO von 33 (2001) auf 67 (2012) an.

Bei den Handwerksmeistern/Handwerksmeisterinnen (§§ 45/51 HwO) ist in den letzten Jahren mit aktuell 92 Regelungen eine relativ konstante Zahl festzustellen.

F. Literatur und Dokumente

Alt, Christel; Sauter, Edgar; Tillmann, Heinrich: Berufliche Weiterbildung in Deutschland. Strukturen und Entwicklungen. BIBB, Berlin 1994.

BMBF: Berufsbildungsbericht 1997, Teil II, Kapitel 5.2.3. Bonn 1998

Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931).

BIBB (Hrsg.): Wie entstehen Ausbildungsberufe? Leitfaden zur Erarbeitung von Ausbildungsordnungen. BIBB, Bonn 2003.

BIBB (Hrsg.): Ausbildungsordnungen ... und wie sie entstehen. BIBB, Bonn 2011.

BIBB (Hrsg.) Die anerkannten Ausbildungsberufe 2011. Bonn 2011.

Blötz, Ulrich; Tillmann, Heinrich: Entwurf eines Leitfadens für die Entwicklung von Fortbildungsordnungen, unveröffentlichtes Manuskript. BIBB, Bonn 2004.

Borch, Hans; Weißmann, Hans (Hrsg.): IT-Weiterbildung hat Niveau(s). BIBB, Bonn 2002.

Bundesanzeiger Nr. 50a/2007 vom 13.03.2007. Empfehlung für die Regelung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen.

Bundesanzeiger Nr. 129/2008 vom 27.08.2008. Empfehlung zur Musterprüfungsordnung für Fortbildungsprüfungen gemäß § 42c Abs. 1 in Verbindung mit § 38 Handwerksordnung.

Bundesanzeiger Nr. 129/2008 vom 27.08.2008. Empfehlung zur Musterprüfungsordnung für Fortbildungsprüfungen gemäß § 56 Abs. 1 in Verbindung mit § 47 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz.

- Bundesanzeiger Nr. 129/2008 vom 27.08.2008. Empfehlung zur Qualitätssicherung und zum Qualitätsmanagement in Ordnungsverfahren.
- Bundesausschuss für Berufsbildung: Empfehlung über Kriterien und Verfahren für den Erlass von Fortbildungsordnungen und deren Gliederung. Nr. 36 vom 16. März 1976.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Karriere mit beruflicher Fortbildung. Bonn, Berlin 2011.
- Dehnbostel, Peter: Berufliche Weiterbildung. Grundlagen aus arbeitnehmerorientierter Sicht. Berlin 2008.
- DGB/KWB: Zur Systematik von Qualifikationsebenen in der geregelten Aufstiegsfortbildung nach BBiG. Berlin/Bonn 2000.
- DGB/KWB: Berufliche Weiterbildung immer wichtiger. Vereinbarung zur beruflichen Fortbildung gemäß §§ 53/54 BBiG und §§ 42/42a HwO zwischen DGB und Spitzenorganisationen der Wirtschaft vertreten im Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung. Neufassung 2008, Berlin/Bonn 2008.
- DGB, DAG und Spitzenorganisationen der Wirtschaft, vertreten im KWB: Vereinbarung zur beruflichen Fortbildung gemäß § 46 BBiG und § 42 HwO. In: BWP spezial März/April 1997. BIBB Bonn, Berlin.
- DIHK (Hrsg.): Prüfungsmethoden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Kurzfassung, Berlin 2005.
- DIHK (Hrsg.): Karriere mit Lehre. Berlin, September 2008.
- Deutscher Bildungsrat: Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart 1970.
- Geprüfter Bilanzbuchhalter/Geprüfte Bilanzbuchhalterin vom 12.07.2006, BGBl. Jg. 2006, Teil I Nr. 34, Bonn, 20.07.2006, S. 1625–1631.
- Gesetz zur Ordnung des Handwerks (HwO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 24.09.1998 (BGBl. I S. 3074; 2006 I S. 2091), letzte Änderung am 24. Juli 2009 (BGBl. I S. 2091).
- Käpplinger, Bernd: Abschlüsse und Zertifikate in der Weiterbildung. BIBB, Bonn 2007.
- Letzner, Sabine; Tillmann, Heinrich: Die Fortbildungsregelungen der zuständigen Stelle. BIBB, wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 33, Berlin 1998.
- Sauter, Edgar: Strukturen und Interessen. BIBB, Bonn 2003.

G. Abkürzungen

AEVO	Ausbilder-Eignungsverordnung
AO	Ausbildungsordnung
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMELV	Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz
BMJ	Bundesministerium für Justiz
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
BWP	Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
FBO	Fortbildungsordnung
HwK	Handwerkskammer
HwO	Handwerksordnung
IGM	Industriegewerkschaft Metall
IHK	Industrie- und Handelskammer
IT-WBS	IT-Weiterbildungssystem
KWB	Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung
RVO	Rechtsverordnung
Ver.di	Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft
VO	Verordnung
ZDH	Zentralverband des Handwerks

Bundesinstitut
für Berufsbildung

BİBB

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

Bundesinstitut
für Berufsbildung
53142 Bonn

Telefon (02 28) 1 07-0
Telefax (02 28) 1 07 29 76 / 77

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de



ISBN 978-3-88555-931-3