

„Potenziale mobilisieren und Veränderungen gestalten ...“

Interview der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik mit Manfred Kremer, Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)



ZBW: *Herr Kremer, Sie waren maßgeblich an der Entwicklung der Reformkomponenten des 2005 in Kraft getretenen neuen Berufsbildungsgesetzes (BBiG) beteiligt. In welchen Punkten hat das Gesetz Ihre Erwartungen erfüllt?*

Kremer: Nach dem neuen BBiG kann gleichwertige dual-kooperative Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen auch an beruflichen Schulen durchgeführt und den Absolventen die Zulassung zur Kammerprüfung verbindlich garantiert werden, um so regionale Ausbildungskapazitäten zielgerichtet und bedarfsgerecht zu erweitern und „Warteschleifen“ zu vermeiden. Mit flexiblen Ordnungsmodellen für Ausbildungsberufe und bundeseinheitlichen

Zusatzqualifikationen können bei Festhalten an betriebsübergreifender Ausbildung spezifischer betrieblicher Qualifikationsbedarf, aber auch besondere Leistungsfähigkeit von Auszubildenden besser berücksichtigt sowie Aus- und Weiterbildung besser verknüpft werden. Die gestreckte Prüfung und die Beteiligung von Betrieben und Berufsschulen an der Kammerprüfung können Qualität, Handlungs- und Praxisorientierung der Prüfungen deutlich verbessern. Die Vermittlung internationaler Kompetenzen durch Ausbildungsabschnitte im Ausland ist nach der Novellierung ohne rechtliche Komplikationen möglich. Mit der Einführung der betrieblichen Berufsausbildungsvorbereitung in das Gesetz wurde der rechtliche Rahmen für eine

Re-Dualisierung der beruflichen Benachteiligtenförderung geschaffen.

ZBW: ... und wo bleibt das Gesetz hinter Ihren Erwartungen zurück?

Kremer: Die im Regierungsentwurf enthaltene regionale Berufsbildungsplanung wurde nicht verwirklicht. Regionale Berufsausbildungskapazitäten sollten besser, zielgerichteter und bedarfsorientierter zusammengeführt und ein koordiniertes regionales Übergangsmangement von der Schule in die Berufsausbildung verbindlich werden. Leider ist bisher auch die im Gesetz vorgesehene Form der Stufenausbildung als bausteinartige schrittweise Ausbildung mit „Stufenprüfungen“ nicht genutzt worden, obgleich der Gesetzgeber in einer die Verabschiedung des Gesetzes begleitenden Entschließung Stufenausbildungsberufe als vorrangiges Ordnungsmodell verstanden wissen wollte. Die Arbeitgeber lehnen die Stufenausbildung ab, weil Ausbildungsverträge über die gesamte Ausbildungszeit und nicht nur über einzelne oder mehrere Stufen geschlossen werden dürfen. Den im Gesetz enthaltenen Möglichkeiten zur Erweiterung der regionalen Ausbildungskapazitäten fehlt damit nicht nur ein verbindlicher Planungs- und Handlungsrahmen als „operativer Unterbau“. Es fehlt auch eine Ausbildungsform, die zusammen mit den neuen Regelungen zum Prüfungszugang und zur Anrechnung besonders geeignet gewesen wäre, unterschiedliche Ausbildungskapazitäten und Lernorte sowie Teilkapazitäten von Betrieben und Bildungseinrichtungen flexibel zu kombinieren und mehr Jugendliche mit besonderem Entwicklungsbedarf schrittweise zu einem Ausbildungsabschluss zu führen. Wesentliche Elemente einer Gesamtkonzeption für mehr Ausbildung sind damit auf der Strecke geblieben. Dass für diese Elemente ein erheblicher Bedarf besteht,

zeigen der Erfolg der Einstiegsqualifizierungen, die bevorstehende Erprobung von Ausbildungsbausteinen und die laufenden und vorgesehenen Initiativen zum regionalen Übergangsmangement, die versuchen diese Lücken untergesetzlich zu schließen.

ZBW: Sie gelten ja als ein Verfechter für die Umsetzung der in dem BBiG eröffneten Möglichkeit, nach der Jugendliche zur Abschlussprüfung zuzulassen sind, wenn sie in einem der dualen Berufsausbildung entsprechenden Bildungsgang in einer berufsbildenden Schule oder einer sonstigen Berufsbildungseinrichtung ausgebildet wurden. Bisher ist hier aber wenig geschehen – warum wird diese Option so selten genutzt?

Kremer: Ein Grund ist sicher auch die bereits angesprochene fehlende Verbindlichkeit zielgerichteter regionaler Kooperation für mehr Ausbildung. Darüber hinaus gibt es aber generelle Vorbehalte der Sozialpartner, der Kammern und Wirtschaftsminister. Sie befürchten eine Verschulung der Berufsausbildung. Das macht die Verhandlungen der Akteure vor Ort, insbesondere der Berufsschulen und Kultusministerien, schwierig. Wegen des Mangels an betrieblichen Ausbildungsplätzen findet die Verschulung aber längst statt. Die neuen Regelungen hatten gerade zum Ziel, die zunehmende schulische Berufsausbildung stärker an den anerkannten Ausbildungsberufen nach BBiG und HwO zu orientieren und nach dem dualen Prinzip zu organisieren, also auch die Verschulung ein Stück weit zu stoppen. Ferner zeigen Untersuchungen des BIBB, dass die wegen der oben genannten Bedenken von den Sozialparteien im Gesetzgebungsverfahren durchgesetzte Befristung der Neuregelung es für die Länder schwierig macht, die zur Umsetzung der Regelung notwendigen Ressourcen bereitzustellen. Es ist sehr bedauerlich,

dass deshalb nach wie vor junge Leute in „Warteschleifen“ landen, statt in Berufsausbildung, die zu anerkannten Abschlüssen führt.

ZBW: *Nachdem in 2007 die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze wieder angestiegen ist und aufgrund der demografischen Entwicklung die Zahl der Ausbildungsplatzbewerber in den nächsten Jahren sinken wird, betrachten viele die Probleme auf dem Ausbildungsmarkt bereits als überwunden. Reihem Sie sich in diesen Chor ein?*

Kremer: Strukturelle Probleme am Ausbildungsstellenmarkt lösen sich auch bei guter Konjunktur und sinkender Nachfrage nicht von selbst. Ohne fortlaufende Modernisierung, mit dem Ziel, den Wandel zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft sowie die zunehmende Internationalisierung mit passenden Ausbildungsberufen und Ausbildungsinhalten nachzuvollziehen und zu unterstützen, wird es nicht genug zukunftssichere betriebliche Ausbildungsplätze geben. Wenn die Betriebe weiterhin den notwendigen Fachkräftenachwuchs gewinnen wollen, werden sie sich zudem besser als bisher auf sehr unterschiedliche Auszubildende einstellen müssen. Leistungsschwächere und Leistungsstärkere, Benachteiligte und Migranten, erfordern differenzierte betriebliche Ausbildungskonzepte und entsprechend qualifiziertes Ausbildungspersonal. Dazu müssen – zum Beispiel von beruflichen Schulen und Bildungsdienstleistern getragene – regionale Unterstützungsstrukturen sowie neue Formen der Lernortkooperation entwickelt werden. In den Berufsschulen wird es zunehmend schwieriger werden Fachklassen zu bilden. Berufe müssen deshalb viel mehr als heute zu „Berufsfamilien“ zusammengefasst und E-Learning beziehungsweise „blended learning“ wesentlich breiter eingesetzt

werden, damit auch sehr einzelberufsspezifische Inhalte weiterhin vermittelt werden können. Wenn diese und andere Entwicklungen zur Differenzierung und Flexibilisierung unterlassen werden, wird es weiterhin zu viele junge Leute geben, die keine Berufsausbildung beginnen können und zu wenig leistungsstärkere Jugendliche, die sich für eine betriebliche Berufsausbildung entscheiden.

ZBW: *Wie kann die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben erhöht und das knappe Gut „Lernen im Prozess der Arbeit“ stärker genutzt werden?*

Kremer: Mit den Instrumenten des externen Ausbildungsmanagements (EXAM) wurde in Förderprojekten, beispielsweise JOBSTARTER, gezeigt, wie man die Ausbildungsbereitschaft noch nicht ausbildender Betriebe erhöhen kann. Dass die Bundesagentur für Arbeit dieses Instrumentarium nunmehr in die Regelförderung für die betriebliche Ausbildung von Benachteiligten aufgenommen hat, ist deshalb zu begrüßen. Wichtig für die betriebliche Ausbildungsbereitschaft sind ferner flexible Ausbildungsberufe, mit denen sowohl die notwendige Breite als auch spezifische betriebliche Anforderungen abgebildet werden können. Das Konzept der arbeitsprozessorientierten Ausbildung erhöht – wie Modellversuche des BIBB zeigen – die Attraktivität und Rentabilität der Berufsausbildung für viele Betriebe erheblich. Bei der Erarbeitung von Ausbildungsberufen, Prüfungskonzepten und Umsetzungshilfen muss dies deshalb durchgängig berücksichtigt werden. Nicht zuletzt lehrt die Debatte um die Ausbildungsbausteine, dass wir bei knappem betrieblichen Ausbildungsangebot auch andere Formen der Dualität brauchen, um zum Beispiel betriebliche Ausbildungsphasen besser mit vollzeitschulischer Ausbildung zu kombinieren.

ZBW: *In der Vergangenheit war zu beobachten, dass Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs selten langfristig angelegt waren. Wie könnten Berufsbildungspolitik und Berufsbildungsforschung dazu beitragen, dass solche Strategien längerfristig ausgerichtet sind und an strukturellen Problemen ansetzen?*

Kremer: Eine langfristige Strategie zur nachhaltigen Sicherung des Fachkräftebedarfs muss bei guter frühkindlicher Bildung anfangen, die durch PISA aufgedeckten Mängel des Schulwesens beheben und für soziale Chancengleichheit beim Zugang zu allen Bildungswegen sorgen. Dazu brauchen wir in der frühkindlichen Bildung und in den Schulen Strukturen und Formen des Lehrens und Lernens, mit denen alle Potenziale voll entwickelt und lebenslange Lernbereitschaft wirksam gefördert werden können.

Die Berufsbildungspolitik muss dafür sorgen, dass Bildungsdefizite, ein Migrationshintergrund, die soziale Herkunft oder ein Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen nicht zur Ausbildungslosigkeit führen. Wir brauchen deshalb eine wirksame Benachteiligtenförderung, ein regionales Übergangsmanagement und gute Ausbildungsalternativen, wenn das betriebliche Angebot nicht ausreicht. Für Erwachsene mit unzureichenden Qualifikationen müssen bewährte Instrumente – z.B. die modulare Nachqualifizierung – endlich breiter eingesetzt werden, um alle Fachkräftepotenziale zu erschließen.

Wir brauchen durchlässige Bildungswege, auch in der beruflichen Aus- und Weiterbildung selbst, die lebenslanges Lernen unterstützen. Wir müssen dafür sorgen, dass erworbene Kompetenzen für das Weiterlernen voll verwertbar, also anerkannt und angerechnet werden. Damit Motivation zum Weiterlernen unterstützt wird, muss Gleichwertiges auch

gleichwertig behandelt werden. Das gilt beim Zugang zu allen Bildungswegen, aber auch für die berufliche Weiterbildung und die berufliche Entwicklung in den Betrieben. Wir dürfen schulische, betriebliche und hochschulische Berufsausbildung nicht als Konkurrenzveranstaltungen organisieren, sondern als ein System abgestimmter und komplementärer Bildungswege mit durchlässigen Schnittstellen.

Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsentwicklung können und müssen die notwendigen Grundlagen und Konzepte für kontinuierliche Kompetenzentwicklung liefern. Ferner müssen sie einen Beitrag zur Früherkennung des Qualifikationsbedarfs leisten und damit Grundlagen für die zielgerichtete und bedarfsgerechte Modernisierung und Entwicklung von Aus- und Weiterbildung schaffen. Das BIBB wird in seiner Forschung und Entwicklung hier weiterhin Schwerpunkte setzen.

ZBW: *Für Unternehmen wie beispielsweise die Lufthansa erscheint es attraktiv, nicht weiter in anspruchsvollere Ausbildungsberufe zu investieren und stattdessen Absolventen aus Bachelor-Studiengängen zu beschäftigen. Inwieweit könnte ein solches Modell die traditionelle duale Berufsausbildung weiter zurückdrängen?*

Kremer: Eine abschließende Antwort auf diese Frage wäre spekulativ. Noch ist nicht entschieden, ob leistungsfähige junge Leute sich eher anspruchsvollen dualen Ausbildungsberufen oder Bachelor-Studiengängen zuwenden werden, die ihre Praxisnähe und Arbeitsmarktverwertbarkeit erst noch beweisen müssen. Ebenso wenig sollte das Rekruitungsverhalten einiger Großbetriebe voreilig verallgemeinert werden. Forschungsergebnisse des BIBB deuten zum Beispiel darauf hin, dass Beschäftigungszuwächse bei hochschulisch

Ausgebildeten häufig mit einer entsprechenden Steigerung bei den betrieblich Ausgebildeten verbunden sind, also eher ein Komplementär- als ein Konkurrenzverhältnis besteht. Die Frage ist im Übrigen nur vor dem Hintergrund der Abschottung und getrennten Entwicklung der einzelnen Teile des deutschen Bildungssystems zu verstehen. Man könnte ja auch auf die Idee kommen, Bachelor-Studiengänge als hochwertige Berufsausbildung nach dem dualen Prinzip zu entwickeln, also hochschulische Lehre und Lernen in komplexen Arbeitsprozessen systematisch zu kombinieren sowie Verbindungen, Anrechnungen und Gleichwertigkeiten zwischen hochwertiger Berufsausbildung und Bachelor-Studium herzustellen. Dann entstünde eine Win-Win-Situation, von der Hochschulen und Berufsbildung, vor allem aber Betriebe, Studierende und Auszubildende, gleichermaßen profitieren würden. Diese zusammenhängende Sicht auf das Bildungswesen entspricht auch der Philosophie und den Zielen der Entwicklung von Qualifikationsrahmen und Leistungspunktesystemen auf europäischer und nationaler Ebene.

ZBW: *Momentan ist eine zunehmende Offenheit festzustellen, Ausbildungs-bilder in Bausteine oder Module zu gliedern und darüber die Verzahnung der Berufsausbildung zur vorgelagerten Berufsvorbereitung sowie zur nachgelagerten Weiter- und Hochschulbildung zu verbessern. Wie beurteilen Sie diese Entwicklungen?*

Kremer: Angesichts der guten Erfahrungen mit vergleichbaren Konzepten für die Nachqualifizierung junger Leute kann diese Offenheit nur begrüßt werden. Ausbildungsbausteine haben das Potenzial zur erheblichen Erweiterung der Kapazitäten für eine anerkannte Berufsausbildung durch Umgestaltung „unproduktiver Warteschleifen“ zu an-

rechnungsfähigen und abschlussbezogenen „Berufsbildungsketten“. Möglichkeiten dazu liegen vor allem in der Verknüpfung von anrechnungsfähigen oder bis zur Kammerprüfung führenden Ausbildungsbausteinen mit den gesetzlich eröffneten Wegen zur breiteren Beteiligung von Berufsfachschulen und anderer Bildungseinrichtungen an dual organisierter Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen. Deshalb sollte dieses Konzept in der Praxis modellhaft erprobt und evaluiert werden.

Das BIBB hat im Auftrag des BMBWF Ausbildungsbausteine für elf stark besetzte Ausbildungsberufe entwickelt und dabei einen kompetenzorientierten Ansatz verfolgt. Die Kompetenzen, die einen Beruf ausmachen, könnten sowohl einzeln als auch in ihrer Gesamtheit nach definierten Kriterien bestimmten Niveaustufen in Qualifikationsrahmen zugeordnet werden. Damit würde es möglich, berufliche Kompetenzen, wie immer sie auch erworben wurden – informell oder in anderen Bildungsgängen –, bestimmten Ausbildungsberufen zuzuordnen und damit anschluss- und anrechnungsfähig sowie für anerkannte Abschlüsse verwertbar zu machen. Umgekehrt könnten Kompetenzeinheiten aus der beruflichen Ausbildung auch einzeln – und damit komplikationsloser als ganze Abschlüsse – auf Teile oder Abschlüsse anderer Bildungsgänge (z. B. Studiengänge) angerechnet werden. Die Orientierung von Bausteinen oder Kompetenzeinheiten auf das System der Ausbildungsberufe und damit am Berufsprinzip ist ein spezifisch deutscher Weg, der sich von den Modularisierungskonzepten anderer Länder deutlich unterscheidet und m. E. ein wesentlicher Wettbewerbsvorteil bei der Entwicklung und Nutzung von Qualifikationspotenzialen werden könnte.

ZBW: *Die Industrie- und Handelskammern werben für das Modell „Dual mit Wahl“. Das Bundesministerium für Wirt-*

schaft und Technologie hat die Wirtschaft aufgefordert, nach dem Vorbild von „Dual mit Wahl“ geeignete Berufsgruppen für Neuordnungsverfahren zu identifizieren. Wie schätzen Sie dieses Modell und die daraus resultierende Entwicklung ein?

Kremer: Der Grundsatz, Ausbildungsberufe mit gemeinsamen Kompetenzkernen zu Berufsgruppen oder Berufsfamilien zusammen zu fügen, ist in vielerlei Hinsicht richtig. In den letzten Jahren wurden mehrfach Gruppen von Ausbildungsberufen gemeinsam geordnet und dabei berufsübergreifende Schnittstellen definiert. So kann eine breite Ausbildung sowie eine hohe Einsatzflexibilität der Ausgebildeten mit den erforderlichen Spezialisierungen verbunden werden, ohne die berufliche Mobilität einzuschränken.

Problematisch erscheint an dem konkreten Modell „Dual mit Wahl“ der Versuch, die Kernkompetenzen oder gemeinsamen Kompetenzen gebündelt in den Anfangsphasen der Ausbildung zu vermitteln. Dies entspricht dem alten Modell einer beruflichen Grundbildung, von dem wir uns mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes zu Recht verabschiedet haben. Moderne arbeitsprozessorientierte Ausbildung und die von Auszubildenden und Unternehmen gewünschte frühe Einsetzbarkeit in den Kernprozessen betrieblicher Praxis sind nur bei kontinuierlicher Vermittlung von Speziellem und Übergreifendem in der Ausbildung möglich. Betriebe sind eben keine Schulen und Arbeitsprozesse nicht nach dem didaktischen Prinzip „vom Allgemeinen oder Übergreifenden zum Speziellen“ organisiert.

ZBW: *In der öffentlichen Diskussion wird gelegentlich das Prüfungsmonopol der Kammern in der Berufsausbildung in Frage gestellt. Insbesondere von Großunternehmen wurde vorgeschlagen, unter bestimmten Voraussetzungen ein-*

zelne Teile der Prüfung auch im Betrieb durchführen zu können. Halten Sie dies für eine Reformoption?

Kremer: Mit der Novelle des Berufsbildungsgesetzes wurden die Prüfungen für eine umfassende Beteiligung von Betrieben, Berufsschulen und Bildungsträgern geöffnet. Damit gibt es zwar nach wie vor ein „Verantwortungsmonopol“ der Prüfungsausschüsse und der Kammern, die Durchführung der Prüfungen kann aber auf wesentlich breitere Füße gestellt werden. Angesichts der Notwendigkeit, die Prüfungen weiter zu professionalisieren, wirtschaftlich vertretbar zu gestalten sowie unter Realbedingungen, nämlich in Arbeitsprozessen, durchzuführen, bin ich dafür, auch andere rechtliche Möglichkeiten der Prüfung oder Kompetenzfeststellung zu erproben. Einen Ansatz dazu gibt es bereits in der stufenförmig geregelten IT-Weiterbildung. Die Zertifizierung der IT-Spezialisten auf der 1. Stufe erfolgt durch akkreditierte Zertifizierungsstellen.

ZBW: *Im schulischen Bildungssystem werden derzeit unterschiedliche Formen der Qualitätssicherung bzw. -entwicklung erprobt. Inwieweit wäre es Ihrer Ansicht nach notwendig, Konzepte der Qualitätsentwicklung auch in der betrieblichen Berufsbildung sowie in der Governance des Berufsbildungssystems zu verstärken?*

Kremer: Für die betriebliche Berufsausbildung gibt es ein differenziertes Qualitätssicherndes Instrumentarium. Das Berufsbildungsgesetz definiert verbindliche Mindeststandards für den betrieblichen Teil dualer Berufsausbildung, die von den Curricula über Anforderungen an Ausbildungsstätten und Ausbildungspersonal bis hin zur Evaluation auf individueller und institutioneller Ebene reichen.

Unsere Forschungsarbeiten zeigen zum einen, dass bereits ein guter Teil der ausbildenden Betriebe über die Mindeststandards hinausgehende Initiativen

ergriffen hat, gezielt auf die Sicherung und Entwicklung der Qualität ihrer Ausbildung hinzuwirken. Zum anderen herrscht in den Betrieben das Bewusstsein vor, dass ausbildungsbezogene Qualitätssicherung und -entwicklung im Wettbewerb um knappen Nachwuchs und die besten Produkte und Dienstleistungen in Zukunft noch an Bedeutung gewinnen werden. Betriebe sollten motiviert und unterstützt werden, diese Aufgabe anzugehen. Dies wird allerdings nicht durch gesetzliche Vorgaben oder „Einheitsmodelle“ gelingen. Vielmehr kommt es darauf an, im Sinne der Entschließung des deutschen Bundestages anlässlich der Verabschiedung der BBIG-Novelle, gemeinsam mit den Beteiligten praktikable Konzepte für die freiwillige Qualitätsentwicklung und Qualitätszertifizierung von Ausbildungsbetrieben zu entwickeln und bereitzustellen. Das schließt durchaus ein, auch von den Ansätzen und Erfahrungen anderer Betriebe, aber auch Schulen, zu lernen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung bereitet derzeit eine entsprechende Initiative vor. Das BIBB wird dies durch Forschung und Entwicklung unterstützen.

ZBW: *Modellversuche, als Instrument der Innovationsförderung in der Berufsbildung, haben in den vergangenen Jahren deutlich an Bedeutung verloren. Die Schulmodellversuche existieren nach der Föderalismusreform nicht mehr und auch die Wirtschaftsmodellversuche im BIBB befinden sich momentan in einer Randposition. Wären nicht in diesen Zeiten des Umbruchs in der Berufsbildung Instrumente wie Modellversuche notwendiger denn je?*

Kremer: Derzeit werden vom BIBB zwei Modellversuchsreihen mit den Schwerpunkten „Flexibilitätsspielräume und Gestaltungsoffenheit in der Berufsausbildung“ sowie „Nachhaltigkeit in der Berufsbildung“ durchgeführt.

Angesichts der knappen Mittel hat das Bundesministerium für Forschung, in dessen Auftrag das BIBB nach dem Berufsbildungsgesetz Modellvorhaben fördert, entschieden, die Entwicklung innovativer Konzepte für die Berufsbildungspraxis zukünftig im Rahmen von Entwicklungsprogrammen oder Entwicklungsinitiativen zu fördern. Beispiele dafür sind das Programm zur Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulleistungen, ein Programm zur Entwicklung eines Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung oder ein Programm zur Entwicklung und Erprobung eines wirksamen Übergangsmagements von der Schule in die Ausbildung. Aus der Sicht des BIBB kommt es darauf an, die positiven Ansätze aus der Modellversuchsförderung auf die Entwicklungsvorhaben in diesen Programmen zu übertragen, nämlich eher qualitative Fragen der Berufsbildung aufzugreifen sowie anspruchsvolle und transferierbare Problemlösungen mit eher experimentellen Ansätzen zu erarbeiten. Inhaltlich wäre dabei zum Beispiel an Themen zu denken wie „Berufsbildungsorganisation“, „Neue Prüfungsformen“, „Qualitätsentwicklung“ oder „Neue Kooperationsformen zwischen den Lernorten“. Unabhängig davon, wie die Instrumente heißen, kommt es darauf an Ergebnisse zu erzielen, die sowohl für die betriebliche Praxis sowie für die Politikberatung und Ordnungsarbeit, aber auch für die Berufsbildungsforschung, wichtige Impulse geben.

ZBW: *Das BIBB startete vor mehr als 30 Jahren einmal als Institut der Berufsbildungsforschung. Der Wissenschaftsrat hat die Forschung im BIBB vor kurzem recht kritisch beurteilt. Inwieweit ist das BIBB am Arm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung überhaupt in der Lage, qualitativ hochwertige Berufsbildungsforschung zu leisten?*

Kremer: Das BIBB hat den gesetzlichen Auftrag, durch seine wissenschaftliche Expertise zur Berufsbildungsforschung beizutragen. Dies hat der Wissenschaftsrat ausdrücklich unterstrichen und zugleich empfohlen, das bestehende Spektrum aus wissenschaftlichen und behördlichen Aufgaben sowie von Dienstleistungen beizubehalten.

Die Empfehlungen des Wissenschaftsrates wurden im BIBB und mit den Gremien des BIBB (Hauptausschuss und Wissenschaftlicher Beirat) ausführlich beraten. Auf dieser Basis wurde ein Umsetzungskonzept entwickelt, in dessen Kern die Schärfung des Forschungsprofils, die Verbesserung der Zusammenarbeit mit den Hochschulen und die Förderung von Publikationen in referierten Zeitschriften als wissenschaftliche Qualitätssicherung steht. Auf der Basis eines neuen Leitbildes wurde ein umfassender Qualitätsmanagementprozess eingeleitet, wird die Personal- und Führungskräfteentwicklung professionalisiert sowie ein neues Controlling-System implementiert. Das BIBB befindet sich zurzeit in einem weit reichenden Change-Management-Prozess, in dem es darum geht, Bewährtes zu erhalten und neue Ansätze und Instrumente zur Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung von Forschung, Entwicklung und Beratung einzusetzen. Dass eine qualitativ hochwertige Forschung im Bereich der Ressortforschung des Bundes nicht nur möglich ist, sondern von den Ressorts unterstützt wird, zeigen nicht zuletzt die Ergebnisse der Evaluation der Ressortforschung durch den Wissenschaftsrat. Auch die Leitlinien der Bundesregierung zur Ressortforschung bestätigen ausdrücklich die Unabhängigkeit der Forschung. Das BIBB hat deshalb im BMBF einen wichtigen Partner, der die Neuausrichtung unterstützt.

ZBW: *Momentan wird unter dem Stichwort „Berufsbildungs-PISA“ diskutiert, inwieweit ein Vergleich von Berufsbildungssystemen leistbar ist und wie ein solcher Vergleich für das duale System ausgehen könnte. Inwieweit halten Sie die Durchführung eines solchen Projekts für möglich und sinnvoll?*

Kremer: Angesichts der zunehmenden internationalen Verflechtungen brauchen wir Informationen darüber, wie leistungsfähig unser Berufsbildungssystem im Vergleich zu anderen Systemen ist. Das BMBF will ein entsprechendes „Large Scale Assessment“ für die Berufsbildung gemeinsam mit einer Reihe von Partnerländern in Gang setzen. Die Ergebnisse können einen wirksamen Beitrag für die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung leisten. Die im Rahmen der internationalen Vergleichsstudie noch zu lösenden methodischen Probleme sind allerdings vielfältig. Beispielsweise gibt es über die Länder hinweg ja durchaus unterschiedliche Schneidungen von Tätigkeitsprofilen mit dementsprechend nicht immer gleichen Qualifikationsanforderungen. Hier sollte nur das verglichen werden, was auch tatsächlich vergleichbar ist. Für uns ist vor allem entscheidend, dass methodisch gesichert wird, dass die Messverfahren tatsächlich „berufliche Handlungskompetenz“ in einem breit verstandenen Sinne messen. Diese Aufgabe ist bisher meines Erachtens noch nicht gelöst. Wenn dies aber gelingt, wird die deutsche Berufsbildung einen internationalen Vergleich nicht scheuen müssen.

ZBW: *Wo sehen Sie mit Blick auf 2015 die größten Herausforderungen für die deutsche Berufsbildung?*

Kremer: Im Motto des 5. BIBB-Fachkongresses, der im September 2007 stattfand, haben wir wesentliche Herausforderungen für die Berufsbildung genannt. Es wird in den kommenden Jahren vor

allem darauf ankommen, Potenziale zu mobilisieren und Veränderungen so zu gestalten, dass das Berufsbildungssystem seine Lernfähigkeit stärkt. Neben der Erschließung von Potenzialen bei denen, die bislang ohne eine qualifizierte Ausbildung bleiben, muss die Berufsbildung auch für besonders begabte und leistungsfähige Jugendliche attraktive Angebote eröffnen, um im zukünftigen Wettbewerb um „Talente“ bestehen zu können. Darüber hinaus müssen die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsgängen verbessert und fließende Übergänge nicht nur zwischen dualer und vollzeitschulischer Berufsbildung, sondern vor allem auch zwischen der beruflichen Bildung und dem tertiären Bildungssektor, geschaffen werden. Ein deutscher Qualifikationsrahmen und ein Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung sowie deren Kompatibilität mit dem europäischen Qualifikationsrahmen und dem Leistungspunktesystem können hier nicht nur entscheidende Fortschritte bringen, sondern die deutsche Berufsbildung dadurch auch international anschlussfähig machen. Notwendig sind längere Weiterbildungsphasen, die mit anerkannten Abschlüssen enden sowie die Zertifizierung der durch informelles lebensbegleitendes Lernen erworbenen Kompetenzen. Beides dient zugleich dazu, die Mobilität der Beschäftigten nachhaltig zu verbessern. Im Zuge eines zusammenwachsenden Europas kann Mobilität jedoch nicht an den Grenzen Deutschlands enden. Auslandsaufenthalte bereits während der Ausbildung müssen daher in den kommenden Jahren selbstverständlich werden, um jungen Menschen die Chance zu geben, sich mit internationalen Arbeitsanforderungen vertraut zu machen und sich interkulturelle Kompetenzen anzueignen, die ihre Mobilitäts- und Beschäftigungsfähigkeit deutlich erhöhen.

Das Interview führten Dieter Euler und Günter Pätzold.