

# **Warum es ein Marketing für die Berufsbildung braucht – Zwei Fallstudien über die Verbesserung der Durchlässigkeit durch innovative Fortbildungen auf der DQR-Stufe 5**

Nina-Madeleine Peitz, Max Müller-Wegner, Hubert Ertl

Bundesinstitut für Berufsbildung

**Zusammenfassung:** Mittels Fallstudien zweier Projekte des bundesweiten Programms InnoVET (Zukunft gestalten – Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung) wird untersucht, wie innovative Aufstiegsfortbildungen auf der DQR-Stufe 5 zu einer durchlässigeren Berufsbildung im Verbund gestaltet und Ergebnisse transferiert werden. Zwecks nachhaltiger Implementation am Markt wird der Bedarf eines Marketings deutlich.

**Schlagnorte:** Geprüfte\*r Berufsspezialist\*in, Berufsbildungsinnovationen, Durchlässigkeit, Berufslaufbahnkonzepte, InnoVET, Begleitforschung

# 1. Einleitung

„Bildungspolitisch glaube ich, dass die Fortbildung einen krassen Mehrwert für die Leute haben wird.“  
(Wissenschaftliche Projektkoordinatorin Fall 1, InnoVET-Projekt, November 2022)

## 1.1 Problemstellung und theoretischer Rahmen

Die Arbeitswelt befindet sich in einem Wandel, dessen Geschwindigkeit höher ist als je zuvor. Aus der Sicht der Unternehmen und der Institutionen steigt der Bedarf nach Spezialisierung von Tätigkeiten und Aufgabenbereichen in bestehenden Berufen als Folge veränderter Arbeits- und Geschäftsprozesse ausgelöst durch die digitale und sozio-ökologische Transformation (Ertl et al. 2023). Der gesellschaftliche Strukturwandel in Richtung Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft ist ein weiterer Auslöser gestiegener Qualifikationsanforderungen (Bundesinstitut für Berufsbildung 2013). Die Anforderungen an den Beruf steigen in einem Ausmaß, das eine große Wirkung auf Individuen, z. B. Facharbeitende, hat. Eine entsprechende Anforderung der Berufsbildung ist es, auf den Bedarf nach Spezialisierung zu reagieren und den Weiterbildungsmarkt auszuweiten, um bereits Erwerbstätigen sowie insbesondere jungen Erwachsenen zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn moderne, individuelle, flexible Wege der beruflichen Entwicklung aufzuzeigen, die inhaltlich die o.g. Herausforderungen aufgreifen und früh formale Perspektiven erklären, die dazu beitragen, die durch die Veränderungen der Arbeitswelt entstandenen Unsicherheiten zu reduzieren. Ein Schlüsselwort ist in diesem Zusammenhang unter anderem die angestrebte **Durchlässigkeit der beruflichen Bildung**. Die integrative Vernetzung von Forschung und Unternehmenspraxis hat in der beruflichen Bildung großes Potenzial, um neue Wege der Qualifizierung zu entwickeln und u.a. die Durchlässigkeit des Berufsbildungssystems zu erhöhen und damit seine Attraktivität und Zukunftsfähigkeit zu stärken. Die berufliche Fortbildung gewinnt an Bedeutung.

In diesem Zusammenhang werden exemplarisch zwei Projekte (branchenübergreifend im Bereich der Industrie und im Handwerk) näher beleuchtet, die sich mit den Veränderungen der Arbeitswelt befassen und auf der ersten Fortbildungsstufe (FS) eine Fortbildung zum/r Geprüften Berufsspezialist\*in entwickeln, die im Berufsbildungssystem nachhaltig implementiert werden soll. Ausgangspunkt bilden die Novellierungen des Berufsbildungsgesetzes in 2020 (vgl. Ertl 2020) sowie daran anknüpfend die Entwicklung, Erprobung und angestrebte Nutzbarmachung innovativer Qualifizierungsangebote im seit 2020 laufenden Innovationsprogramm InnoVET („Zukunft gestalten – Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung“) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF 2021). Mit dem Programm wird gezielt auf die aktuellen Bedarfe des Arbeitsmarktes reagiert. Es werden Innovationen in der Berufsbildung unterstützt, indem auf betriebliche Bedarfe reagiert und die Forschung mit der Praxis gemeinsam integrativ vernetzt an Qualifizierungskonzepten und Lernortkooperationen arbeitet, die sich mehrheitlich mit dem Thema der digitalen Transformation befassen. Unter anderem mithilfe neuer anerkannter Fortbildungsabschlüsse strebt das Programm danach, durch die Vernetzung der beruflichen und hochschulischen Bildungsbereiche und Lernorte (BMBF 2021) zur Verbesserung der Durchlässigkeit im Berufsbildungssystem und zur Bewältigung der mit den Veränderungen der Arbeitswelt verbundenen Herausforderungen beizutragen. Durch den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) sind die Fortbildungsabschlüsse deutlich aufgewertet worden und können – entsprechend der dreistufigen Einteilung der Fortbildungsabschlüsse – den DQR-Niveaus 5, 6 und 7 zugeordnet werden (vgl. Weiß 2014) (vgl. Abbildung 1).

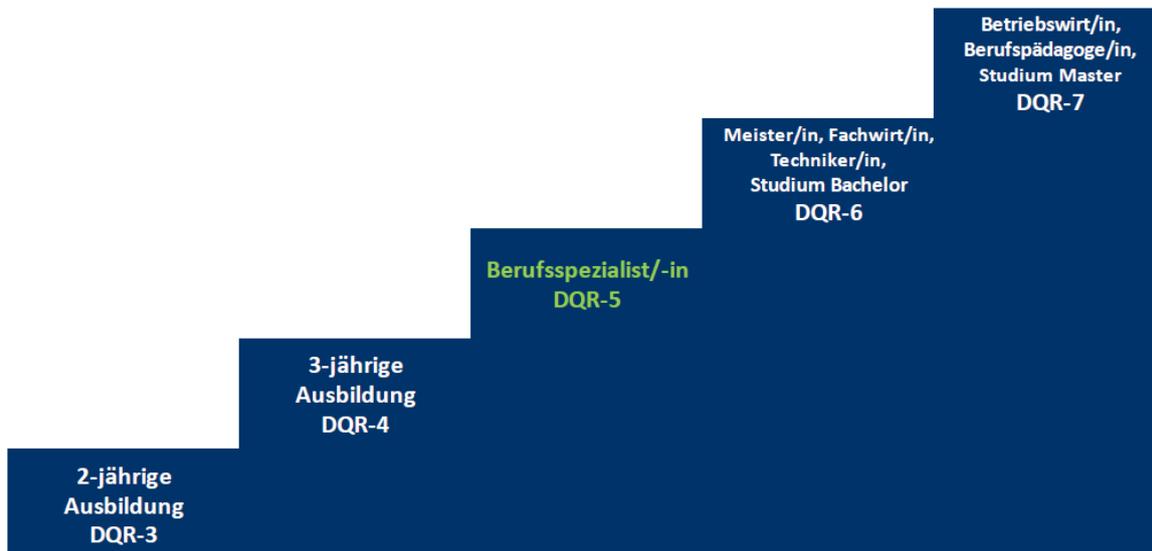


Abbildung 1: Berufliche Abschlüsse und ihre Zuordnung zum DQR (eigene Darstellung)

### *Durchlässigkeitsbestrebungen im Kontext von Berufslaufbahnkonzepten*

Es gibt vielfältige Widerstände, die den Fortschritt bei der Verbesserung der Durchlässigkeit der beruflichen Bildung verhindern. Durchlässigkeit kann sich in Form von formalen Zu- und Übergängen zeigen (Weber 2012), aber auch im weiten Sinne verbunden sein mit modernen und innovativen flexiblen Lern- und Karrierewegen für Individuen (Ertl und Hemkes 2019), wie gesellschaftliche Diskurse verdeutlichen. Damit verbunden ist die seit vielen Jahren postulierte Notwendigkeit einer größeren Transparenz von Karrierepfaden, die durch „modular strukturierte, aufeinander aufbauende Weiterbildungsmöglichkeiten“ (Esser 2012, 3) in **Berufslaufbahnkonzepten (BLK)** abgebildet werden (Dobischat et al. 2016). Ein Grund für den Fachkräftemangel in Deutschland könnte bspw. darin liegen, dass für das Berufsbildungssystem nur wenige oder unvollständige BLK insb. in den Bereichen der digitalen Transformation und damit unzureichende Lösungen für flexible Wege des lebenslangen Lernens vorliegen. Eine alternative Begründung läge in der Tatsache, dass sehr wohl Innovationen zur Stärkung des Aus- und Weiterbildungsmarkts in der Berufsbildung existieren, deren Erfolg jedoch bislang häufig an der Umsetzung in der Praxis scheitert (vgl. Euler, Sloane 1998) – eine Herausforderung des Transfers. Die Nachteile unvollständiger oder fehlender BLK, die bspw. in Abwanderungen aus der jeweiligen Beschäftigung heraus oder in das Hochschulsystem resultieren, betreffen sowohl junge Menschen zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn als auch arbeitsmarkterfahrene Personen, die sich beruflich umorientieren oder weiterentwickeln möchten bzw. gewünscht durch den Arbeitgeber. Ebenfalls können Aufstiegsfortbildungen Perspektiven der beruflichen Weiterentwicklung zeigen, die nicht zwangsläufig (und sofort) diejenige zum Meisterabschluss sein muss, da „großen Teilen der Bevölkerung die Bandbreite der möglichen Fortbildungsabschlüsse sowie deren Bedeutung nicht bekannt“ ist (Flake et al. 2016, 18). Es gilt demnach, Licht ins Dunkel zu bringen und zum Einen innovative berufliche Fortbildungen in ihrer integrativen Entwicklung im Verbund verschiedener Stakeholder zu untersuchen sowie zum Anderen zu beleuchten, inwiefern diese implementiert werden können und damit bekannter zu werden für die o.g. Vielzahl an Personen, denen die Neuerungen überhaupt nicht oder nicht gut bekannt sind.

### *Die Fortbildung auf der DQR-Stufe 5 als potenziell fehlendes Puzzleteil von Berufslaufbahnkonzepten*

Historisch betrachtet existiert eine „Leerstelle“ zwischen den DQR-Stufen 3/4 (Ausbildungsabschlüsse) sowie 6/7 (Bachelor/Master-Abschluss). Die DQR-Stufe 5 und die dort verortete Aufstiegsfortbildung zum/r Geprüften Berufsspezialist\*in (hier abgekürzt: GBS) kann für Individuen eine Brücke darstellen zwischen der beruflichen und akademischen Bildung (vgl. Abbildung 1). Sie kann ferner einen beruflichen Aufstieg bedeuten, der direkt an die Berufsausbildung anschließt, ohne dass das Berufsbildungssystem verlassen werden muss, bspw. durch einen Wechsel in die hochschulische

Bildung. Damit werden durch neue oder überarbeitete BLK Anschlussmöglichkeiten an die jeweils nächste Stufe geboten, bei der nicht nur individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten aufgezeigt werden, sondern diese Möglichkeiten auch noch vollständig im Rahmen beruflicher Qualifizierung ausgeschöpft werden können. Der DQR ist laut Esser (2023, 10) nicht nur ein Transparenzinstrument, das BLK und die damit verbundenen Aufstiegschancen in der beruflichen Bildung sichtbar macht, sondern auch ein rechtliches Manifest in ihrer Gleichwertigkeit zur akademischen Bildung.

Laut Euler und Severing (2020, 24) sind sich Arbeitsmarktexpert\*innen einig, dass durch die voranschreitende Digitalisierung von Arbeitsprozessen eine Entwertung von Qualifikationen stattfindet und gleichzeitig der Bedarf an Stellen mit neuen Qualifikationsanforderungen entsteht. Der Bedarf an der o.g. Fortbildung (auf DQR-Stufe 5) ist groß, da immer mehr Fachkräfte eine höhere Spezialisierung und Expertise in ihrem Berufsfeld anstreben. Die entwickelten Konzepte der Aufstiegsfortbildung zum/r GBS versprechen aussichtsreiche Möglichkeiten, um diesen Bedarf zu decken. Jedoch ist die Fortbildung derzeit noch wenig bis gar nicht bekannt, und das Image des/r GBS ist dementsprechend ausbaufähig. Sie ist ferner bis dato nicht viel genutzt und bearbeitet, weder in der Praxis noch durch entsprechende Forschungsarbeiten (vgl. Linke 2021; Wilbers 2022; 2023).

Um die Durchlässigkeit der beruflichen Bildung zu erhöhen und die Akzeptanz dieser neuen Qualifizierungsmöglichkeit zu steigern, ist es von entscheidender Bedeutung im Innovationsprozess, Transferstrategien und -aktivitäten zu initiieren. Ein wichtiger Aspekt der Strategien ist bereits die partizipatorische Entwicklung der neuen Fortbildung im Verbund. **Eine** wichtige Transferaktivität aus Sicht der Unternehmen und Institutionen (Lernorten) besteht darin, die Fortbildung gezielt bei den Zielgruppen und auf dem Markt der potenziellen Nachfragenden zu bewerben.

#### *Begleitforschung auf Programmebene zur Unterstützung der Implementation der Neuerungen*

Der Beitrag zeigt anhand zweier Fallstudien, wie die Kooperation bei der Entwicklung der Aufstiegsfortbildung zum/r GBS und der Transfer der Ergebnisse daraus aus der Perspektive von Projektbeteiligten aus Wissenschaft und Praxis wahrgenommen und gestaltet werden. Im Zentrum stehen Veränderungen der Arbeitswelt aus der Perspektive von Institutionen und der Betriebe und die damit zusammenhängenden Herausforderungen, Chancen und Implikationen für die berufliche Bildung in lehrenden/ lernenden Organisationen. Zur Behandlung der Themen wird die integrative Vernetzung der Fortbildungen zum/r 1) GBS für Industrielle Transformation und 2) Servicetechniker\*in als GBS für Land- und Baumaschinen-Mechatronik<sup>1</sup> in den zwei InnoVET-Projekten BIRD und LBT Forward untersucht. Bemerkenswert an diesen Fallbeispielen ist, dass sie einmal mehr verdeutlichen, welche Einflüsse die jeweiligen Erfahrungen, Haltungen und Interessen der Beteiligten auf ihre gewählten Handlungs- und Entscheidungsmechanismen im Projekt haben, und dass Akteur\*innen beider Projekte in ihrem jeweiligen Kontext großes Potenzial für die neue Fortbildung sehen.

Die trilaterale Begleitforschung InnoVET auf Programmebene erarbeitet Grundlagen für nachhaltige Translationsprozesse in Programmen (vgl. Ertl, Peitz 2022). Neben den Säulen der zwei hochschulischen Forschungspartner (Innovationsgegenstand, Innovations- und Transferprozess) fokussiert der Standort (BIBB) u.a. das Zusammenwirken zwischen Forschung und Praxis beim Innovationsprozess neuer beruflicher Fortbildungen und damit verbundene Translationsprozesse.

Wir knüpfen an die Ergebnisse an, die die vergleichende Darstellung und Analyse der sieben InnoVET-Projekte hervorgebracht hat (vgl. Wilbers (im Erscheinen) und der Beitrag von Pohl et al. (im Erscheinen) darin). Mindestens sieben Projekte des InnoVET-Programms entwickeln und erproben eine Fortbildung auf der DQR-Stufe 5 - das Ziel ist es, diese auch praktikabel in der Berufsbildungslandschaft zu **implementieren**. Weniger im Fokus stehen in diesem Beitrag die Inhalte der Fortbildungskonzepte; mit besonderem Augenmerk auf den Aspekt der Implementierung erweitern wir die Untersuchung, indem wir die Perspektive einnehmen, die sich der Art und Weise des Zusammenspiels der Akteur\*innen verschreibt, die sich mit der nachhaltigen Gestaltung von Fortbildungen als Antwort auf

---

<sup>1</sup> Kurz: Geprüfte\*r Berufsspezialist\*in für Land- und Baumaschinen-Mechatronik (GBS LBT)

die Frage nach veränderten Anforderungen befasst. Hier steht die Partizipation (Einbindung in und Zusammenarbeit an gemeinsamem Ziel) und Ko-Konstruktion (gemeinsames Lernen und Gestalten durch Zusammenarbeit) von Wissenschaft und Praxis zur Generierung und Realisierung von Innovationen im Mittelpunkt.

## 1.2 Fragestellungen

Die Ko-Konstruktion von Forschung und Praxis kann eine Innovation nachhaltig unterstützen. Doch wie genau funktioniert dieses Zusammenwirken? Welche Instanz engagiert sich mit welchem Interesse in welchem Bereich dafür, die Innovationen (hier: Fortbildungskonzept oder -module zum/r GBS) erfolgreich zu verbreiten und zu übertragen? Die Analyse wird von folgenden Fragen, die wir Projektaktiven aus Forschung und Praxis mit verschiedenen Rollen innerhalb des Projekts stellen, geleitet:

(1) Wie trägt die Fortbildung zum/r GBS zur Verbesserung der Durchlässigkeit bei sowie dazu, den Bedarf nach Spezialist\*innen zu decken?

(2) Welche Rolle spielt für die Akteur\*innen der Transfer aktuell im Projekt? Was soll wie und wohin mit welchen Interessen transferiert werden, damit die Fortbildung nutzbar wird?

(3) Wie schätzen die Akteur\*innen die bildungspolitische Weiterentwicklung des/r GBS ein?

## 2. Forschungsansatz

### 2.1 Ansatz und Fallauswahl

Der angewendete Fallstudienansatz zählt zu den explikativen Forschungsstrategien, was den Einsatz und die Kombination verschiedener Methoden fordert (Eisenhardt und Graebner 2007). Untersucht wird jeweils die im Zentrum stehende komplexe Funktionseinheit in ihrem natürlichen Kontext. Es wurden die beiden Fälle ausgewählt, da sie beide eine Fortbildung zum/r GBS entwickeln, jedoch unterschiedliche Verbundkonstellationen und somit Interessen, Zielsetzungen, Transferfelder und -maßnahmen aufweisen und zudem hinsichtlich thematischer Ausrichtung variieren. Die Projektleitung des Falls 1 stammt aus der Wissenschaft, diejenige des Falls 2 aus der Praxis. In Fall 1 liegt der Fokus branchenübergreifend im Bereich Industrie auf der Digitalen Transformation und zielt auf die Berufe Industriekaufmann/-frau, Industriemechaniker/-in; Mechatroniker/-in in Bayern, und zwar der Metropolregion Nürnberg im städtischen und ländlichen Kontext. Fall 2 fokussiert speziell die Land- und Baumaschinentechnik-Branche vor dem Hintergrund des digitalen Wandels und der zunehmenden Automatisierung für Berufe wie den/die Landbaumaschinenmechaniker\*in in der Region Niedersachsen und Baden-Württemberg. In beiden Fällen steht die Erarbeitung der Fortbildungen und damit zusammenhängenden Maßnahmen oder Produkten durch integrative Vernetzung im Verbund im Vordergrund. Diese Zusammenarbeit ermöglicht es, verschiedene Fachkompetenzen, Ressourcen und Perspektiven zu bündeln, um eine umfassende und effektivere Lösung für die curriculare Entwicklung der Fortbildungsmodule, für Konzepte der Berufsorientierung und Personalprofessionalisierung (Fall 1) und ein Berufsmonitoring, das arbeitsweltbedingte Veränderungen schneller als bislang in die berufliche Bildung vermittelt (Fall 2) zu gestalten.

### 2.2 Datensammlung und -analyse

Aufbauend auf der Analyse der vorliegenden Projektanträge sowie der im jeweiligen Projektprozess bislang veröffentlichten Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung aus Fall 1 (Wilbers 2022; Wilbers 2023) als Wissenschafts-Praxis-Publikation sowie Fall 2 (Schlöglmann, Ramm 2023) wurden fünf Interviews mit insgesamt 13 Akteur\*innen aus dem jeweiligen Projektverbund geführt; jeder Verbundpartner war mit mindestens einer Person einmal vertreten, sodass die unterschiedlichen Perspektiven dieser repräsentiert werden konnten, was eine hohe Priorität für die Untersuchung hatte. Die Interviews fanden zwischen November 2022 und Februar 2023 statt und variierten bzgl. der beteiligten Personen von Einzelinterview (I<sub>1</sub>) bis Gruppeninterview (I<sub>2-5</sub>) mit bis zu fünf Personen (vgl. Tabelle 1). Die durchschnittliche Dauer betrug 1,66 Stunden.

Für Fallstudie 1 wurden zwei Interviews geführt, eines mit einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin (F<sub>1</sub>I<sub>1</sub>B<sub>1</sub>) zum Thema „Kompetenzerwartungen auf der DQR-Stufe 5“, sowie eines mit fünf Beteiligten, darunter die Projektleitung aus der Wissenschaft, zwei Industrie- und Handelskammern (IHK) und einem E-Learning Anbieter (F<sub>1</sub>I<sub>2</sub>B<sub>1-5</sub>) zum Thema „Geschäftsmodell, gute Verbundstruktur und Transfer“ (F<sub>1</sub>I<sub>2</sub>).

In der Fallstudie 2 wurden drei Interviews geführt, eines zu „BLK, DQR, Durchlässigkeit“ (F<sub>2</sub>I<sub>1</sub>) mit zwei Praxisvertretern aus Branchenverbänden (darunter die Projektleitung) (F<sub>2</sub>I<sub>1</sub>B<sub>1-2</sub>), eines zu „Transfer, Verbundkooperation, Unterstützungsmechanismen am Beispiel Berufsmonitoring“ (F<sub>2</sub>I<sub>2</sub>) mit zwei wissenschaftlichen Begleitungen aus Forschungsinstituten (F<sub>2</sub>I<sub>2</sub>B<sub>1-2</sub>) und zum selben Thema mit Fokus auf „Bildungsmodulen“ ein Interview (F<sub>2</sub>I<sub>3</sub>) mit zwei Projektmitarbeitern zweier Handwerkskammern (HWK) (F<sub>2</sub>I<sub>3</sub>B<sub>1-2</sub>) (Tabelle 1).

Tabelle 1 - Datensample und Ausrichtung der Interviews Fall 1 und 2

Nr.	Bez.	Projekt	Zeit- raum	Bereich	Institution	Personen	Bez. befragte Person	Position	Thematische Ausrichtung Interview
1	F <sub>1</sub> I <sub>1</sub>	BIRD	11/ 2022	Wissen- schaft	Hochschule	1	I <sub>1</sub> B <sub>1</sub>	Wiss. MA (Wissenschaftliche Projektbegleitung)	Kompetenzerwartungen auf der DQR-Stufe 5
2	F <sub>1</sub> I <sub>2</sub>			Wissen- schaft	Hochschule	2	I <sub>1</sub> B <sub>2</sub>	Projektleiter Projektkoordinator, Wiss. MA (Wissenschaftliche Projektbegleitung)	Geschäftsmodell, gute Verbundstruktur und Transfer
				Praxis	IHK  Unternehmen	2  1	I <sub>1</sub> B <sub>4</sub> I <sub>1</sub> B <sub>5</sub> I <sub>1</sub> B <sub>3</sub>	Projektmitarbeiterin Projektmitarbeiter Projektmitarbeiterin E- Learning Anbieterin	
3	F <sub>2</sub> I <sub>1</sub>	LBT Forward	02/ 2023	Praxis	Branchen- verband	2	I <sub>1</sub> B <sub>1</sub> I <sub>1</sub> B <sub>2</sub>	Projektleiter Technische Projektberatung	Berufslaufbahnkonzept / DQR / Durchlässigkeit
4	F <sub>2</sub> I <sub>2</sub>			Wissen- schaft	Forschungs- institut/ Deutsches Handwerks- institut	2	I <sub>2</sub> B <sub>1</sub> I <sub>2</sub> B <sub>2</sub>	Wiss. MA (Wissenschaftliche Projektbegleitung)	Transfer / Verbundkooperation / Unterstützungsmechi- smen am Beispiel Berufsmonitoring
5	F <sub>2</sub> I <sub>3</sub>			Praxis	HWK	3	I <sub>3</sub> B <sub>1</sub> I <sub>3</sub> B <sub>2</sub> I <sub>3</sub> B <sub>3</sub>	Projektmitarbeiter Projektmitarbeiter Projektmitarbeiter	Transfer / Verbundkooperation / Unterstützungsmechi- smen am Beispiel der Bildungsmodule

Die Datenanalyse besteht aus einer Kombination aus Dokumentenanalyse (Projektanträge, - Veröffentlichungen), die mit der Literaturanalyse die Basis für die Kategorienbildung bildete, und qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring (2021). Die Auswertung der leitfadengestützten Interviews erfolgte nach deduktiv-induktivem Analyseverfahren, wobei die deduktiven Kategorien aus der Literatur- und Dokumentenanalyse entwickelt und anschließend induktiv Kategorien, die sich nicht in die vorherige Ordnungsstruktur einordnen ließen, aus dem Material heraus abgeleitet wurden.

### 3. Ergebnisse

Nachfolgend werden die Ergebnisse der zwei Fallanalysen pointiert dargestellt, die zur Beantwortung der Fragen zentral sind. Anspruch der Darstellung ist nicht die vollständige Wiedergabe aller Ergebnisse der Untersuchung, sondern die Herausstellung der relevanten Befunde aus Sicht der Verfasser. Dabei werden zunächst als Ausgangslage das Durchlässigkeitsverständnis der Projektakteur\*innen, ihre

Wahrnehmung zu den Bedarfen nach Abschlüssen auf der DQR-Stufe 5 sowie zum aktuellen Image der Fortbildung zum/r GBS dargestellt. Es folgen Ergebnisse aus Einschätzungen zur Rolle und Umsetzung des Wissens- und Ergebnistransfers als Erfolgsfaktor im Innovationsprozess sowie zum Bedarf eines Marketings für die Fortbildung.

### 3.1 Fallstudie 1

#### 3.1.1 Die Fortbildung zum/r Geprüften Berufsspezialist\*in für Industrielle Transformation

*Durchlässigkeit, Bedarf nach DQR 5 und Berufslaufbahnkonzept – „Wir wollen kein Durchlauferhitzer sein“*

Durchlässigkeit ist im Projekt ein Teilziel des Kopplungskonzeptes im Projekt. Horizontal sollen die verschiedenen Fortbildungsstufen gekoppelt werden. Vertikal wird Durchlässigkeit insbesondere unter dem integrativen Aspekt verstanden, dass verschiedene Bildungsanbieter (Hochschule, Berufliche Schulen, IHK) an ihren jeweiligen Lernorten gemeinsame Angebote entwickeln und durchführen (I<sub>2</sub>B<sub>1</sub>): Durchlässige Bildungsangebote und -strukturen zu designen beinhaltet die curriculare Verzahnung, die sowohl durch eine gemeinsame Entwicklung des Rahmenplans für die Fortbildung zur/m GBS Industrielle Transformation realisiert, als auch im Projektverbund insbesondere derart verstanden wird, dass die Lehrkräfte der beteiligten Institutionen eine gemeinsame makrodidaktische Unterrichtsplanung in den Modulen durchführen. Durchlässigkeit wird demnach neben einem nicht im Zentrum stehenden Verständnis von der Anrechnung und Anerkennung von (bereits erworbenen) Leistungen vor allem im Hinblick auf das Kooperationsverständnis im Projekt interpretiert: die Verzahnung der IHK-Weiterbildung, der hochschulischen und schulischen Bildung. Definitiv nicht angestrebt werde, eine Aufstiegsfortbildung mit der Funktion eines „Durchlauferhitzers“ (I<sub>1</sub>B<sub>1</sub>) zu implementieren, die ausschließlich als Brücke zwischen der DQR-Stufe 4 (abgeschlossene duale Ausbildung) und dem Meisterlevel (DQR 6) dient. Stattdessen solle das innovative Konzept rund um die Fortbildung als neues Berufsprofil etabliert werden.

Nach Meinung der Projektbeteiligten besteht ein sehr großer Bedarf, die „Leerstelle“ auf DQR-Stufe 5 zu füllen, was sich insbesondere in einem Anstieg an Anforderungen an Spezialistenwissen sowie dadurch äußert, dass eine Vielzahl an Menschen aus einer Zwanghaftigkeit heraus, die sie im Hinblick auf eine Weiterqualifikation verspüren, eine Meisterfortbildung besuchen. Diese würde entweder nicht gern absolviert oder nach erfolgreichem Erwerb des Meistertitels würden ihre neu erworbenen Kompetenzen nicht gebraucht, da es – vor allem in kleinen und mittelständischen Betrieben – ein Passungsproblem zwischen der Anzahl an Meister\*innen und den zugehörigen Aufgaben und Verantwortlichkeiten gebe. Es existieren laut Aussage der wissenschaftlichen Projektbeteiligten Fachkräfte auf DQR-Stufe 6, die die dort verorteten Aufgaben wie bspw. Personalverantwortung nicht ausführen **wollten**. Dies sei ein großes Problem für Industriebetriebe mit einer hohen Anzahl qualifizierter Meister\*innen auf diesem Niveau. Erstens gäbe es nur einen alle Entscheidungen treffenden Meister, die übrigen ordneten sich unter. Zweitens absolvierten sie mit einem hohen Stundenumfang die Fortbildung für die Meisterprüfung, die sie anschließend nicht benötigten, da sie nicht die entsprechende Position erhalten oder führen wollten (bspw. Selbstständigkeit, Betreuung von Auszubildenden) (I<sub>1</sub>B<sub>1</sub>). Das Thema BLK spielt dahingehend eine Rolle, dass durch die neue Aufstiegsfortbildung Individuen eine echte, praktische Alternative zur höheren Meisterstufe geboten werde, ohne auf den Meisterabschluss zu fokussieren: „...dieses Aufzeigen weiterer Möglichkeiten im Sinne des Berufslaufbahnkonzepts ist ein Argument, was wichtig und richtig ist, was wir aber nicht vorrangig bringen, weil wir natürlich das Interesse haben, erstmal zu sagen: Macht den Berufsspezialisten, weil es ist ein eigenes Profil“ (I<sub>1</sub>B<sub>1</sub>).

*Das Image des GBS – „ein krasser Mehrwert für die Leute“*

Das Bewusstsein darüber, dass die Akteur\*innen verschiedene Perspektiven und Vorwissen zum Berufsbild des/r GBS für Industrielle Transformation und demnach auch Vorstellung zur Gestaltung innehaben, ist den Beteiligten im Projektprozess deutlich geworden. Die Praxisvertreter\*innen der IHK und Unternehmen haben vor Projektbeginn keinerlei Informationen über den/die GBS besessen (I<sub>2</sub>B<sub>3</sub>).

Einer der IHK-Akteure (I<sub>2</sub>B<sub>5</sub>) schätzt, dass die Entwicklung des GBS davon abhängt, wie die Fortbildung von den aus- und weiterbildenden Betrieben am Markt angenommen wird. Hier existiere eine Zweiteilung. Aus seiner Erfahrung durch den Kontakt mit Betrieben, bei denen er die neue Fortbildung vorstelle, gäbe es einmal die innovativeren, zumeist größeren Betriebe, die eine weitere Ausdifferenzierung ihrer Weiterbildungsstruktur anstreben, „weil eigentlich klar ist, dass es so, wie sie gerade DQR-6-Menschen häufig einsetzen müssen, nicht dem Ideal von DQR 6 entspricht. Und die sich eigentlich freuen, dass es da endlich mal was gibt, um die Menschen, die in der Praxis schon existieren, auch in ihrem tatsächlichen Arbeitsfeld entsprechend zu qualifizieren“ (I<sub>2</sub>B<sub>5</sub>). Bei dieser Gruppe von Befürwortenden könne man die GBS-Fortbildung gut platzieren. Fehle das „Herzblut“, sich für den Fortschritt in der Weiterbildung zu engagieren, so blieben Betriebe noch häufig in der bestehenden Struktur verhaftet, dass sie ihren Mitarbeitenden nach der Ausbildung die klassische Meisterweiterbildung anböten, um diese damit im Betrieb zu halten, unabhängig davon, ob dem Meisterlevel adäquate Aufgaben und Verantwortlichkeiten vorlägen. Das seien diejenigen, „für die das System gut genug funktioniere“, bei denen Gewohnheit und Nichtenergie eine Rolle spielen. Stattdessen benötige es laut dem Projektakteur (I<sub>2</sub>B<sub>5</sub>) genau diese Energie, sich auf etwas Neues einzulassen, doch „der Leidensdruck [sei] aktuell trotz offensichtlichen Fachkräftemangels und auch unzufriedenen Meistern, die keine Meister sein dürfen in ihrer tatsächlichen Arbeit, wohl noch nicht hoch genug, damit diese zumindest nach so einer kurzen Präsentation und einem ersten Kennenlernen DQR 5 realisieren als das, was es ist“. Das bestehende System komme mit den Stufen vier und sechs allerdings seiner Erfahrung nach eindeutig an seine Grenzen, was insbesondere darauf zurückzuführen sei, dass die sich auf der DQR-Stufe 6 befindlichen Individuen mit ihren Einsatzfeldern im Betrieb nicht zufrieden seien (Ansprüche vs. Realität im Betrieb). Die Situation sei aktuell jedoch noch nicht „dramatisch genug“ in den Unternehmen, als dass ihr Blick auf die eigene Berufspolitik das Maß an Progressivität erhalte, das es bedürfe. Das Bewusstsein und das Erkennen der Vorteile der DQR-5-Fortbildung könne sich erst dann einstellen, wenn die Vorteile gegenüber einem direkten Start der DQR-6-Fortbildung verstanden werden. Diese Etablierung des GBS-Profiles, die mit einem Abbau des tradierten Wissens über die alten bestehenden Strukturen (seien sie nachteilig oder nicht) in der Praxis einhergeht, benötige Zeit und die aktive Vermittlung und Bewerbung der neuen Möglichkeit durch Multiplikator\*innen. Dies sei ein vom bildungspolitischen Willen unabhängiger Annahmeprozess. Der Bedarf, die DQR-5-Lücke zu schließen, die den Projektmitarbeitenden zufolge tatsächlich insbesondere im Industriebereich bestehe, stehe zum aktuellen Zeitpunkt einem bisherigen System gegenüber, das „mit Ach und Krach noch“ funktioniere (I<sub>2</sub>B<sub>5</sub>).

### **3.1.2 Wissens- und Ergebnistransfer im Projekt**

#### *Verständnis des Transfers aus Akteur\*innensicht*

Wie aus den Interviews hervorgeht, wird zwischen der Transfer- und der Verstetigungsfrage unterschieden. Der Transfer der Ergebnisse wird im Projekt nicht als 1:1-Übertragung verstanden. Nach der Hälfte der Projektlaufzeit wurde das eingangs konzipierte Transferkonzept aufgrund sich ändernder, teils nicht beeinflussbarer Projektprozesse und -rahmenbedingungen (z. B. das Urheberrecht betreffend) neu strukturiert. Der zentrale Transferkanal, der bereits jetzt bedient wird, ist das durch die Projektakteur\*innen betitelte und weiterzuentwickelnde Transferfenster auf der eigenen [Projekthomepage](#). Zur räumlichen Verbreitung enthält es medial aufbereitete Informationen und Materialien über die Inhalte des Weiterbildungsberufs, die Fortbildung zum GBS für Industrielle Transformation, zur Orientierung, zur Fortbildung des Lehrpersonals und Internationales. Bei den Überlegungen zu den Transferobjekten spielte die Frage eine zentrale Rolle, welches die Produkte seien, die „nach außen noch irgendjemand interessiert“ (I<sub>2</sub>B<sub>1</sub>). Dazu zähle bspw. Wissen und Erkenntnisse, die ein Spezialistenprofil auf der DQR-Stufe 5 und wie es in Bezug auf sich wandelnde Tätigkeiten und Aufgabenbereiche am Arbeitsplatz gestaltet wird, charakterisieren. Die zeitliche Verstetigung über den Projektkontext hinaus verbinden die Projektakteur\*innen insbesondere mit einem tragfähigen Geschäftsmodell, das Fragen der Finanzierung und der Verantwortung der Weiterführung beantworten soll.

*Die Rolle und Umsetzung des Transfers – „eigentlich [hat] niemand wirklich Interesse an Transfer [...], aus der Eigenlogik heraus“*

Die Transfer- und Verstetigungsthematik spielt etwa zur Hälfte der Projektlaufzeit eine wichtige Rolle. Entgegen der in der Literatur häufig postulierten Verschiebung von Transferaktivitäten an das Projektende wurde früh begonnen, sich mit Fragen der räumlichen (z.B. auf andere Institutionen, national durch Publikationen etc.) und zeitlichen (Verantwortung und Durchführung nach Förderprojektende) Übertragung der Projektergebnisse zu beschäftigen. Gemeinsam mit Verbund- und Kooperationspartner\*innen wurden bspw. Ergebnisse (Wissen und Erkenntnisse) aus den unterschiedlichen Konzeptbereichen des Projekts verschriftlicht und in zwei Sammelbänden 2022 und 2023 veröffentlicht (s.o.). Daneben haben sich die Verbundpartner\*innen im Herbst 2022 zu einem Gruppenretreat versammelt, bei dem angeleitet durch die wissenschaftliche Projektleitung ausschließlich Überlegungen zu Transferstrategien diskutiert wurden. Der Projektleitung zufolge ist es entscheidend, sich früh mit möglichen Geschäftsmodellen auseinanderzusetzen, was bereits als Idee im Projektantrag aufgeführt wurde, und zu schauen, „wie kriegen wir Strukturen hin, dass wir das danach dort [in anderen Institutionen] gewährleisten“ (I<sub>2</sub>B<sub>1</sub>). Der räumliche Transfer und das nachhaltige Nutzbarmachen sind für das Projekt zwei strikt voneinander zu trennende Aufgaben. Des Weiteren sei Transfer für die Bildungspolitik und auch die Hochschulen aus der Eigenlogik betrachtet interessant, für die anderen beteiligten Institutionen (Berufliche Schulen, IHK) jedoch eher weniger und mitunter sogar lästig.

„Die IHKs sind eher nicht getrieben, Transfer zu betreiben. Die Schulen auch nicht. Im Gegenteil. [...] Sie erhalten dann den Eindruck: Jetzt haben wir so viel Energie versenkt, um uns eine Wettbewerbsposition zu sichern, und jetzt werden wir aufgefordert, andere so schlau zu machen, dass sie unseren Wettbewerb machen“ (I<sub>2</sub>B<sub>1</sub>).

Um hier Konzepte auszuarbeiten, bedarf es daher der Motivation und Mindset-Arbeit dieser Institutionen. Konkret beinhalten die Konzepte ein gemeinschaftlich erarbeitetes Modell, das die langfristige Verstetigung der Ergebnisse (Erkenntnisse zur Fortbildung, Professionalisierung des Personals, Orientierung etc.) sichere. Transferangebote anderen Institutionen zu unterbreiten sei dagegen eher eine Aktions- denn eine Methodenfrage. Während der Meinung von B<sub>1</sub> nach Transferaktionen den Beteiligten bekannt seien, sei dies beim Geschäftsmodell nicht der Fall. Dies dockt unmittelbar an die Frage nach der Verantwortlichkeit an.

*Marketing für die Fortbildung zum/r GBS – „gegen starke Marken kämpfen“*

Den/die GBS für Industrielle Transformation zu etablieren, ist Gegenstand der aktuellen und zukünftig geplanten Vermarktung. Laut eines Projektbeteiligten der IHK gestalte sich die Vermittlung von Ergebnissen innerhalb des Berufsbildungsbereich der entsprechenden Kammer leicht, außerhalb sei es schwierig, da die „Projektidee immer zu verkaufen ist“. Für die Projektleitung beeinflussen Push- und Pullfaktoren den Vermarktungsprozess. Man könne nicht nur auf die Praxis setzen: „...wenn wir die Kunden befragt hätten, da hätten wir wahrscheinlich kein I-Phone entwickelt“ (I<sub>2</sub>B<sub>5</sub>). Für den Wissenschaftler benötige es immer grundlegende Innovationen, die verkauft werden müssten und die den Menschen bis dato unbekannte Probleme lösten. Er sieht Parallelen zur Aufgabe der Nachhaltigkeit der neuen Fortbildung, die eine Lücke schließen kann, indem sowohl Kaufleuten als Industriemechaniker\*innen Spezialistenwissen und -fähigkeiten vermittelt werden, für die laut anfangs befragter Unternehmen ein großer Bedarf bestehe. Es reiche darüber hinaus jedoch nicht, das Produkt (hier: das Fortbildungs- und die damit zusammenhängenden Konzepte) und seine Vorteile öffentlich zu verkünden. Stattdessen hänge der Innovationserfolg von der „Ausgestaltung ab, die dahinter liegt“ und die sich bewähren müsse, was im Falle des GBS für Industrielle Transformation eine Herausforderung sei: „Wir haben einfach das Problem, dass das keine eingeführte Marke ist und wir gleichzeitig gegen starke Marken kämpfen“ (I<sub>2</sub>B<sub>1</sub>). Weitere zu beachtende Effekte sind nach Einschätzung der wissenschaftlichen Projektkoordination die Finanzierungsstrategien der Bildungsanbieter, die die Fortbildung auf DQR-Stufe 5 zukünftig anbieten könnten, da ihr Interesse eher den preisstärkeren Fortbildungen auf DQR-Stufe 6 gelten könnte (I<sub>2</sub>B<sub>2</sub>). Ob dies die IHK, die

beruflichen Schulen oder auch die Hochschule sein kann, sei noch ungeklärt, was vor allem auch auf unterschiedlichen Rechtslagen beruht.

## 3.2 Fallstudie 2

### 3.2.1 Die Fortbildung zum/r Geprüften Berufsspezialist\*in für Land- und Baumaschinenmechatronik

*Durchlässigkeit, Bedarf nach DQR 5 und Berufslaufbahnkonzept – „Uns fehlt einfach Personal, das in den Betrieben technische Probleme vernünftig lösen kann“*

Die Durchlässigkeit der beruflichen Bildung wird im Projekt vor allem mit der Anrechnung von Leistungen für die Meisterfortbildung verknüpft, was in der Land- und Baumaschinenbranche laut Einschätzung der beiden befragten wissenschaftlichen Begleitungen ein „sehr großes Thema“ ist. Der Begriff sei grundsätzlich positiv konnotiert und man verzahne ihn mit Möglichkeiten, den Bedarf nach Abschlüssen auf der DQR-Stufe 5 zu stillen und die Angebote attraktiv zu machen (I<sub>2</sub>B<sub>2</sub>), habe aber durchaus auch Schwierigkeiten, den Begriff passend zur verorten (I<sub>2</sub>B<sub>1</sub>). Grund für ein solches Durchlässigkeitsverständnis sei die fest etablierte Auffassung, wie ihnen in Interviews zur Bedarfserhebung für das GBS-Profil Land- und Baumaschinenmechatronik gespiegelt wurde, dass eine Vielzahl an Individuen überlegen, direkt in die Meisterfortbildung (Fortbildungsstufe 2) einzumünden, um nicht, falls die Entscheidung zuvor auf die darunter liegende Fortbildung (Fortbildungsstufe 1, GBS) falle, anschließend „wieder von vorn anzufangen“ (I<sub>2</sub>B<sub>2</sub>). Durchlässigkeit gehe damit einher, zur Senkung der Hürden innerhalb des Berufsbildungssystems beizutragen, sodass das Verständnis darüber, was einzelne Bildungsstufen nach DQR einem Individuum nützen können, wachse. Dieses Verständnis fehle bei vielen Menschen. Es gelte, Perspektiven für jene Lernende aufzeigen, die sich weiterentwickeln wollen, weshalb „jede Stufe nach DQR ja irgendwie auch interessant sein“ müsse (I<sub>2</sub>B<sub>1</sub>).

Aus Sicht des Projektleiters aus dem LandBauTechnik-Bundesverband wird die erste Stufe der Durchlässigkeit dadurch gekennzeichnet, dass es Einstiegsangebote aus dem Handwerk in das BLK gebe (I<sub>1</sub>B<sub>1</sub>). Wichtig sei jedoch – und hier zeigt sich der Zusammenhang zwischen Durchlässigkeit und der Notwendigkeit, den arbeitsmarktbedingten Bedarf nach Berufsspezialist\*innen zu decken – den Arbeitsplatz für Arbeitnehmende attraktiv zu halten, wie der Projektleiter aus der Praxis betont (I<sub>1</sub>B<sub>1</sub>):

„Wie halten wir bei aller Durchlässigkeit Menschen möglichst lange in der Werkstatt? Also wie bekommen wir sie erstmal motiviert, ins Gewerk zu kommen. Das ist natürlich für mich über Aufzeigen von Optionen, Anschlussmöglichkeiten zeigen, ja, also der duale Berufsbildungsweg ist keine Sackgasse. [...] die erste Stufe, klar, wir spezialisieren uns im Betrieb. Das findet automatisiert statt. Die Leute können was. Und dann müssen wir gucken, wie wir diejenigen, die halt sich weiterentwickeln möchten hin zum technischen Problemlöser dann auf den Weg mitbekommen in diese Idee mit hinein [...]. Wichtig [ist], dass [...] wir es echt auch schaffen da hinzukommen, dass wir auch irgendwie spannende Inhalte anbieten. Bisschen mehr hinbekommen, dass die Leute auch intrinsisch kommen und nicht nur irgendwie kommen, weil sie dann ein Testat bekommen und sagen können: Jetzt bin ich hier aber Stufe 5.“

Dementsprechend arbeiten sie mit den beteiligten Verbänden daran, den Betrieben praktikable, hilfreiche Angebote zu unterbreiten. Als nächster Schritt würde die im Handwerk sehr wichtige Anerkennung der GBS-Fortbildung für die Meisterfortbildung folgen. Dazu analysieren sie, welche Kernarbeitsprozesse auf welchen Ebenen verankert werden und wie diese sich zu den DQR-Stufen 4 und 6 abgrenzen. Zwecks Erreichung eines logischen inhaltlichen Blicks sollen die Inhalte dann in den Curricula der Stufen aufeinander aufbauen.

Der Bedarf, die Leerstelle im Bereich der Land- und Baumaschinentchnik (Handwerk) auf DQR-Stufe 5 zu füllen, wird von den Projektbeteiligten bekräftigt, gleichermaßen sei es aktuell eine „sehr diskussionsbehaftete“ und „sehr politische“ Situation, und der wissenschaftlichen Begleitung zufolge eine Leerstelle, die sich nicht leicht füllen lasse. Ob Durchlässigkeitsbestrebungen im Sinne von Anrechnungsmöglichkeiten der praktikable Weg sind, sei für sie unklar. Für die zwei befragten HWK-Vertreter betrifft die DQR-Stufe 5 im Handwerk die Workshop-Ebene, die für die Handwerksbetriebe

sehr wichtig sei: Diese bräuchten für „jedes Thema, was in ihrem Produktportfolio eine Rolle spielt, auch einen direkten Ansprechpartner. Die muss besetzt sein, diese Stelle, das kann nicht sein, das macht irgendjemand heute, der und der. Und insofern gibt es da einen großen Bedarf seitens des Handels“ (I<sub>3</sub>B<sub>1</sub>). Insbesondere könne man mit Angeboten auf der DQR-Stufe 5 einen Beitrag zur Problemlösung leisten, dass Personal in den Werkstätten fehle, welches in den Betrieben spezifische technische Probleme vernünftig lösen kann (I<sub>1</sub>B<sub>1</sub>). Dies sei ein zentraler Grund für die Bestrebung gewesen, die Bildungsmodule und das BLK attraktiver zu gestalten, und dabei stärker auf die betrieblichen Bedarfe auszurichten, um Werkstattpersonal halten zu können und Mitarbeitende weiterzuentwickeln, „die so kompetent sind, dass sie eben die komplexen Aufgaben in diesem Hightech-Gewerk“ bewältigen können (I<sub>3</sub>B<sub>1</sub>).

Das Thema BLK spielt im Projekt eine weitaus größere Rolle als bei Fall 1, laut HWK-Vertreter kennzeichnet es den Antrieb für das gesamte Projekt (I<sub>3</sub>B<sub>2</sub>). Modellartig wird ein BLK inklusive der für die LandBautechnikbranche erforderlichen Modulinhalt entwickelt, das im Sinne des Transfergedankens auch anderen Gewerken Möglichkeiten aufzeigen soll, wie man sich von der Erstausbildung angesetzt über verschiedene Ebenen bis zum DQR 5-Level beruflich weiterbilden kann: zu diesem Zweck werde das Berufsbild vertikal durchstiegsfähig gestaltet sowie horizontal innerhalb derselben DQR-Stufe wie bspw. während der Ausbildung bereits Zusatzangebote darlegen.

*Das Image des GBS – „DQR 5 und dieses ganze Thema [sind] noch nicht sinnstiftend in der Industrie oder halt im Handwerk angekommen“*

Auch in der Land- und Baumaschinenbranche wird ein deutliches Hindernis im Innovationsprozess des GBS in der Akzeptanz und Anerkennung von Abschlüssen außerhalb der Meisterfortbildung gesehen, ein „handwerks-politisches Problem, dem man eigentlich entgegenwirken müsste“ (I<sub>3</sub>B<sub>2</sub>). Es muss an der Verwertbarkeit in der Berufspraxis gearbeitet werden, wie die wissenschaftliche Begleitung zu bedenken gibt:

„Jetzt gerade im Handwerk ist das, finde ich, eine riesen Herausforderung, wenn man sich diese Branchenstruktur anguckt und die Bildungsangebote, gerade DQR 5. Die Verwertbarkeit ist halt nicht so gegeben und dann kann ich es auch verstehe, dass ich aus Teilnehmersicht das halt nicht mache, weil ich ja nicht weiß was ich damit anfangen soll im Nachgang“ (I<sub>2</sub>B<sub>2</sub>).

Gleichzeitig wird das GBS-Profil von den Projektakteur\*innen deutlich als etwas wahrgenommen, das die Betriebe brauchen (I<sub>1</sub>B<sub>1</sub>). Eine Lösung, um die Fortbildungsstufe und den DQR 5 „zum Fliegen zu kriegen“, beinhaltet laut Projektleitung den Aufbau eines Images für das Profil, obgleich der Lösungsweg bislang noch nicht gefunden sei. Ein zentraler Faktor auf diesem Weg ist seiner Einschätzung nach die mittelfristige Integration des Fortbildungsabschlusses in die Vergütung und nach außen kommunizierten Verrechnungssätze der Betriebe. Ferner müsse an der Vermarktung gearbeitet werden, sodass die Fortbildung „vom Klang her ein bisschen in Richtung Meister geht“ (I<sub>1</sub>B<sub>1</sub>). Zudem seien nach eigenen Erfahrungen mit Betrieben laut Verbandsvertretern die DQR-Nomenklaturen in den Betrieben „fast egal“, was zu beachten sei. Die Stufen seien in der betrieblichen Praxis sehr erklärungs-würdig. In den Betrieben Anreizsysteme zu entwickeln, ist dem Projektleiter zufolge für die nächsten Jahre ein großer Auftrag (I<sub>1</sub>B<sub>1</sub>). Das Image solle sich laut Aussage der Projektleitung aus dem LandBauTechnik-Bundesverband nicht nur über die Argumentation der Aufstiegsfortbildung verbessern, sondern auch durch die neuen, spannenden Inhalte dieser.

„Wir fokussieren immer so stark auf den beruflichen Aufstieg. Und das ist halt irgendwie, natürlich wünschenswert für eine Person, aber ich kann ja auch berufliche Exzellenz bekommen auf einer Ebene, als Geprüfter Berufsspezialist. Ich kann Teamleiter werden. Ich habe meine Leute und ich kann sehr sehr eigenverantwortlich arbeiten und ich bin einfach wirklich gut und mache viel Umsatz für meinen Betrieb. Ich kann viele Sachen bei dem Kunden beherrschen und das muss ja auch mal ein erstrebenswertes Ziel sein. Und diese Leute sollten auch sichtbar werden, finde ich. Das ist noch eine Herausforderung für unser Berufslaufbahnkonzept, aber wenn ich jetzt alle entwickelt habe zum Meister, sind nachher alle frustriert, weil sie nicht als Meister arbeiten können. (I<sub>1</sub>B<sub>1</sub>)“

Aus diesem Grunde wird positiv in die Zukunft des GBS geblickt. Obgleich der Fortbildungsabschluss sich in der Branche noch nicht allzu stark etabliert habe, würde die Entwicklung aber in die richtige Richtung gehen (I<sub>1</sub>B<sub>1</sub>).

### **3.2.2 Wissens- und Ergebnistransfer im Projekt**

#### *Verständnis des Transfers aus Akteur\*innensicht*

Transfer wird verstanden als Übertragung der erarbeiteten und erprobten Bestandteile aus dem Projekt in weitere Teilbranchen der Landbautechnik und in angrenzende Handwerksbranchen sowie als bundesweite Verstetigung (auch mit Blick auf die Zeit nach dem Projekt). Auch in diesem Projekt wird kein 1:1-Transfer stattfinden, stattdessen soll ein Modell transferiert werden:

„Aber es sind jetzt per se, wie gesagt, keine konkreten Produkte, die wir transferfähig gemacht haben. Bis auf ein paar. Es sind in erster Linie Strukturen, strukturelle Überlegungen, die wir getroffen haben, durch Beispiele, wie man hier horizontal und vertikal Berufsbildung gestalten kann, wie man den Quereinstieg regeln kann. Das sind so Modelle für uns.“ (I<sub>3</sub>B<sub>1</sub>)

Das o.g. Modell wird durch die Verbund- aber auch Kooperationspartner (z. B. in Betrieben) untereinander der bspw. auch auf branchenspezifischen Messen transferiert während des Projekts, geplant seien eine Übertragung der Ergebnisse durch den fortlaufenden Kontakt mit Kooperationspartnern auf andere Berufe und in andere Teilgewerke laut Praxisbeteiligten. Ein konkreter Ablaufplan existiere dazu bislang nicht. Deutlich wird auch, dass die Praxispartner Überlegungen hierzu auf der Forschungsseite verorten. Die Forschung nimmt diese Rolle der Nachhaltigkeitsbestrebungen auch von sich aus ein, sie hätten sich nach eigener Aussage darauf konzentriert, indem sie bspw. „...was das Berufsmonitoring anbelangt, [...] von Anfang an jetzt auch schon wirklich sehr viel Wert darauf gelegt haben, das so zu konzipieren, auch was die Dokumentation des Ganzen anbelangt, die Beschreibung, Materialerstellung und Sammlung, immer mit dem Ziel, dass das wirklich jemand umsetzen kann, der in zwei Jahren da mit unseren Sachen quasi sitzt.“

Für die wissenschaftliche Begleitung des Projekts besteht eine kontinuierliche Transfermaßnahme aus der Präsentation, Diskussion und Zur-Verfügung-Stellen von Ergebnisberichten ihrer Analyse und Evaluationen aus den Projekterprobungen der Fortbildung.

#### *Die Rolle und Umsetzung des Transfers – eine LBT-Akademie zur Verstetigung*

Transfer spielt im Projekt laut eines Kammervertreters fortwährend während konkreter Umsetzungsüberlegungen in den Arbeitskreisen eine wichtige Rolle. Unterschiedliche Arbeitskreise entwickeln unterschiedliche Produkte (z. B. die einzelnen Bildungsmodule für die Fortbildung, das Berufsmonitoring).

Adressaten der innovativen Module des ganzheitlichen BLK (DQR-Stufen 4-7) sind a) leistungsstarke Auszubildende, die sich weiterbilden möchten, für die Zusatzqualifikationen bspw. im Bereich der Digitaltechnik und landwirtschaftlichen Grundlagen angeboten werden; und b) die (häufig älteren) Mitarbeitenden mit wenig Expertise im Bereich der Digitaltechnik, die sich jedoch arbeitsbedingt diesbezüglich schulen müssen, und die ebenso im Unternehmen gehalten werden sollen.

Zwecks Verstetigung der Projektergebnisse nennen alle Befragten die zu errichtende LBT-Akademie als das Lehr-/Lernzentrum, in dem die im Projekt erarbeiteten Inhalte für die Land- und Baumaschinenbranche, betrieben vom LandBauTechnik-Bundesverband (Projektleitung), langfristig transferiert und etabliert werden sollen. Vom Verbund wird angestrebt, dass die Akademie „die Plattform für Betriebe, um Beratung einzuholen“, sein wird. Ziel soll es sein, den Betrieben transparent Möglichkeiten (inhaltlich, Abschluss, Lernorte für Lehrgänge etc.) für Karrierewege ihrer Mitarbeitenden aufzuzeigen, und das im Projekt erarbeitete BLK inklusive der neuen Fortbildungsmodule zum/r GBS Land- und Baumaschinenmechatronik in der Branche mittels der Akademie weiter bekannt zu machen und weiterzuentwickeln. Eine [Webseite](#) zeigt erste Ergebnisse der Online-Akademie mit ihrem Angebot.

Auch die wissenschaftliche Begleitung beschäftigt die Verstetigungsfrage. Mit verschiedenen Mitteln zu verhindern seien nach Wahrnehmung der beiden wissenschaftlichen Begleitungen Entwicklungen derart, dass Forschungsergebnisse aus dem Projekt „in irgendeiner Schublade verschwinden“, wie es erfahrungsgemäß häufig geschehe. Dagegen würde sich stark eingesetzt werden, jedoch wäre auch Unterstützung in Form von Publikationsrichtlinien für das Programm und Urheberrechtregelungen wünschenswert (I<sub>2</sub>B<sub>2</sub>): „Deswegen haben wir ja auch irgendwie einen Weg gesucht, [unsere Ergebnisse und Publikationen davon] noch mal anders aufzubereiten und zu verteilen. Ja, es ist Marketing, [...] deswegen haben wir auch diesen Kanal gesucht, es nochmal woanders zu publizieren“, womit auf die wissenschaftliche Veröffentlichung (2022) Bezug genommen wird.

#### *Marketing für die Fortbildung zum/r GBS – „Wir verkaufen nicht die Stufe, wir verkaufen den Inhalt“*

Laut der Projektbeteiligten der beiden befragten HWK gebe es eine positive Resonanz, den Kooperationspartnern aus der Industrie sowie weiteren involvierten oder interessierten Betrieben zu verdeutlichen, dass es in ihrem Interesse sei, dass das BLK durchgängig und attraktiv zu gestalten, wenn betont werde, dass es sich bei der Investition in die neue Fortbildung um jene Zielgruppe handele, die letztendlich die von ihren Maschinen verursachten Probleme durch ihr Spezialistenwissen lösen werden. Hier zeigt sich der Bedarf nach dem neuen Fortbildungsabschluss, um die Herausforderungen der digitalen Transformation im Handwerk zu meistern, besonders deutlich.

Für den Projektleiter braucht es zwecks erfolgreicher und langfristiger Durchsetzung der Fortbildung auf DQR-Stufe 5 und insbesondere des Begriffs Geprüfte\*r Berufsspezialist\*in eine „Imagekampagne“ (I<sub>1</sub>B<sub>1</sub>), damit die Fortbildung auf Dauer eine Strahlkraft wie die Meisterfortbildung erhalte. Verbreitungs- und Marketingaktivitäten der Projektaktiven, aber auch weiteren späteren Vermittelnden wie bspw. den Beratenden der geplanten LBT-Akademie im Transferprozess zu späteren Nachfragenden müssen Ergebnis dieser Schlussfolgerung sein. Auch die Kontaktaufnahme zu diesen potenziellen Nachfragenden muss auf sich ändernde Rahmenbedingungen angepasst werden. So kommen heute nach Aussage eines HWK-Vertreters bspw. längst nicht mehr alle Bewerber\*innen für eine Ausbildung in der Mechatronik aus dem ländlichen Raum. Das muss in die Planung der Transfer- und Verstetigungsmaßnahmen integriert werden. Die Vermarktung der neuen Fortbildungsmodule sei u.a. über die beteiligten HWK nach Projektende „aus eigenen Mitteln“ geplant (I<sub>3</sub>B<sub>1</sub>).

#### 4. „Wir müssen das hinbekommen, dass man die Fortbildung [...] stärker noch sieht.“ Diskussion der Ergebnisse zu den innovativen Fortbildungen und deren aktuellem Image

Im Folgenden werden die Ergebnisse entlang der Forschungsfragen F1-3 (vgl. Kapitel 1.2) diskutiert. Dazu wird ein Blick auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den beiden untersuchten Fällen hinsichtlich ihres **Umgangs mit den Veränderungen der Arbeitswelt und der Berufsbilder im Rahmen ihrer Projektarbeit** geworfen. In beiden Fallstudien geht es um Fortbildungen für Geprüfte Berufsspezialist\*innen auf DQR-Stufe 5, die als Antwort auf Veränderungen in der Arbeitswelt und den Berufsbildern entwickelt wurden. Dazu wird zunächst vergleichend untersucht, wie die zwei neuen Fortbildungen in ihrer integrativen Gestaltung zur Verbesserung der Durchlässigkeit beitragen kann, der aktuelle Stand ihres Images und ob sie sich eignet, den Bedarf des Arbeitsmarkts nach Spezialisierung zu decken. Anschließend werden Rolle und Umsetzung des Transfers von Wissen und Ergebnissen in den Projekten im Vergleich diskutiert, bevor abschließend subjektive Einschätzungen zur bildungspolitischen Weiterentwicklung der DQR-Stufe 5 der Akteur\*innen aus Forschung und Praxis analysiert werden.

**F1: Wie trägt die Fortbildung zum/r GBS zur Verbesserung der Durchlässigkeit bei sowie dazu, den Bedarf nach Spezialist\*innen zu decken?**

Die Interpretation des Begriffs **Durchlässigkeit** variiert zwischen den untersuchten Fällen. Im Fall der Fortbildung zum/r GBS für Industrielle Transformation wird Durchlässigkeit als ein Teilziel des Projekts betrachtet. Es wird angestrebt, horizontale und vertikale Durchlässigkeit zu schaffen, indem verschiedene Fortbildungsstufen miteinander verknüpft werden und Bildungsangebote gemeinsam entwickelt und durchgeführt werden. Es wird betont, dass das Ziel nicht darin bestehe, eine Aufstiegsfortbildung als "Durchlauferhitzer" zwischen DQR-Stufe 4 und Meisterlevel (DQR 6) anzubieten, sondern die Etablierung eines neuen spezifischen Berufsbilds ist Kern aller Bestrebungen. Es besteht ein großer Bedarf, die Lücke auf DQR-Stufe 5 zu füllen, da viele Menschen eine Weiterqualifikation anstreben, die über eine duale Ausbildung hinausgeht, aber nicht den Meistertitel erlangen möchten oder die mit einem Meistertitel erworbene Kompetenzen nicht in ihrer aktuellen Position nutzen können. Das Berufslaufbahnkonzept spielt eine Rolle, da die neue Fortbildung eine praktische Alternative zur höheren Meisterstufe bietet und zusätzliche Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung aufzeigt, steht aber weniger im Vordergrund als in Fall 2.

Im Fall der Fortbildung zum/r GBS für Land- und Baumaschinenmechatronik wird ebenfalls betont, dass Durchlässigkeit ein wichtiges Thema ist. Anders als in Fall 2 wird es eher in Verbindung mit Anerkennungs- und Anrechnungsmöglichkeiten interpretiert. Es wird darauf hingewiesen, dass in der Land- und Baumaschinenbranche die Anrechnung von Leistungen für die Meisterfortbildung ein großes Thema ist. Es besteht Bedarf, die Lücke auf DQR-Stufe 5 zu füllen, da es an Personal fehlt, das technische Probleme in den Betrieben angemessen lösen kann. Das Berufslaufbahnkonzept spielt hier eine größere Rolle, da die im Projekt entwickelten Fortbildungsmodule von Stufe 4 bis 7 aufeinander aufbauen und den Mitarbeitenden verschiedene Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Die Fortbildung zum/r GBS ist ein zentraler Teil dieses BLK. Es wird entwickelt, um den Menschen verschiedene Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen und das duale Berufsbildungssystem attraktiv zu gestalten. Es besteht die Herausforderung, die Verwertbarkeit der DQR-5-Fortbildung in der Berufspraxis zu erhöhen. Dies gilt gleichermaßen für die Fälle 1 und 2 und ist kein Aspekt, dessen Folgen bereits aktuell konkret berechnet werden können. Klar ist, dass entsprechende Vergütungsanpassungen und -regelungen in den Unternehmen vorgenommen werden müssen.

In beiden Fällen wird betont, dass das **Image der/s GBS** noch nicht etabliert ist. Es wird darauf hingewiesen, dass die Anerkennung von Abschlüssen außerhalb der Meisterfortbildung eine Herausforderung darstellt. Es wird ferner die Notwendigkeit betont, das Image zu verbessern und die Vorteile der Fortbildung den relevanten Akteur\*innen in der Branche und weiteren unterstützenden Stakeholdern wie Bundesverbänden zu kommunizieren. Es wird auch darauf hingewiesen, dass die Vermarktung der Fortbildung wichtig ist, um sie attraktiv zu machen.

Das noch ausbaufähige Image der neuen Fortbildung zum/r GBS für Industrielle Transformation (Fall 1) wird jedoch bereits jetzt als positiv wahrgenommen. Die Projektbeteiligten sehen einen großen Bedarf, die "Leerstelle" auf DQR-Stufe 5 zu füllen, da der Bedarf an Spezialistenfähigkeiten und -fertigkeiten steigt. Viele Menschen besuchen eine Meisterfortbildung, obwohl sie diese entweder ungern absolvieren oder die neu erworbenen Kompetenzen nicht in ihren Jobs nutzen können. Die neue Fortbildung bietet daher eine Alternative zur Meisterstufe und erfüllt den Bedarf nach Spezialisierung in Industriebetrieben. Das Berufslaufbahnkonzept spielt eine Rolle, da es weitere Möglichkeiten aufzeigt und ein eigenes Profil bietet. Es besteht jedoch noch Aufklärungsbedarf, um das Bewusstsein für die Vorteile der DQR-5-Fortbildung zu schärfen.

Insgesamt zeigt sich, dass die neuen Fortbildungen auf DQR-Stufe 5 einen Bedarf nach Spezialisierung decken sollen und die Projektbeteiligten beider Fälle selbst ein positives Image damit konnotieren. Die Herausforderungen bei der Anerkennung und Vermarktung der Fortbildungsabschlüsse außerhalb der Meisterfortbildung werden jedoch ebenfalls von allen Befragten eingeräumt.

Abschließend lässt sich zum aktuellen Zeitpunkt und auf Basis der Interviews zusammenfassen, dass mit den Geprüften Berufsspezialisten-Fortbildungen zum Aufbau einer Marke beigetragen wird, die langfristig die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung verbessern und insbesondere die Berufsbildung in Zeiten sich wandelnder Tätigkeits- und Aufgabenanforderungen

stärken kann. Den Wissens- und Ergebnistransfer kontinuierlich voranzutreiben ist in diesem Zusammenhang ein wichtiger Aspekt, um die Projektergebnisse zu verbreiten und eine langfristige Nutzung sicherzustellen. Impulse hierzu können bspw. von der übergeordneten Begleitforschung herrühren, die Verantwortung zur Durchführung muss allerdings bei den Akteur\*innen (in diesem Fall Transfergebenden) selbst liegen.

## **F2: Welche Rolle spielt für die Akteur\*innen der Transfer aktuell im Projekt? Was soll wie und wohin mit welchen Interessen transferiert werden, damit die Fortbildung nutzbar wird?**

In beiden Projekten wird der Transferthematik eine große Bedeutung zugemessen, das Verständnis von Transfer und Verstetigung ist ähnlich. Der Transfer wird in beiden Projekten nicht als 1:1-Transfer aller Produkte verstanden, was bei sozialen Innovationen zu erwarten ist. Stattdessen werden strukturelle Überlegungen und Modelle entwickelt, die die Fortbildung auf DQR-Stufe 5 charakterisieren. Zudem ist in beiden Fällen deutlich geworden, dass die konkrete Umsetzung von Transferaktivitäten durch eine Projektleitung angeleitet und verantwortet werden muss (Ownership); es bedarf hier der kontinuierlichen Öffnung der Entwicklungen rund um das Thema der neuen Fortbildungen in Richtung möglichst einer Vielzahl beteiligter Stakeholder\*innen, so dass ein Prozess des Anpassens, Weiterentwickelns realisiert werden kann. Nachfrageorientiert verfolgen beide Projekte das Ziel, Ergebnisse (sowohl aus der Forschung als auch aus der Praxis) bereits früh im Prozess und regelmäßig nicht nur Verbundpartner\*innen, sondern ebenfalls potenziellen zukünftigen Nutzer\*innen (wie bspw. Auszubildenden, IHK-Dozierenden, Berufsschul-Personal in Fall 1, oder Betrieben/ Ausbilder\*innen, HWK-Dozierende in Fall 2) vorzustellen und zu diskutieren.

Die Umsetzung der Transferaktivitäten verläuft unterschiedlich. Aufgrund des Fokus auf die Handwerksbranche wird im zweiten untersuchten Projekt wesentlich mehr Aufwand betrieben, für genau die Branche der Land- und Baumaschinentechnik Wissen aus der Praxis in die Entwicklung der neuen auf den Erwerb von Spezialistenwissen ausgerichteten Bildungsmodule einfließen zu lassen und anschließend die Erkenntnisse mit eben jenen Branchenvertretenden zu diskutieren und weiterzuentwickeln, um passgenau die Bedarfe des Arbeitsmarkts im Handwerk decken zu können. Dies geschieht in ähnlicher Form ebenfalls in Fall 1, hier sind die Module jedoch branchenübergreifend bspw. in Form von Modulen mit Fachwissen über digitale Transformationsprozesse in Unternehmen jeweils adressiert an die spezifische Zielgruppe (z. B. „Kaufmännische Arbeit in der digitalen Industrie und technische Kommunikation“ für Industriemechaniker\*innen); darüber hinaus werden Wissen und Ergebnisse der gemeinsamen Arbeit zwischen Hochschule, Kammern und Beruflichen Schulen zwischen diesen Beteiligten transferiert. Auf dieser integrativen Vernetzung der unterschiedlichen Bildungsbereiche liegt der Fokus, was einen Unterschied zu Fall 2 darstellt.

Transferfelder und -maßnahmen werden in beiden Projekten durch wissenschaftliche Veröffentlichungen (Zwischen-)Ergebnissen durch Open-Access-Publikationen veröffentlicht. Auffällig ist, dass zwecks Transfers von Wissen und Ergebnissen sowohl aus Forschung als auch der Praxis, im ersten untersuchten Projekt die Ergebnisse der Verbund- und Kooperationspartner aus der Praxis mit in die Publikation integriert werden, was die oben aufgeführte integrative Entwicklungsstrategie widerspiegelt.

Die Analyse der Aussagen der Projektbeteiligten beider Fälle zeigt zudem die Wichtigkeit, dass unter Führung der Projektleitung bestmöglich in Kooperation mit den Verbundpartner\*innen Finanzierungsmöglichkeiten für die entwickelten Fortbildungskonzepte und damit zusammenhängenden Produkte wie Personalentwicklungsmaßnahmen, Übernahme der Lehrgänge etc. zu planen und für deren zukünftige Durchführung zu sorgen, um Anschlüsse zu sichern.

Es werden in beiden Projekten Transfermaßnahmen entwickelt, um die erarbeiteten Strukturen und Inhalte in andere Institutionen und Teilbranchen zu übertragen. In Fallstudie 1 wird ein Transferfenster auf der Projekthomepage genutzt, um Informationen und Materialien an die breite Öffentlichkeit bereitzustellen. In Fallstudie 2 wird die Errichtung einer Land- und Baumaschinen-Technik Akademie

als Lehr- und Lernzentrum diskutiert. Die wissenschaftliche Begleitung spielt eine wichtige Rolle bei der Verbreitung der Ergebnisse und der Sicherstellung einer langfristigen Nutzung. Transferaktivitäten beinhalten eine Publikation der wissenschaftlichen Begleitung (s.o.) sowie innerhalb des Verbunds und durch Verbreitung von Informationen auf Veranstaltungen der Branche und bei Kooperationspartnern der Industrie. Sie werden nicht jedoch in der Form auch kleinschrittig und nach Teilprozessfolgen der Öffentlichkeit zugänglich gemacht, wie es im anderen Projekt der Fall ist.

In Bezug auf den zeitlichen Wissens- und Ergebnistransfer wird in beiden Fallstudien Wert auf eine Verstetigungsstrategie der Projektergebnisse gelegt. Konkrete Verstetigungsmodelle liegen bis dato in beiden Fällen nicht final vor, wobei in Fall 1 eben solche Modellalternativen entwickelt sowie diskutiert werden und weiterhin auf ihre Machbarkeit hin geprüft werden müssen. Aufgrund sich ständig wandelnder Prozesse in Projekten ist dies ein Prozess, der sich im Laufe der verbleibenden Projektlaufzeit schärfen wird. Insbesondere in Bezug auf die Finanzierung, deren Möglichkeiten für die Zeit nach dem Projekt so früh wie möglich ausgehandelt werden sollte, können Entscheidungen vermutlich aktuell in beiden Projekten nicht getroffen werden. Ein weiteres zentrales Thema, das der Vorbereitung einer zukünftigen Verstetigung dienen, ist auch das Thema Ownership, d.h. die empfundene und tatsächliche Verantwortung der Übernahme (und Anpassung) der mit dem Fortbildungskonzept verbundenen Produkte muss sensibel, jedoch zielstrebig verfolgt und mit in Frage kommenden Stakeholdern wie Kammern, Schulen, Akademien, Verbänden dialogisch ausgelotet und verhandelt werden.

Damit es zur oben diskutierten Verstetigung führen und die Fortbildung als „Marke“ erfolgreich im System etabliert werden kann, ist daher umfassende **integrative** Transferarbeit notwendig. Ein Praxisbeteiligter spricht auch hier davon, dass der/die GBS an seinem Image arbeiten müsse. Imagearbeit zu Transferzwecken wird in beiden Fällen umgesetzt, unterscheidet sich aufgrund der unterschiedlichen Projektleitungen (eher wissenschaftlich orientiert in Fall 1 vs. eher praxisorientiert in Fall 2) sowie auch Branchen (Industrie/ branchenübergreifend vs. Handwerk). Interessant ist die allumfängliche Bedeutung und Einordnung der Meisterabschlüsse, die von den Akteur\*innen aus Forschung und Praxis in beiden Projekten wahrgenommen werden, und deren Auswirkungen sie für die Durchsetzung (den erfolgreichen Innovationstransfer) der DQR 5-Stufen als groß einschätzen. Umso stärker muss das Transferangebot durch entsprechende Verbreitungsstrategien gestaltet und realisiert werden.

Die Arbeit am Image des GBS durch *Vermarktungsstrategien und -aktivitäten* der Fortbildung wird in Fall 1 als herausfordernd angesehen, da das GBS-Profil noch keine etablierte Marke ist und gegen starke Marken (s. o.) in der Industrie und im Handwerk kämpfen muss. Es wird betont, dass die Vermarktung nicht nur das Produkt selbst betreffen sollte, sondern auch die Ausgestaltung und die dahinterliegenden Strukturen. Die Integration des Fortbildungsabschlusses in die Vergütung und die Verrechnungssätze der Betriebe könnten bspw. dabei helfen, das Image der Fortbildung zu verbessern.

Die Erfahrung, dass das neue GBS-Profil in der Branche bzw. in der betrieblichen Praxis branchenübergreifend noch nicht stark etabliert ist, sammelten die Befragten beider Projekte. Die Verwertbarkeit der Fortbildung in der Berufspraxis und die Vermarktung der neuen Inhalte werden als zentrale Herausforderungen betrachtet. Deren Potenziale und die Bewältigung der Herausforderungen wird in beiden Projekten sowohl von Forschungs- als auch von der Praxisseite positiv eingeschätzt und wird, so die Wahrnehmung nach den Interviews, durch viel Engagement der Akteur\*innen behandelt. Ebenso wird in Bezug auf die Entwicklung und Etablierung des neuen GBS-Profiles in beiden Fällen betont, dass neben dem Fokus auf beruflichen Aufstieg durch die Fortbildung auf der ersten Fortbildungsstufe der höheren Berufsbildung auch das Erlangen beruflicher Exzellenz **auf** der DQR-Stufe 5 als erstrebenswertes Ziel angesehen werden sollte.

Bzgl. der Markenetablierung sind tradierte Vorstellungen zum Meisterabschluss (z. B. über die Haltung des GBS als ausschließliche Zwischenstation zwischen der Ausbildungsstufe und der Meisterstufe, welche Implikationen für die Nutzung der Aufstiegsfortbildung hat) vermutlich nur durch zeitintensive Aktivitäten und unter Einsatz von Personal zu verändern, das sich verantwortlich fühlt und die Vorteile

mittels breit gestreuter Kanäle bei der adäquaten Zielgruppe vermittelt. Es scheint, als stehe der etablierte Meisterabschluss derzeit noch der Berufsspezialist\*innenfortbildung im Weg. Steter Tropfen höhlt dennoch den Stein.

### **F3: Wie schätzen die Akteur\*innen die bildungspolitische Weiterentwicklung des GBS ein?**

Die Projektakteur\*innen aus Forschung und Praxis beider betrachteter Fälle schätzen die Wirkung der DQR 5 -Stufe aktuell (in Fall 1) und zukünftig (beide Fälle) als groß und die dort verortete Fortbildung als wichtig ein. Dies liegt in Fall 1 auch an der Industrie, welcher eine Vielzahl an Bereichen und Betrieben adressiert, hinter der eine große Anzahl an Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden steht. Die hoheitliche Zertifizierung durch die IHK habe bereits und werde weiterhin „Wellen schlagen“ (F<sub>1</sub>I<sub>1</sub>B<sub>1</sub>). Wichtig sei, ein Bewusstsein dafür zu entwickeln, dass das, was im Projekt als GBS-Fortbildung entwickelt und erprobt wird, nicht der oder die **eine** GBS sei. Das Verständnis darüber würde auch regelmäßig durch die Projektkoordination im Verbund kommuniziert. Stattdessen gebe es den/die GBS für verschiedene spezielle Bereiche, wie es auch beim Bachelor oder Master der Fall sei. Spannend sei nun auch, wie sich der Anerkennungs-/ Adoptionsprozess bspw. bei Gewerkschaften wie der IG Metall, die an Tarifsysteme gebunden sind (Fall 1), oder die mit der neuen Fortbildungsstufe verbundenen anzupassenden Vergütungs-/ Verrechnungssätze in Betrieben (Fall 2) gestalten werde.

Neben der unklaren Adoptions- und Akzeptanzentwicklung biete die Fortbildung bildungspolitisch laut Einschätzung der Projektakteur\*innen einen enormen Mehrwert, da sie die Kosten und die Zeitdauer betreffend überschaubar sein werde. Das habe den Vorteil, dass Unternehmen die (berufsbegleitende) Fortbildung auch in wirtschaftlich unsicheren Zeiten finanziell und bzgl. einer Freistellung ihre Angestellten unterstützen würden. Auf diesem Wege könnten sie ihre Fachkräfte halten und qualifizieren. Die Überforderung von Auszubildenden mit Aussagen seitens des Betriebs wie „Ja, später machst du dann mal einen Meister“ könne durch das neue Spezialisierungsangebot zur persönlichen und fachlichen beruflichen Weiterentwicklung zu gegebenem Zeitpunkt durch die (Ausbildungs-)Betriebe unterbunden werden (I<sub>1</sub>B<sub>1</sub>).

Der/die GBS ist aktuell keine eingeführte Marke und gleichzeitig muss gegen existierende starke Marken gekämpft werden. Dennoch fasst ein Projektleiter seine Einschätzung wie folgt zusammen (F<sub>2</sub>I<sub>1</sub>B<sub>1</sub>):

„Das Profil des [...] Berufsspezialisten ist richtig, [...] wichtig. Es ist jetzt auch relevant, das entsprechend bekannt zu machen und zu vermarkten.“

Zwecks Innovationserfolg und Implementation der neuen Fortbildungen zum/r GBS sind Marketingstrategien und -aktivitäten von großer Bedeutung. Diese gilt es von den Projektbeteiligten gemeinschaftlich sowie über das Projekt Netzwerk hinaus in Betrieben und beruflichen Schulen sowie insbesondere auch in bildungspolitischen Kreisen mit hohem Engagement zu vermitteln und zu verbreiten, um Informationsasymmetrien abzubauen und die Notwendigkeit zu verdeutlichen. Dann kann der/die GBS jetzt und in Zukunft eine wichtige Station in Berufslaufbahnkonzepten sein, um im jeweiligen beruflichen Feld, für das die Fortbildung entwickelt und erprobt wurde, ein neues berufliches Spezialistenprofil zu werden, das im Hinblick auf die eigene Kompetenzentwicklung attraktiv für junge Erwachsene bis hin zu langjährigen Erwerbstätigen ist, um in ihrem Arbeitsalltag den Umgang mit der digitalen Transformation zu begegnen. Darüber hinaus bieten die Qualifizierungsangebote auf der DQR-Stufe 5 aus Arbeitsmarktsicht sinnvolle und benötigte Alternativen zur Meisterfortbildung, deren Inhalte nicht unbedingt auf die sich schnell und umfänglich verändernde Arbeitswelтанforderungen mit Spezialisierung in einem ganz speziellen Tätigkeits- oder Aufgabenbereich zugeschnitten sind.

## 5. Schlussbemerkung

In diesem Beitrag wurde exemplarisch analysiert, wie Wissenschafts-Praxis-Verbünde das Anliegen lösen, die Durchlässigkeit des Berufsbildungssystems durch innovative Fortbildungen auf DQR-Stufe 5 zu verbessern, um Individuen flexible, moderne Wege der Spezialisierung anzubieten, die vornehmlich auf die neuen Anforderungen reagieren, die aus der digitalen Transformation der Arbeitswelt resultieren. Aus der Betrachtung des Zusammenwirkens von Forschung und Praxis heraus wurden die Mechanismen in Innovationsprojekten untersucht. In der Analyse wurden zwei Fälle verglichen, die sich mit jeweils einer neuen Fortbildung zum/r GBS befassen. Der erste Fall bezog sich auf die Fortbildung zum/r Geprüften Berufsspezialistin für Industrielle Transformation (branchenübergreifend für Kaufleute und Industriemechaniker\*innen), während der zweite Fall die Fortbildung zum/r Geprüften Berufsspezialistin für Land- und Baumaschinenmechanik (Handwerk) betraf. Es wurden verschiedene Aspekte der beiden Fälle aus Sicht verschiedener Projektakteur\*innen betrachtet, darunter Verständnis und Umsetzung von Durchlässigkeitsbestrebungen, Bedarf nach Angeboten auf der DQR-Stufe 5 und Berufslaufbahnkonzepten sowie Wissens- und Ergebnistransfer im Projekt.

Die Berufsbildung hat aktuell dringend Bedarf an einem Marketing: die Berufsspezialist\*innen-Fortbildung benötigt Imagearbeit. Der/die GBS hat großes Potenzial, als neues Berufsprofil mit seinem Tätigkeits- und Aufgabenspektrum eine Lücke zu schließen, indem Menschen mit abgeschlossener Berufsbildung zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn oder auch (älteren) Erwerbstätigen die Möglichkeit erhalten, sich in ihrem Berufsfeld durch Qualifizierung zu spezialisieren und damit einen Wettbewerbsvorteil zu bekommen, das hat die Fallanalyse exemplarisch verdeutlicht. Es mangelt demnach nicht an guten Ideen für mehr Gleichwertigkeit, Attraktivität und Qualität des Berufsbildungssystems, Ziele, die mehrheitlich damit einhergehen, die technologischen und sozio-ökologischen Veränderungen in dem uns alle betreffenden Arbeits-/ Berufssystem zu begreifen und zu handeln. Der Bedarf für Qualifizierungsangebote auf der DQR-Stufe 5 existiert, das hat die Praxis bestätigt. Nun erfolgen die Erprobungen erster entwickelter Fortbildungen, deren Beforschung wie bspw. durch diesen vorliegenden exemplarischen Einblick in Projekte noch am Anfang steht. In der Tat gibt es, neben den hier im Fokus stehenden zwei Fortbildungen zum/r GBS weitere auf der DQR-Stufe 5. Vielmehr existiert jedoch eine Implementationslücke der neuen Konzepte, die aus Informationsasymmetrien oder -mängeln resultiert, wie innovative Bildungsangebote rechtlich verankert werden müssen, um flächendeckend nutzbar gemacht zu werden. Oder die Anwendung dieser Angebote erscheint problematisch, weil nicht genug Wissen darüber vorliegt, wie sie auf den Markt bzw. an die Nachfrageseite transportiert werden kann und die Nachfragenden so handeln, wie sie bezeichnet werden: indem sie das Produkt kennen und es nachfragen und nutzen.

Die Fallstudienresultate zeigen zwei Kernaspekte, die künftig einer tiefergreifenden Beachtung bedürfen: Erstens verlaufen in den untersuchten Projekten durch die integrative Vernetzung von Stakeholdern aus unterschiedlichen Institutionen der Wissenschaft und Praxis fruchtbare Entwicklungsprozesse. Es werden qualitativ hochwertige Ansätze für Fortbildungen auf der Fortbildungsstufe 1 erzeugt, die, wenn sie konkret weiterentwickelt und -verfolgt werden, Lösungsmöglichkeiten für vollständige und ausschließlich auf die Berufsbildung ausgerichtete BLK bieten. Der/ die Geprüfte Berufsspezialist\*in hat das Potenzial, die Berufsbildung nachhaltig zu verändern. Zweitens, und das ist die Voraussetzung für Punkt eins, braucht die Fortbildung wie auch alternative innovative Qualifizierungsangebote, die die Berufsbildung stärken sollen, umfängliche Transferaktivitäten zur Bekanntmachung. Dieses sollte aus Effizienzgründen direkt beginnen, wo noch nicht geschehen, und dort intensiviert werden, wo bereits begonnen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es in der Berufsbildung vielversprechende neue Qualifizierungsangebote gibt, die das System attraktiver machen können, indem sie sich gezielt in BLK positionieren. Allerdings bleibt die Umsetzung dieser Innovationen, bspw. in Form der neuen Fortbildungen zum/r GBS, derzeit noch eine Herausforderung. Um diese Innovationen voranzubringen und den Erfolg dieser Angebote zu maximieren, ist es nun entscheidend, ein umfassendes Marketing durchzuführen. Marketingaktivitäten sind dabei ein wichtiger Bestandteil der Transferaktivitäten, die

dazu beitragen können, die Akzeptanz und Verbreitung der neuen Qualifizierungsangebote in der sich im Wandel befindlichen Arbeitswelt zu fördern. Dazu sollen die zwei Fallstudien Impulse setzen und sowohl zur Vermarktung der neuen Fortbildungsangebote am Markt als auch zur weiteren Forschung ihrer Gestaltung, Implementation und Auswirkungen im Berufsbildungssystem anregen.

## Literaturverzeichnis

BMBF (2021): Exzellenz fördern. Berufsbildung stärken. Wie die InnoVET-Projekte die berufliche Bildung in Deutschland voranbringen. Hg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2013): Fortbildungsordnungen und wie sie entstehen ... Bielefeld: W. Bertelsmann. Online verfügbar unter <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7062>, zuletzt geprüft am 18.07.2023.

Dobischat, R.; Schäfer, A.; Schmidt, C.; Wahle, M.; Walter, M. (2016): Berufslaufbahnkonzepte: Instrumente zur Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems? (p. 59). Leverkusen: Barbara Budrich.

Eisenhardt, K.; Graebner, M. (2007): Theory building from cases: opportunities and challenges. In: *Academy of Management Journal* 50 (1), S. 25–32.

Ertl, Hubert (2020): Jubiläum und Novellierung des Berufsbildungsgesetzes – Aufbruch oder vertane Chance? 50 Jahre BBiG: Formalisierung der Grundlagen beruflicher Bildung in Deutschland. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik* 116, S. 165–174. DOI: 10.25162/zbw-2020-0007.

Ertl, Hubert; Hemkes, Barbara (2019): Durchlässigkeit aus der Perspektive der beruflichen Bildung: Eine zukunftsorientierte Bestandsaufnahme. In: Frank Bünning, Martin Frenz, Klaus Jenewein und Lars Windelband (Hg.): *Übergänge aus der Perspektive der Berufsbildung. Akademisierung und Durchlässigkeit als Herausforderungen für gewerblich-technische Wissenschaften*. Bielefeld: wbv (Berufsbildung, Arbeit und Innovation, Band 54), S. 17–36.

Ertl, Hubert; Kremer, H.-Hugo; Kundisch, Heike; Sloane, Peter F. E. (2023): Editorial: Designbasierte Forschung in der beruflichen Bildung: Perspektiven aus Wissenschaft, Praxis und Politik. In: H.-Hugo Kremer, Hubert Ertl und Peter F.E. Sloane (Hg.): *Wissenschaft trifft Praxis – Designbasierte Forschung in der beruflichen Bildung*. Bonn, S. 5–10.

Ertl, Hubert; Peitz, Nina-Madeleine (2022): Gemeinsam mehrgleisig an einem Strang. Begleitforschung in InnoVET als Grundlage für nachhaltige Translationsprozesse bei Programmdurchführungen. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik* 118 (2022/4), S. 659–669.

Esser, Friedrich Hubert (2012): Weiterbildung bleibt ein Zukunftsthema! In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis BWP* 41 (1), S. 3.

Esser, Friedrich Hubert (2023): Mehr Gleichwertigkeit tut not! Ein Plädoyer für die Verrechtlichung des Deutschen Qualifikationsrahmens. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis BWP* 1, S. 10–11.

Euler, D.; Severing, E. (2020): Nach der Pandemie: für eine gestaltungsorientierte Berufsbildung in der digitalen Arbeitswelt. Hg. v. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. Online verfügbar unter [www.chance-ausbildung.de/digitalisierung/denkschrift](http://www.chance-ausbildung.de/digitalisierung/denkschrift).

Euler, D.; Sloane, P. F. E. (1998): Implementation als Problem der Modellversuchsforschung. In: *Unterrichtswissenschaft* 26 (4), S. 312–326. DOI: 10.25656/01:7777.

- Flake, R.; Werner, D.; Zibrowius, M. (2016): Fortbildungsabsolventen: Arbeitsmarktergebnisse und Karriereperspektiven. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft (IW) (IW-Analysen).
- Linke, K.: Kompetenzanforderungen der IT-Arbeitswelt. Eine Analyse zur Gestaltung von beruflichen IT-Weiterbildungsangeboten für die DQR-Level 5-7 im Kontext der Informatisierung. Berlin: epubli (Texte zur Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung, 27).
- Mayring, P. (2021): Qualitative Content Analysis : A Step-by-Step Guide. London: SAGE Publications Ltd.
- Pohl, M.; Stobbe, L.; Kuhlee, D.; Kunze, M. ((im Erscheinen)): Innovationen gestalten... In: K. Wilbers (Hg.): Die erste Fortbildungsstufe „Geprüfte/r Berufsspezialist/in“ der höherqualifizierenden Berufsbildung. Die Gestaltung der DQR-5-Fortbildungen im Innovationswettbewerb InnoVET. Berlin: epubli.
- Schlöglmann, A.; Ramm, M. (2023): Die Zukunft der LandBauTechnik-Branche : aktuelle Entwicklungen und ihre Auswirkungen auf die Facharbeit und die berufliche Bildung ; eine Zusammenführung der Analyseergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des InnoVET-Projektes LBT Forward. Hg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn. Online verfügbar unter <https://datapool-bibb.bibb.de/htmlpages/781036.html>.
- Weber, Susanne Maria (2012): Mehr Durchlässigkeit im Bildungssystem durch Anrechnung. In: Herbert Loebe und Eckart Severing (Hg.): Kompetenzorientierung und Leistungspunkte in der Berufsbildung. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 179–190.
- Weiß, R. (2014): Anerkannte Fortbildungsabschlüsse – Aufstiegsfortbildung unter Reformdruck. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis BWP* (4), S. 6–9.
- Wilbers, K. (Hg.) ((im Erscheinen)): Die erste Fortbildungsstufe „Geprüfte/r Berufsspezialist/in“ der höherqualifizierenden Berufsbildung. Die Gestaltung der DQR-5-Fortbildungen im Innovationswettbewerb InnoVET. Berlin: epubli.
- Wilbers, K. (Hg.) (2023): Geprüfte Berufsspezialisten/innen für Industrielle Transformation. Durchführung und Weiterentwicklung einer beruflichen Fortbildung auf dem DQR-Niveau 5 im InnoVET-Projekt BIRD. 32. Aufl. Berlin: epubli (Texte zur Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung).
- Wilbers, Karl (Hg.) (2022): Durchlässigkeit und industrielle Transformation auf dem DQR-Niveau 5 gestalten. Konzeption einer beruflichen Fortbildung zum/zur Geprüften Berufsspezialisten/in im InnoVET-Projekt BIRD. Berlin: epubli (Texte zur Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung, Band 28).