



Integration der Aus- und Fortbildung statt Anrechnung: Plädoyer für eine Höhere Berufliche Bildung

► Die Durchlässigkeit des Bildungssystems hat in der Berufsbildungspolitik in Deutschland hohe Priorität. In formaler Hinsicht kann die Forderung nach Durchlässigkeit auch in beachtlichem Umfang als eingelöst gelten. Faktisch bestehen Barrieren allerdings nach wie vor. In der beruflichen Bildung wird als eine Möglichkeit zu ihrer Überwindung die Verzahnung von Erstausbildung und Fortbildung diskutiert, insbesondere durch Zusatzangebote in der Ausbildung sowie durch die Anrechnung von Lernergebnissen oder informell erworbenen Kompetenzen. Auf der Basis von Ergebnissen des Projekts ECVET-D-Bau wird am Beispiel der Aufstiegsfortbildung zum Geprüften Polier in der Bauwirtschaft gezeigt, warum eine Lösung konsequenterweise über eine Verzahnung hinausgehen muss. Der Beitrag schließt mit dem Vorschlag einer Konzeption für einen Bildungsgang, der Aus- und Fortbildung integriert, anstatt sie nur zu verzahnen.

Durchlässigkeit durch Anrechnung von Lernergebnissen

In der beruflichen Bildung wird eine Möglichkeit zur Förderung von Durchlässigkeit darin gesehen, Lernergebnisse aus der Erstausbildung auf die Fortbildung anrechenbar zu machen. Mit dem Abschluss der Erstausbildung wären damit zugleich der Einstieg in die Fortbildung, eine Verkürzung der für die Fortbildung erforderlichen Zeit und eine Verringerung des Prüfungsaufwands verbunden. Dieser Ansatz ist zuletzt insbesondere in der Pilotinitiative DECVET des Bundesministeriums für Bildung und Forschung verfolgt worden.¹ Ihm lag die Überlegung zugrunde, dass zwischen den verschiedenen Bereichen des Bildungssystems Überschneidungen existieren, die zu redundanten Qualifizierungen führen. Das wird als hinderlich für Bildungsbereitschaft und Bildungsprozesse angesehen. Durch ein Leistungspunktesystem sollten Lernergebnisse und Kompetenzen, die in anderen Lernkontexten erworben worden sind, auf einen angestrebten Berufsbildungsabschluss anrechenbar gemacht werden. Im Ergebnis sollten dadurch Flexibilität, Mobilität und die kontinuierliche Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen unterstützt sowie die Attraktivität beruflicher Qualifizierungswege erhöht werden.

Zur Feststellung von Überschneidungen waren vier Schnittstellen identifiziert worden, darunter die Schnittstelle zwischen beruflicher Erstausbildung und beruflicher Fortbildung. Der zugrunde liegende Ansatz ist an dieser Schnittstelle in drei Projekten untersucht worden (vgl. www.decvet.net). Sie hatten im Bezug auf das Kernproblem der schnittstellenübergreifenden Anrechenbarkeit von Lernergebnissen *ceteris paribus* gleiche Resultate. Sie sollen hier am Beispiel des Projektes ECVET-D-Bau (vgl. Tab.) dargestellt werden, das sich mit der Fortbildung zum Geprüften Polier² in der Bauwirtschaft beschäftigt hat.



GERHARD SYBEN

Prof. Dr., BAQ Forschungsinstitut für
Beschäftigung Arbeit Qualifikation, Bremen

¹ Ziel der Pilotinitiative war die Überprüfung, ob und wenn ja wie das europäische Leistungspunktesystem ECVET in Deutschland eingeführt werden kann.

² Polier ist ein reiner Männerberuf; für den Meister in der Bauproduktion gilt dasselbe. Die weibliche Form zu verwenden, wäre daher künstlich und würde eine Realität suggerieren, die es nicht gibt.

ANRECHNUNGSMÖGLICHKEITEN IN DER FORTBILDUNG ZUM POLIER

„Polier“ ist in der Bauwirtschaft die Bezeichnung für eine Funktion in der Leitung von Baustellen. Der Fortbildungsberuf „Geprüfter Polier“ entspricht dem Industriemeister. Der Zugang erfolgt vor allem über die Berufe der Stufen- ausbildung Bau (also z. B. Maurer/-in, Straßenbauer/-in, Zimmerer/-in etc.). Eine vergleichende Analyse der Ausbildungsordnung (vgl. VO Berufsausbildung Bauwirtschaft) und des Lernzielkatalogs für den Geprüften Polier (Hauptverband der deutschen Bauindustrie u. a. 2001) ergibt zwar Überschneidungen, die aber rein semantischer Natur sind. So wird zum Beispiel in beiden Dokumenten der Begriff „Arbeitsvorbereitung“ verwendet. Für Auszubildende heißt das, dass sie lernen, ihre eigene Arbeit vorzubereiten. Für den Polier bedeutet es, dass er die Arbeit der Beschäftigten auf einer Baustelle sachlich und zeitlich vorbereiten und diese zur Arbeit einteilen kann. Der Lernbereich „Messungen“ beinhaltet in der Erstausbildung vor allem das Feststellen von Längen und Höhen mit einfachen Messgeräten wie Bandmaß, Schlauchwaage oder – je nach technischer Ausstattung des ausbildenden Unternehmens – auch Laserpointern. In der Polierfortbildung beinhaltet „Vermessung“ dagegen Koordinatenberechnungen, Auswertung von Nivellements, Polygonzügen oder Absteckungsberechnungen sowie die Verwendung von GPS-Systemen.

Der Polier braucht daher Kompetenzen für die Organisation einer ganzen Baustelle oder für grundlegende Vermessungsarbeiten bei der Einrichtung einer Baustelle. Von Absolventinnen und Absolventen einer Facharbeiterausbildung werden sie nicht verlangt. Sie hätten gar keine Möglichkeit, solche Kompetenzen einzusetzen, zu pflegen und weiterzuentwickeln. Diese ergeben also in der Ausbildung wenig Sinn. Wenn aber diese Kompetenzen bereits bei jungen Facharbeiterinnen und Facharbeitern erwartet würden, müssten sie ihnen natürlich auch schon vermittelt werden. Dann brauchten sie jedoch in der Fortbildung zum Geprüften Polier nicht wiederholt zu werden. Die Feststellung einer systematischen Überschneidung curricular festgelegter Lerninhalte zwischen Erstausbildung und Fortbildung wäre also kein Grund für die Etablierung eines Anrechnungsmechanismus, sondern ein Anlass für eine Revision der Ordnungsmittel (vgl. BAQ 2012, S. 19 f.).

VERZAHNUNG DURCH ZUSATZANGEBOTE

Nun gibt es Auszubildende, die bereits während der Zeit der Erstausbildung Lernergebnisse erreichen können, die dem Niveau der beruflichen Fortbildung entsprechen. Für diese besteht die Möglichkeit, die Ausbildungszeit deutlich zu verkürzen. Dennoch lässt sich – vor allem in den Ausbildungsstellen in der Berufsschule und in der überbetrieblichen Ausbildung – nicht immer vermeiden, dass diese Jugendlichen vom durchschnittlichen Lerntempo ihrer

Tabelle Das Projekt ECVET-D-Bau

| | |
|---|---|
| Zielsetzung | Entwicklung eines Leistungspunktesystems für die berufliche Fortbildung in der Bauwirtschaft |
| Laufzeit | 1. November 2007 bis 28. Februar 2012 |
| Beteiligte Institutionen | <ul style="list-style-type: none"> • BAQ Forschungsinstitut für Beschäftigung Arbeit Qualifikation, Bremen • Universität Hamburg, Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik • Technische Universität Berlin, Institut für Berufliche Bildung und Arbeitslehre • Verein zur Berufsförderung der Bauwirtschaft Nord e. V. • Ausbildungszentrum Bau in Hamburg GmbH |
| Ergebnisse und weitere Informationen | Entwicklung eines Anrechnungsmodells unterhalb der ordnungspolitischen Ebene und von Lernergebniseinheiten als Instrumente der Feststellung von Kompetenzen aus früheren Lernprozessen einschließlich des Erfahrungslernens. Abschlussbericht: www.baq-bremen.de/publikationen |

Gruppe unterfordert sind. Daraus folgt die Überlegung, eine Verzahnung von beruflicher Erstausbildung und Fortbildung durch Zusatzangebote für besonders befähigte Auszubildende zu erreichen. Damit könnten anschlussfähige Teile der beruflichen Fortbildung bereits während der Zeit der beruflichen Erstausbildung vermittelt werden.

Das Problem, die Gesamtgruppe der Auszubildenden organisatorisch-praktisch zeitweise teilen zu müssen, ließe sich sicher lösen. In der Bauwirtschaft würde aber ein anderes Problem entstehen. Da besonders der überbetriebliche Teil der Erstausbildung durch ein Umlagesystem finanziert wird, würde die Vermittlung von Bildungsinhalten, die nicht der Ausbildungsordnung entsprechen, durch die Finanzierungsgrundlage nicht mehr abgedeckt. Schwerwiegender allerdings ist ein anderer Einwand, der in Gesprächen mit Praktikerinnen und Praktikern aus Ausbildungszentren zu hören ist: Solche Zusatzangebote sind schwer planbar; eine sachlich und zeitlich berechenbare Bildungspraxis mit definierten Lernergebnissen für Lerngruppen in ausreichender Größe lässt sich darauf kaum gründen. Eine systematische Verzahnung von beruflicher Erstausbildung und beruflicher Fortbildung kann so nicht erreicht werden.

VERZAHNUNG DURCH ANRECHNUNG INFORMELL ERWORBENER KOMPETENZEN

Das Gleiche gilt für eine andere Form praktischer Verzahnung, die im betrieblichen Teil der Ausbildung zu beobachten ist. Es kommt ja durchaus vor, dass leistungsfähige und motivierte Auszubildende im dritten Ausbildungsjahr im Betrieb teilweise bereits mit Aufgaben betraut werden, deren Erfüllung den Leistungsstand eines durchschnittlichen Auszubildenden übersteigt. Nimmt man das Konzept des informellen Lernens ernst, dann erwerben diese Aus-

zubildenden im Vollzug ihrer laufenden Arbeiten Kompetenzen, die ihnen dann die berufliche Fortbildung erleichtern würden. Auch solche Lernprozesse lassen sich jedoch im Vorhinein nicht planen.

Die entsprechenden Lernergebnisse lassen sich allerdings im Nachhinein feststellen. Dass dies nicht systematisch geschieht, beruht auf einer unzureichenden Behandlung der beruflichen Erfahrung in der Fortbildung. So werden in Deutschland für die Zulassung zu einer Fortbildungsprüfung – nach Berufen unterschiedlich – eine abgeschlossene Berufsausbildung und/oder Berufserfahrung verlangt (als Beispiele: HwO 2008, § 49; VO Geprüfter Polier 1999, § 2 Abs. 1). Gemessen wird Berufserfahrung bisher allerdings ausschließlich in der Dauer beruflicher Tätigkeit. Dies ist nun aber ein in der wissenschaftlichen Diskussion als ganz ungeeignet erkannter Indikator (vgl. für viele: GRUBER 1999). Insbesondere wird die tatsächliche berufliche Kompetenz dadurch überhaupt nicht erfasst. Beim Absolvieren des prüfungsvorbereitenden Lehrgangs wird die mitgebrachte Berufserfahrung der Teilnehmer/-innen aber nicht berücksichtigt. Dadurch entsteht vielfach genau die Situation redundanter Qualifizierung, der mit einem Anrechnungsverfahren entgegengewirkt werden soll.

Durch die Feststellung der tatsächlichen Kompetenz (vgl. SYBEN/KUHLMEIER 2010) würden Lern- und Arbeitsbereiche, die bereits beherrscht werden, identifiziert. Sie brauchten

also in der Prüfungsvorbereitung nicht erneut bearbeitet zu werden. Dies kann als „Anrechnung unterhalb der ordnungspolitischen Ebene“ bezeichnet werden. Daraus lässt sich ein Anrechnungsmodell konstruieren, in dem auf der Basis der Kompetenzfeststellung persönliche Kompetenzentwicklungspläne erarbeitet werden (BAQ 2012). Diese können für geeignete Auszubildende bereits die Weiterentwicklung zum Polier oder Meister definieren. Damit würde eine Form von Verzahnung erreicht, die den Besonderheiten des Prinzips dualer Berufsbildung in Deutschland entspricht.

Von einem solchen Anrechnungsmodell wird daher eine Attraktivitätssteigerung der beruflichen Fortbildung erwartet (vgl. BAQ 2012, S. 37). Dennoch bleibt dabei ein wichtiges Problem der Verzahnung von beruflicher Erstausbildung und beruflicher Fortbildung unberücksichtigt: zwischen beruflicher Erstausbildung und beruflicher Fortbildung besteht bisher ein zeitlicher und sozialer Bruch. Wer eine Erstausbildung abschließt, hat mit seiner Berufsbildung erstmal abgeschlossen. Der Einstieg in die Vorbereitung für einen Fortbildungsberuf bedeutet, wieder neu anfangen zu müssen. Der Besuch eines Vorbereitungslehrgangs erfordert entweder eine Freistellung durch den Betrieb oder über längere Zeit den Verzicht auf freie Abende und Wochenenden. Er verlangt die erneute Akzeptanz der Rolle als Lernender (während man auf der Baustelle vielleicht schon Vorgesetzter ist) und die Beschäftigung mit

Anzeige

Berufsbildung

Strukturen, Aufgaben und Funktionen

Der Band bietet eine umfassende Sicht sowohl auf die nicht-akademischen als auch die akademischen Bereiche, indem die berufliche Aus- und Weiterbildung als Ganzheit zusammengeführt wird. Damit werden Einblicke in die Strukturen, Aufgaben und Funktionen des gesamten Berufsbildungssystems gegeben.



Jörg-Peter Pahl

Berufsbildung und Berufsbildungssystem

Darstellung und Untersuchung nicht-akademischer und akademischer Lernbereiche

2012, 830 S., 59,- € (D)
ISBN 978-3-7639-4706-5
Best.-Nr. 6004138

wbv.de

W. Bertelsmann Verlag
Bestellung per Telefon 0521 91101-11 per E-Mail service@wbv.de



Lerninhalten, die oft wenig mit der täglichen Arbeit zu tun haben. Außerdem sind beträchtliche Mittel aufzubringen. Einer Fortbildung stehen demnach praktische, finanzielle und soziale Hindernisse entgegen.

Der Einstieg in einen Vorbereitungslehrgang für einen Fortbildungsberuf erscheint dann unter dem Aspekt der zeitlichen, praktischen und finanziellen Belastung oft eher als ein Unternehmen mit unsicherem Ausgang denn als Investition in die berufliche Zukunft.

Integration statt Verzahnung

Soll dieser Bruch also zuverlässig überwunden werden, muss die Schnittstelle zwischen beruflicher Erstausbildung und beruflicher Fortbildung nicht bloß überbrückt, sondern sie muss beseitigt werden. Hierzu schlage ich die Konzeption eines durchgängigen Bildungsgangs vor, der auf dem Niveau des Beginns der beruflichen Erstausbildung anfängt und mit einem Abschluss auf dem Niveau Meister endet.³

Gegenüber der gegenwärtigen Situation würde der zentrale Unterschied also nicht im Resultat des Bildungsgangs bestehen, sondern am Beginn wirksam werden. Bisher lautet, wenn Jugendliche nach der Hauptschule oder der Realschule in eine Ausbildung am Bau eintreten, das soziale Bildungsziel „Facharbeiter/-in“. Die vorgeschlagene Höhere Berufliche Bildung würde Jugendlichen nach der allgemeinbildenden Schule den direkten Eintritt in einen Bildungsgang ermöglichen, dessen inhaltliches und soziales Bildungsziel „Meister/-in“ lautet. Natürlich eröffnet der erfolgreiche Abschluss der dreijährigen beruflichen Erstausbildung auch heute schon den Weg zur Meisterqualifikation. Die soziale Bedeutung und das soziale Ansehen der Meisterin und des Meisters aber werden erst mit erheblicher Verzögerung und unter beachtlicher Unsicherheit wirksam. Es ist unschwer zu sehen, dass das Attraktivitätspotenzial der Meisterqualifikation dadurch nicht in der gleichen Weise entfaltet wird, als wenn es direkt auf die Berufswahl von Jugendlichen einwirken kann.

Wie könnte eine solche Höhere Berufliche Bildung aussehen? Um die Diskussion darüber anzuregen, sollen hier einige Eckpunkte dargestellt werden:

Ausbildungsorganisation und -dauer: Die Höhere Berufliche Bildung ist vollständig nach dem dualen Prinzip (mit den Lernorten Betrieb einschließlich überbetrieblicher Ausbildung und Berufsschule) sowie nach dem Prinzip der Lernfeld- bzw. Handlungsorientierung organisiert. Wer in die Höhere Berufliche Bildung eintritt, schließt einen entspre-

chenden Ausbildungsvertrag mit einem Unternehmen ab. Bei Beibehaltung der jetzigen Dauer und Struktur der Ausbildung bzw. der Fortbildung entfallen (am Beispiel der Bauwirtschaft) in der Summe etwa zweieinhalb bis drei Ausbildungsjahre auf die betriebliche Ausbildung und etwa zwei Ausbildungsjahre auf den schulischen Teil und auf die überbetriebliche Ausbildung. Die betriebliche Ausbildung ab dem dritten Ausbildungsjahr ist Ausbildung für Leitungsfunktionen auf der Baustelle. Die Höhere Berufliche Bildung dauert damit viereinhalb bis fünf Jahre. Das ist eine konkurrenzfähige Zeit: wer ein duales Studium durchläuft, wer nach der Realschule die Fachoberschule und dann ein Bachelorstudium absolviert oder wer nach der Hochschulreife bis zur Masterprüfung studiert, braucht genauso lange.

Vorbereitung und Inhalte: Als Vorbereitung auf die Höhere Berufliche Bildung wird eine Vorklasse für Jugendliche angeboten, die zwar das Potenzial haben, denen aber der Schulabschluss nicht die erforderlichen Kenntnisse und Kompetenzen für den erfolgreichen Einstieg vermittelt hat. Die Höhere Berufliche Bildung beruht auf einem integrierten Curriculum, das die Inhalte eines Facharbeiterberufsfelds und eines Meisterberufs in abgestimmter, aufeinander aufbauender Form enthält.

Diskriminierungsfreier Ausstieg: Die Höhere Berufliche Bildung hat nach zwei bis zweieinhalb Jahren eine Zwischenprüfung. Diese entspricht in Inhalt und Niveau der Prüfung für einen Facharbeiterberuf. Die Erfahrungen, die mit der Verkürzung der Ausbildungszeit für besonders befähigte Jugendliche gemacht wurden, können dabei genutzt werden. Die Zwischenprüfung dient der Standortbestimmung. Sie kann aber auch für einen diskriminierungsfreien Ausstieg genutzt werden, indem der Facharbeiterbrief verliehen wird. In dieser Konzeption gibt es keinen Ausbildungsabbruch. Die Höhere Berufliche Bildung stellt eine attraktive Alternative zu einer Hochschulausbildung dar. Sie kann von den Bildungseinrichtungen angeboten werden, die bisher Meister und Poliere ausbilden, aber auch in Kooperation mit (Fach-)Hochschulen oder Technikerschulen realisiert werden. Außerdem erleichtert sie nicht nur den formalen Übergang in eine Hochschulausbildung. Da die Inhalte einer Höheren Beruflichen Bildung auf einem vergleichbaren Niveau liegen und Lernprozesse teilweise eine didaktisch ähnliche Form haben wie in einem Bachelorstudium, könnten die Lernergebnisse auch viel leichter tatsächlich auf eine Hochschulausbildung angerechnet werden. Eine Höhere Berufliche Bildung trägt damit dazu bei, dass der rechtliche Anspruch auf Durchlässigkeit sehr viel besser eingelöst werden kann als derzeit.

Ein Einwand muss allerdings berücksichtigt werden. Durch dieses Modell würde die gesamte Zeit bis zum Erreichen der Meisterqualifikation verkürzt – das ist ja auch einer seiner Zwecke. Gegen die Verkürzung der Karenzzeiten für die

³ Zur Vereinfachung wird die folgende Skizze auf den Meister beschränkt. Sie gilt aber auch für den Polier.

Literaturempfehlung



Helmut Ernst, Klaus Jenewein, Gisela Westhoff (Hrsg.)
Kompetenzentwicklung in der flexiblen und gestaltungsoffenen Aus- und Weiterbildung
 Berichte zur beruflichen Bildung

Das Verstehen und Managen von Kompetenzen ist die Grundlage für neue Aus- und Weiterbildungskonzepte und eine gestaltungsoffene, flexible Berufsbildung. Damit Fachkräfte aufgaben- und anforderungsgerecht ausgebildet werden, müssen die Kompetenzen, die in Ausbildungsordnungen festgelegt sind, immer wieder mit dem Status Quo in den Betrieben abgeglichen werden. Der Sammelband stellt die Ergebnisse eines BMBF-Modellprogramms vor, das Möglichkeiten und Wege zur Flexibilisierung und Kompetenzorientierung in der Aus- und Weiterbildung untersucht hat. Im Mittelpunkt der Beiträge stehen Beschreibungen, Fallstudien und Erfahrungsberichte zur Planung und Gestaltung größerer Spielräume in der Aus- und Weiterbildung, die besonders auf kleine und mittlere Ausbildungsbetriebe zugeschnitten sind.

BIBB 2012, 361 Seiten, 34,90 EUR,
 ISBN 978-3-7639-1152-3

Sie erhalten diese Veröffentlichung beim:
 W. Bertelsmann Verlag
 Postfach 10 06 33
 33506 Bielefeld
 Telefon: (0521) 911 01-11
 Telefax: (0521) 911 01-19
 E-Mail: service@wbv.de

BiBB

terfunktion im Durchschnitt um vielleicht zwei Jahre verlängern. Wenn es der Qualifizierung des Führungskräfte-nachwuchses für die Bauwirtschaft und der Etablierung eines dafür geeigneten Modells Höherer Beruflicher Bildung dient, wäre das gut angelegte Zeit.

Auf Weisung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) wurde vom BIBB in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern eine neue Prüfungsordnung für den anerkannten Fortbildungsabschluss „Geprüfter Polier/Geprüfte Polierin“ erarbeitet. Diese wird in Kürze veröffentlicht und in Kraft treten.

Ausblick

Eine Höhere Berufliche Bildung, wie hier vorgeschlagen, ist bisher im System der Beruflichen Bildung in Deutschland nicht vorgesehen. Um sie einzurichten wäre also eine Strukturreform erforderlich. Für solche Situationen hat sich das Instrument der Modellversuche bewährt. Es ermöglicht die Erprobung in der Praxis, bevor Strukturreformen vorgenommen werden. Die Bauwirtschaft wäre hierfür ein geeignetes Feld. Ihre Berufe werden gleichermaßen in Handwerk und Industrie, in großen, mittleren und kleinen Betrieben ausgeübt und nach der gleichen Ausbildungs- bzw. Fortbildungsordnung aus- und fortgebildet. Und sie besitzt mit ihren leistungsfähigen überbetrieblichen Ausbildungszentren eine qualifizierte Bildungsinfrastruktur, die die kompetente Durchführung einer solchen Erprobung sicherstellen würde. ■

Zulassung zu Fortbildungsprüfungen aber wird vonseiten der Praxis – in Gesprächen mit Unternehmen, die ausbilden, mit Ausbilderinnen und Ausbildern und verbandlichen Ausbildungsexpertinnen und -experten – vielfach eingewendet, dass damit die bereits jetzt als zu kurz empfundene Zeit des beruflichen Erfahrungsaufbaus (noch) weiter verringert werde. Dieser Einwand ist ernst zu nehmen. Nicht jede mit beruflicher Tätigkeit verbrachte Zeit führt zum Aufbau von Erfahrung. Aber ohne berufliche Tätigkeit kann sich Erfahrung nicht bilden.

Das Modell sollte daher um ein Element erweitert werden, das bereits heute in vielen Betrieben praktisch angewendet wird. Dort werden die Absolventen der Polierkurse einem erfahrenen Polier zugeordnet und von ihm in einer Art Tutorat an die Arbeiten und die Verantwortungsbereiche eines Poliers herangeführt. Ein solches Modell würde die Zeit bis zum alleinverantwortlichen Einsatz in der Meis-

Literatur

BAQ FORSCHUNGSINSTITUT: *Entwicklung eines Leistungspunktesystems für die berufliche Fortbildung in der Bauwirtschaft (ECVET-D-Bau). Abschlussbericht.* Bremen 2012

Gesetz zur Ordnung des Handwerks (HwO) in der Fassung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074; 2006 I S. 2095), zuletzt geändert durch Artikel 33 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I, S. 2854)

GRUBER, H.: *Erfahrung als Grundlage kompetenten Handelns.* Bern 1999

HAUPTVERBAND DER DEUTSCHEN BAUINDUSTRIE; ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN BAUWERBES; IG BAUEN-AGRAR-UMWELT (Hrsg.): *Lernzielkatalog für die Fortbildung zum Geprüften Polier.* Fass. Dezember 2001

SYBEN, G.; KUHLEMEIER, W.: *Anerkennung beruflicher Erfahrung in der Fortbildung.* In: *bwp@ (2010) 19* – URL: www.bwpat.de/content/ausgabe/19/ (Stand: 13.06.2012)

Verordnung über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft vom 2. Juni 199 (BGBl. I S. 1102), zuletzt geändert durch VO vom 20. Februar 2009 (BGBl. I S. 399)

Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Polier vom 20. Juni 1979 (BGBl. I S. 667), zuletzt geändert durch VO vom 15. April 1999 (BGBl. I S. 711)