

## Dynamik in der Ordnung von Ausbildungsberufen

► Die Berufsausbildung steht auf dem Prüfstand. Es mangelt nicht an Vorschlägen für Veränderungen. Unbefriedigend an den begonnenen Überlegungen sind aber Lücken und praxisfremde Vorstellungen, die konsensfähige Entwicklungslinien verwischen und die eine nur punktuelle Weiterentwicklung befürchten lassen. Der Beitrag zeigt eine Reihe von Problemen auf und entwickelt zentrale Ansätze für Veränderungen. Verbunden damit ist ein Aufruf zur Diskussion dieser wichtigen Thematik.

### Probleme

#### SYSTEMKONFLIKTE

Die erste Lücke befindet sich auf der *Systemebene*. Die berufliche Bildung muss als Teil unseres Wirtschafts- und Sozialsystems so weit wie möglich die Prinzipien dieses übergreifenden Systems beachten oder sie entwickelt sich zu einem störenden Außenseiter. Im Kern denken wir dabei an die Grundsätze der sozialen Marktwirtschaft, zu deren Leistungsfähigkeit die berufliche Bildung einen wesentlichen Beitrag liefern muss. Erkennbar schert die berufliche Bildung aber aus, weil der Zugang zum Markt beschränkt ist, weil die Qualität der Dienstleistungen auf den Bildungsmärkten teilweise – insbesondere in der Weiterbildung – bei Vertragsschluss kaum bewertbar ist und weil schließlich in der Berufsausbildung der in einer Marktwirtschaft unverzichtbare Preismechanismus aufgrund tarifvertraglich geregelter Ausbildungsvergütungen außer Kraft gesetzt ist. So weit Zugangsbeschränkungen durch das Berufsbildungsgesetz (z.B. §§ 25, 28) gefordert sind, können wir sie der sozialen Komponente unserer Wirtschaftsordnung zurechnen. Beschränkungen sollten aber keinesfalls durch faktisches Handeln verschärft werden. Die gesamte Bandbreite der Regelungen des Berufsbildungsgesetzes steht zur Verfügung. Das bedeutet, um auf die aktuelle Diskussion einzugehen, dass selbstverständlich zweijährige Ausbildungsberufe zulässig sind und dass Ausbildungsordnungen keine Zugangsvoraussetzungen regeln dürfen. Es darf nicht einmal der Versuch unternommen werden, das inhaltliche Konzept eines Ausbildungsberufs so anzulegen, dass auch ohne formale Zugangsbeschränkung faktisch eine solche Wirkung eintritt. Das Berufsbildungsgesetz fordert eine Offenheit für die schwächeren Schulabsolventen und lässt Ausnahmeregelungen nur für Behinderte zu. Sozialstaatliche Glaubwürdigkeit ist gefragt. Diese Hinweise sollten auch bei den aktuellen Diskussionen über die Kriterien für die Anerkennung von Ausbildungsberufen beachtet werden.



**HANS-CHRISTIAN STEINBORN**

Leiter des Arbeitsbereichs  
„Strukturfragen und Qualitätsstandards  
für die Ordnungsarbeit“, BIBB

Unzureichende Information über die Qualität eines Produktes oder einer Leistung hat immer dieselben Wirkungen: Der Markt ist verzerrt, es gibt ungerechtfertigte Erträge auf der einen Seite und enttäuschte Anbieter und Nachfrager auf der anderen. Das Problem liegt im Wesentlichen in der beruflichen Weiterbildung und ließe sich durch die Einführung einer neutralen Qualitätskontrolle (Stiftung Bildungstest) marktkonform lösen<sup>1</sup>. Tarifvertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütungen erfreuen bei starker Nachfrage nach Ausbildungsplätzen die Erfolgreichen. Die leer ausgehenden Jugendlichen und – wie zurzeit – die öffentlichen Haushalte haben den Schaden. Eine Freigabe der Ausbildungsvergütungen – möglicherweise innerhalb einer tarifvertraglich festgelegten Bandbreite – würde das Marktvolumen (Neuabschlüsse) bei Nachfrageüberhängen steigen lassen, wäre flexibler in der Anpassung an Branchen- und Regionalsituationen und würde den Umfang staatlicher Hilfsprogramme deutlich reduzieren<sup>2</sup>.

## ZIELKONFLIKTE

Die zweite Lücke betrifft – gleich dreifach – die *Zieldefinition*.

- Was verstehen wir unter einem Ausbildungsberuf?
- Welche Adressaten stellen wir uns bei der Ordnung von Ausbildungsberufen vor?
- An welchen Betrieben orientieren wir uns?

Die Frage, was unter einem Ausbildungsberuf zu verstehen ist (erster Zielkomplex), ist seit Beginn der Neuordnung von Ausbildungsberufen in Bewegung und in der Diskussion. In den siebziger Jahren war es im Wesentlichen die Einführung der beruflichen Grundbildung, in den achtziger und neunziger Jahren die Zusammenfassung von Berufen und ihre innere Differenzierung. (Hierzu wurden zahlreiche Varianten entwickelt)<sup>3</sup>. Sie lassen sich als Beweis für die Anpassungsfähigkeit der Instrumente nach dem Berufsbildungsgesetz und für ein hohes Maß an Dynamik in der Ordnungsarbeit anführen. Skeptiker könnten diese Variantenvielfalt aber auch als Ausweis einer geringen Tauglichkeit des Grundmodells werten<sup>4</sup>. Warum müssen Ausbildungsberufe in der Metalltechnik eine andere Struktur als Berufe im Medienbereich haben und warum wird auf der einen Seite ein Automobilkaufmann geschaffen, während andererseits beim Sozialversicherungsfachangestellten die wesentliche Ordnungsleistung gerade in der Zusammenfassung unterschiedlicher Versicherungssparten besteht?

Zu den *Adressaten*, dem zweiten Zielkomplex, gibt das Berufsbildungsgesetz eine klare Antwort: Da es keine Zugangsvoraussetzungen zulässt, dürfen solche weder formal noch faktisch aufgebaut werden. Das Berufsbildungsgesetz enthält einen sozialen Grundsatz, der wesentliches Element unserer Wirtschaftsordnung ist. Wenn Zugangsvoraussetzungen unzulässig sind, dann verpflichtet das zur Orien-

tierung an Hauptschülern, weil für sie eine Berufsausbildung oft der einzige Weg zu einem anerkannten und sicheren Beruf und dadurch zu einem Leben in sozialer Sicherheit darstellt<sup>5</sup>. Um Missverständnissen vorzubeugen: Selbstverständlich brauchen wir Realschüler, Fachschüler und Abiturienten in der Berufsausbildung; wir dürfen sie aber nicht zum Maßstab für die inhaltliche Anlage der Berufe nehmen. Ihre anderen Vorkenntnisse und ihr spezielles Leistungsprofil sollten durch Bausteine aufgefangen werden, die im Rahmen einer verbindlichen Ordnung individuell und betriebsspezifisch ausgewählt werden können. Wir benötigen mehr Freiheitsgrade für Individualisierung<sup>6</sup>.

Betrachten wir die *Ausbildungsbetriebe* (3. Zielkomplex): In der Mehrheit sind es kleine und mittlere Unternehmen.<sup>7</sup> Wenn wir sie für die Berufsausbildung erhalten bzw. wiedergewinnen wollen, müssen sie den Orientierungsrahmen für Ausbildungsberufe darstellen. Das hat erhebliche Konsequenzen: KMU können arbeitsplatzbezogen kunden- und prozessorientiert ausbilden. Sie planen und organisieren ihre Berufsausbildung vom Markt her und stützen sich nicht auf verschulte Unterweisungsformen, die eher zur großbetrieblichen Ausbildung gehören, dort aber auf dem Rückzug sind<sup>8</sup>. Auch überbetriebliche Unterweisungen sind für diese Betriebe keine Antwort für ihre Personalentwicklung. KMU als Zielbetriebe führen zu Änderungen in der Gestaltung von Ausbildungsberufen. Das betrifft die Breite der Ausbildung ebenso wie betriebsspezifische Spezialisierungen. Fordern Ausbildungsordnungen eine über das Potenzial eines durchschnittlichen KMU (Betriebspotenzial) hinausgehende Breite der Vermittlung, müssen entweder – systemfremde – Kunstgriffe her oder die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe lässt nach<sup>9</sup>. Wir müssen solchen Betrieben vielmehr entgegenkommen, weil wir sie dringend benötigen. Das wird aber nur gelingen, wenn der Anspruch an Ausbildungsberufe überprüft, mehr Flexibilität in der Durchführung der Berufsausbildung zulässig wird und Ausbildungsordnungen die „Alltagssprache“ dieser Betriebe, nämlich das Lösen von Arbeitsaufgaben zur Erfüllung von Kundenaufträgen treffen. Da stören Lernziele, weil sie aus einem anderen Gestaltungsbereich stammen. Die mit ihnen verbundene Zerlegung von Arbeitsprozessen in pädagogische Häppchen ärgert vor allem die engagierten Ausbilder solcher Betriebe.

## Ursachen für die Reformbedürftigkeit der beruflichen Bildung nach Bathge und Haase<sup>15</sup>:

- Mangelhafte Anpassung der Ausbildungs- an die Beschäftigtenstruktur
- Wandel von erfahrungs- zu wissensbasierten Qualifikationen
- Reduzierung des Bedarfs an Fachkräften durch Rationalisierungsprozesse
- Kosten der betrieblichen Berufsausbildung und Ausbildungsbedarf der abnehmenden Abteilungen
- Mit steigendem durchschnittlichen Qualifikationsniveau können Kleinbetriebe die Voraussetzungen für die Ausbildung nicht mehr erfüllen oder ihnen wird die Ausbildung zu teuer.

### UNVOLLSTÄNDIGE INFORMATION

Lähmend und unverständlich sind die *unzureichenden Informationen über Angebot und Nachfrage* auf dem Ausbildungsstellenmarkt.<sup>10</sup> Mobilität wird dadurch begrenzt, Schüler verzweifeln und Betriebe können keinen Nachwuchs rekrutieren.<sup>11</sup> Der volkswirtschaftliche Schaden dürfte sehr hoch sein.

Eine weitere Lücke besteht in der unvollständigen Information über den *Stand der Neuordnung von Ausbildungsberufen* selber. In diesem Ordnungsbereich herrscht seit Mitte der siebziger Jahre viel Kreativität und Dynamik. Die Ordnung der Ausbildungsberufe hat gerade in den letzten Jahren noch einmal einen Schub bekommen, ihre Bilanz ist eindrucksvoll<sup>12</sup>. Hier ist der weitere Ausbau aktueller Informationssysteme wie A.WE.B geboten.<sup>13</sup>

## Ansätze zur Veränderung

Die Notwendigkeit zur Weiterentwicklung oder Anpassung der Berufsausbildung wird mit der Globalisierung der Wirtschaft, kürzer werdenden Innovationszyklen und neuen Formen der Berufsarbeit begründet. „Gestiegene Anforderungen an die Wettbewerbsfähigkeit zwingen Unternehmen heute zu permanenten Lern-, Anpassungs- und Innovationsleistungen, um sich auf dem Markt behaupten zu können. Dabei wird die Qualifikation der Mitarbeiter – neben Technik und Organisation – zum entscheidenden Faktor der Innovationsprozesse“.<sup>14</sup>

Einvernehmen besteht wohl in folgenden Punkten: Das Berufsprinzip mit der vollen Berufsfähigkeit wird beibehalten, gleichwohl das Konsensprinzip bei der Erarbeitung und Abstimmung von Ausbildungsordnungen. Die Instrumente für die Weiterentwicklung, die das Berufsbildungsgesetz anbietet, werden von Bundesregierung und Sozialpartnern als ausreichend erachtet. Es geht also um eine Entwicklung im traditionellen Rahmen:

### QUALITÄT SICHERN

Die Qualitätssicherung in der Berufsausbildung sollte nicht durch scheinbar geeignete Instrumente wie Zwischen- und Abschlussprüfung bisheriger Art erfolgen. Betriebe vertrauen im Wesentlichen auf die innerbetriebliche Beurteilung Auszubildender, und die Berufsschulen erstellen Zeugnisse, deren Marktwert sehr gering eingeschätzt wird. Zwischenprüfungen der alten Form stören und können ersatzlos gestrichen werden. In einem kürzlich von BMWi und BMBF durchgeführten Workshop wurde der Gedanke geäußert, Zwischenprüfungen in Anlehnung an Vordiplome von Hochschulen eine neue Funktion zu geben. Über Veränderungen der Abschlussprüfungen wird seit Jahren heftig gerungen. Erst wenn sie tatsächlich in der

Lage sind, berufliche Handlungsfähigkeit zu messen, werden sie eine teilweise marktsteuernde Funktion übernehmen können. Aber auch hier taucht ein altes Thema wieder auf: *controle continu*. Spätestens bei Einführung von Bausteinen wird diese Prüfungsform aktuell. Wohin soll hier die Entwicklung laufen? Da die Wirkung von Prüfungen als „geheimes Curriculum“ sattem bekannt ist, muss der Prüfungsbereich nicht nur mitbedacht, sondern mit an erster Stelle weiterentwickelt werden<sup>16</sup>.

In der beruflichen Weiterbildung ist die Situation viel einfacher: Es gibt in der Regel keine formalisierte Qualitätskontrolle. Damit ist der Markt frei für Spitzenanbieter und für Scharlatane. Die Entwicklung in den ersten Jahren nach der Wende hat in Ostdeutschland gezeigt, was für ein Durcheinander – mit ruinösen Wirkungen – entstehen kann, wenn das Produkt auf dem Markt qualitativ nicht gemessen und bewertet werden kann. Hier ist staatliches Handeln mit dem Ziel der Marktordnung gefordert.

### ZUGÄNGE ERLEICHTERN

Den Grundsatz haben wir bereits dargestellt: Ausbildungsordnungen legen – möglicherweise als Fiktion – bei der Anlage der Ausbildungsberufe das Leistungsniveau von Hauptschülern zugrunde.<sup>17</sup> Leistungsfähigere Schulabsolventen können einzelne Ausbildungsabschnitte schneller durchlaufen und gewinnen Zeit für eine Vertiefung oder Erweiterung des Ausbildungsberufsprofils. Hierzu stehen ihnen Bausteine zur Verfügung. Auszubildende mit anderem Lernverhalten benötigen eventuell mehr Zeit und neigen anderen Bausteinen zu. Ihnen sollte vor allem geholfen werden. Eine solche Konstruktion – brächte man sie den Schulabgängern und ihren Erziehungsberechtigten nahe – würde Hoffnung auf der einen und attraktive Wahlkombinationen auf der anderen Seite erzeugen. Beides brauchen wir für die Zukunft der beruflichen Bildung.

### DEREGULIEREN

Ausbildungsberufe haben aus Sicht der Betriebe eine ökonomische Dimension, die sich vom Absatzmarkt und vom Produktionsprozess herleiten lässt. Wenn diese das Ziel und die Inhalte der Berufsausbildung bestimmenden Bereiche einem ständigen Änderungsprozess mit kürzeren Zyklen unterworfen sind, muss die berufliche Bildung darauf reagieren. Sie muss sich von der Vorstellung lösen, Ausbildungsberufe seien die Basis für eine lebenslange Tätigkeit. Ausbildungsberufe werden nur noch eine Startberufsfähigkeit regeln, die den Zugang

zu einer qualifizierten Tätigkeit ermöglicht. Die Aufgabe der Erhaltung und Festigung der Berufsfähigkeit übernimmt – oft schon

Lernzeiten  
über größeren  
Zeitraum  
verteilen

nach wenigen Wochen der Übernahme von Auszubildenden – die berufliche Weiterbildung. Lernzeiten müssen über einen größeren Zeitraum verteilt werden.<sup>18</sup> Die berufliche Weiterbildung stellt ein dynamisches Element dar, das dem Ausbildungsberuf seine statische Behändigkeit nimmt. Wenn Ausbildungsberufe eine Startqualifikation darstellen, können wir bei der Frage der Ausbildungsdauer flexibler gestalten.

Beim Entrümpeln sollten wir zuerst an die Inhalte, dann an die Form der Inhaltsbeschreibung in Ausbildungsordnungen denken. Das Konzept vom lebensbegleitenden Lernen gebietet für die Startqualifikation eine Beschränkung auf das Wesentliche. Nur wenn die Qualifizierung zeitnah am betrieblichen Geschehen ist, geht die Dynamik von Wirtschaft und Technik über das Lernen im Prozess der Arbeit automatisch in die Berufsausbildung ein. Andernfalls gäbe es bereits an der zweiten Schwelle erhebliche Verwertungsprobleme. Bezüglich der formalen Beschreibung sollte überprüft werden, ob das Ziel „berufliche Handlungsfähigkeit“ mit Lernzielformulierungen beschrieben werden kann, die einen Hang zu Taylorismus und Perfektionismus verspüren lassen. Alternativ bietet sich eine aufgaben- und prozessorientierte Beschreibung berufstypischer Aufgaben an, in der die Praxis der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sich wiederfindet.

#### DYNAMISIEREN

Hier geht es um das Konzept von Ausbildungsordnungen. Ihre Anpassung an die Veränderung in Wirtschaft, Gesellschaft und Technik, auf die das Berufsbildungsgesetz abstellt, dauert zu lange oder ist zu schwerfällig.<sup>19</sup> Ausbildungsordnungen laufen mit einem zu großen Abstand hinter der Realität her. Wie könnte sich das ändern? Wir schlagen vor, Ausbildungsordnungen aus zwei Teilen zu konstruieren, wobei der Erste sozusagen die langfristig stabilen Elemente (Stammdaten) und der Zweite das dynamische, kurzfristig anpassbare Element darstellt, das die Abbildung der betrieblichen Realität ermöglicht (Bewegungsdaten). Zu den Stammdaten gehören alle Teile der bisherigen Ausbildungsordnungen mit Ausnahme des Ausbildungsrahmenplans. Er wird zu einem dynamischen Teil entwickelt und hat Scharnierfunktion zwischen Arbeitswelt und Ausbildungsprozess. Anpassungen könnten sich dann für lange Zeit auf den Ausbildungsrahmenplan beschränken und oft sicherlich in *einer* gemeinsamen Sitzung erledigt werden.

Die seit 1974 entwickelte Grundform einer Ausbildungsordnung basiert bezüglich formaler Kategorien des Ausbildungsrahmenplans auf der Lernzieltheorie. Lernziele machen Ausbildungsordnungen nicht attraktiv, weil sie eine in KMU nicht vorhandene Sprachform darstellen. Lernziele entstammen der allgemein bildenden Pädagogik und sind ein Stück Pädagogisierung des Lernortes Betrieb. Was

IHK ■ Die Weiterbildung

# Lernen mit dem gewissen „Klick“

Aus der Praxis  
- für die Praxis

**INTERAKTIVE  
LERNPROGRAMME  
DER TRAINER ■ Mathematik**

**für das Lernen  
und Vertiefen  
mathematischer  
Grundkenntnisse  
in technischen  
Berufen**

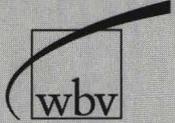
- ALGEBRA  
Proportionalitäten
- ALGEBRA  
Prozent- und Zinsrechnung
- GEOMETRIE  
Länge, Flächeninhalt, Volumen
- GEOMETRIE  
Elementare Geometrie

Läuft auf Multimedia-PCs  
ab Pentium 90 MHz  
mit Windows 95, 98, NT 4.0

Entwickelt mit freundlicher Unterstützung der  
Heinz Nixdorf Stiftung

Die modular aufgebauten CBTs enthalten die Bereiche Handlungsfeld, Basiswissen, Übungen und Zusammenfassung.

„Der Trainer  
■ Mathematik“  
überzeugt durch  
hohe Interaktivität  
und ausgefeilte  
Feedbacks.



**Bestellservice:**  
W. Bertelsmann Verlag  
GmbH & Co. KG  
Postfach 10 06 33  
33506 Bielefeld

Tel.: 05 21 - 9 11 01 - 16  
Fax: 05 21 - 9 11 01 - 19  
E-Mail: [bestellung@wbv.de](mailto:bestellung@wbv.de)

Einzelplatzlizenzen  
jeweils DM 69,-  
Einzelplatzlizenzzpaket  
für alle vier CD-ROMs  
DM 189,-

könnte Ausbildungsordnungen attraktiver machen? Die Antwort gibt es bereits: Ausbildungsberufsprofile. Ausbildungsberufsbilder der Ausbildungsordnungen sind ein knappes Inhaltsverzeichnis, erzeugen aber kein Bild vom Gegenstand der Ausbildung. Die Entwicklung der Ausbildungsberufsprofile beweist die Untauglichkeit der Ausbildungsberufsbilder. Das sollte sich ändern. Ausbildungsberufsbilder in Form von Ausbildungsberufsprofilen könnten eine vollständige, anschauliche, bildhafte Beschreibung der Aufgaben aufnehmen, deren Lösung der Auszubildende lernen soll. Die berufliche Bildung muss eigene Kategorien der Beschreibung von Sachverhalten entwickeln. Ausbildungsberufsprofile wären für unsere Kunden (Schüler, Erziehungsberechtigte, Lehrer, Ausbilder, Personalverantwortliche, Berufsberater) aussagefähiger. Wirkungsvoll wäre auch, früh genug die gesamte Öffentlichkeit, insbesondere aber auch die KMU, über Neuordnungen zu informieren. Die modernen IuK-Techniken wären hier sinnvoll einzusetzen (Ordnungsentwürfe im Internet)<sup>20</sup>.

#### INDIVIDUALISIEREN

Wenn Ausbildungsordnungen sich am Eingangsniveau von Hauptschülern orientieren, besteht die Notwendigkeit, die Ausbildungsdauer flexibel zu gestalten und Bausteine zu entwickeln. Das Erste wird erforderlich, um bei schwächeren Auszubildenden die Startqualifikation tatsächlich erzielen zu können. Bausteine sollen demgegenüber die Berufsausbildung für Absolventen weiterführender Schulen attraktiv machen, aber auch ein Instrument sein, betriebspezifische Qualifikationen vermitteln zu können<sup>21</sup>. Wenn zum Beispiel zentrale Rohstoffe (Seidengarne) eines Textilbetriebes nur in Italien, China und Brasilien eingekauft werden, stellen sich andere Anforderungen an die Ausbildung in der Materialwirtschaft, als wenn standardisierte Güter aus heimischer Produktion beschafft werden. Der Textilbetrieb braucht für die volle Berufsfähigkeit wesentlich mehr Ausbildungszeit, als die Ausbildungsordnung vorsieht.

#### FLEXIBILISIEREN

Die Praxis der Berufsausbildung arbeitet mit sehr unterschiedlichen Versetzungsplänen. So muss die Ausbildung von Industriekaufleuten keinesfalls mit der Materialwirtschaft beginnen, sondern kann im Absatz ihren Ausgangspunkt haben. Die Qualifizierung ist aber nicht schlechter, wenn der Durchlauf im Personalwesen beginnen würde, usw. Dort, wo unterschiedliche Versetzungspläne problemlos sind, sollten wir den Betrieben auch die formale Berechtigung dafür geben. Das bedeutet eine Abkehr von der zeitlichen Gliederung nach Ausbildungsjahren. Als Konsequenz liegt dann auch nahe, die ohnehin störende Zwischenprüfung alter Prägung abzuschaffen oder ihr eine neue Funktion zu geben.

#### DELEGIEREN

Berufsausbildung hat funktioniert, nicht weil Ausbildungsordnungen die Ausbildung vollständig regeln, sondern weil Betriebe und Schulen bei der Umsetzung der Ordnungsinstrumente das Beste daraus machen. Wir sollten uns der Gefahr bewusst sein, das Instrument Rechtsverordnung derart zu verwenden, dass wir Sachverhalte bundesweit einheitlich regeln wollen, die schon in einer überschaubaren Region nicht einheitlich sind. Ausbildungsordnungen dürfen – vom Selbstverständnis derer, die sie entwickeln – nicht mit Industrienormen verwechselt werden. Wenn ein Teil der aktuellen globalen Entwicklung sich in einer zunehmenden Spezialisierung der Betriebe mit wachsender internationaler Arbeitsteilung niederschlägt, muss es für die Implementation vor Ort und für die dynamische Anpassung der Berufsausbildung mehr Freiräume geben als bisher. Die Möglichkeiten der Flexibilitätsklausel reichen

*Die berufliche Bildung  
muss eigene Kategorien  
der Beschreibung  
von Sachverhalten finden.*

nicht mehr. Das täte Betrieben, aber auch Schulen gut. Niedersachsen hat für die Berufsschulen Zeichen gesetzt. Hierdurch könnte auch Kooperation vor Ort angeregt werden; denn die hat bisher möglicherweise deshalb nicht gut funktioniert, weil unsere Regelungen keinen Raum für kreative Abstimmungsprozesse vor Ort lassen.

#### KOOPERIEREN

Kooperation wird behauptet, erfüllt aber die Ansprüche bei weitem nicht. Möglicherweise werden sich Einzelne der oben skizzierten Reformvorstellungen abstimmungsfeindlich verhalten. Es scheint auch nicht abwegig, dass sich die Abstimmung von Ausbildungsordnung und Rahmenlehrplan der KMK gar nicht bewältigen lässt. Was wird hier abgestimmt? Wenn – wie die Praxis mühelos zeigt – die zeitliche Abstimmung auf Bundesebene mit dem Ziel der einheitlichen Umsetzung vor Ort nicht möglich ist, wenn außerdem die gewählte formale Ebene für eine inhaltliche Abstimmung ungeeignet erscheint, dann ließe sich darauf verzichten.

Wir schlagen vor, Abstimmung als Gegenstand der Kooperation im Einzugsbereich der jeweiligen Berufsschule zu verstehen. Hier müssen die Fachleute aus Betrieb und der Schule das Mögliche und das Notwendige erreichen. Ihnen

würde die Arbeit sicherlich erleichtert, wenn Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne in einem gemeinsamen Prozess entwickelt würden und Gestaltungsspielräume für regionale Konkretisierungen ließen.<sup>22</sup>

## Fazit

Wir haben keine Zeit mehr für weitere modelltheoretische Überlegungen, weil junge Menschen an der ersten und an der zweiten Schwelle ausgegrenzt werden. Wir verstoßen gegen das Gebot der Sozialstaatlichkeit.

Die Berufsausbildung muss und kann sich im geltenden Rahmen weiter entwickeln. Aus der Fülle der Vorschläge sind die zwischen den Sozialpartnern konsensfähigen Linien herauszufiltern. Hiermit befassen sich zu Recht die Bündnisgespräche. Auf der Grundlage von ihnen verabschiedeter Eckwerte müssen dann die Fachleute – gemeinsam zwischen Bund und Ländern und schnell – konsensfähige Lösungen entwickeln, in die u. E. viele Elemente aus vorliegenden Reformvorschlägen eingehen<sup>23</sup>. Wichtig erscheint die Entwicklung von Konzeptionen für die großen Berufsfelder; denn die Lösungen werden sich wohl unterscheiden. Sinnvoll könnte auch der Rückgriff auf die Erprobungsmöglichkeiten des § 28 BBiG sein. ■

### Anmerkungen

- 1 Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): Ein neues Leitbild für das Bildungssystem – Elemente einer künftigen Berufsbildung. Diskussionspapiere Nr.2. Düsseldorf 1998. S. 7/8. Die Bildungseinrichtungen sollen die Qualität ihrer Angebote gewährleisten. Deshalb sollen die Einrichtungen durch unabhängige Institutionen (Stiftung Bildungstest) akkreditiert und regelmäßig überprüft werden.
- 2 Das Handelsblatt meldet in der Ausgabe vom 30./31.7.99 120.000 unbesetzte Lehrstellen. – Das BMBF hat ermittelt, dass fast jeder achte Jugendliche ohne Berufsausbildung ist (vgl. Handelsblatt 7./7.8.99). Nach dem Berufsbildungsbericht 1999, S.1 waren am 3.9.98 noch nicht vermittelt 35.675 Bewerber, und es gab noch 23.404 unbesetzte Ausbildungsplätze. – Bei kleinen Betrieben, die nicht ausbilden, dominiert das Kostenargument. Vgl. dazu Berufsbildungsbericht 1999, S.134 ff.
- 3 Von den 359 Ausbildungsberufen im dualen System sind 249 Ausbildungsberufe in unterschiedlichen Strukturmodellen geordnet. Sie unterscheiden sich hinsichtlich der Form der Grundbildung als auch hinsichtlich der Ordnung der Fachbildung (Monoberufe, Spezialisierungen in Fachrichtungen oder Schwerpunkte; 36 Ausbildungsberufe sind als Stufenausbildungen geregelt). Vgl. Stiller: Kaufmännische Dienstleistungsberufe – Welche Basis führt zur Berufsbefähigung? : In: Dienstleistungen und Qualifikation – Entwicklung, Bedarf, Perspektiven –, Wiss. Diskussionspapiere, Heft 49, Hrsg. BIBB Bonn 1999
- 4 So ist der DIHT zu verstehen, wenn er in seinen „Leitlinien zur Ausbildungsreform. Wege zu einer modernen Beruflichkeit“ Bonn 1999, eine Rücknahme der fachlichen Differenzierungen in Ausbildungsordnungen fordert.“ Vgl. dort, S. 8
- 5 Berufsbildungsbericht 1999, S. 1: „Junge Menschen haben Anspruch auf Ausbildung und Zukunftsperspektiven, ...“. – „Berufsausbildung ist Grundvoraussetzung für eine eigenständige Lebensführung, zur Integration in die Berufs- und Arbeitswelt sowie Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.“
- 6 Vgl. DIHT (Hrsg.): „Leitlinien zur Ausbildungsreform ...“ a.a.O., S. 6
- 7 Klein- und Mittelbetriebe mit 10 bis 499 Beschäftigten stellen etwas mehr als 60% der betrieblichen Ausbildungsplätze zur Verfügung. Berufsbildungsbericht 1999, S. 130
- 8 Dybowski, G.: Methodische Erneuerungen zur Verbesserung von Lernprozessen in Betrieben. In: Lernen im Prozess der Arbeit. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB. Juni 1998, S. 11 ff. – Zu diesem Ergebnis kommen auch Baethge/Haase. Vgl.: Baethge, M.; Haase, P.: Perspektiven für eine zweite Berufsbildungsreform. BMBF, Bonn 1999 (unv.)
- 9 Zusammenhänge zwischen der Breite von Ausbildungsberufen, dem Betriebspotenzial eines durchschnittlichen KMU und der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe sind vor allem bei der Forderung nach Basisberufen zu beachten, wie sie im KMK-Papier (Überlegungen der KMK zur Weiterentwicklung der Berufsbildung; verabschiedet von der KMK am 23.10.1998) gestellt werden. Ausbildungsberufe haben sich primär nicht an pädagogischen und schulorganisatorischen Überlegungen auszurichten.
- 10 Nur rd. 60 % der Ausbildungsplatz Suchenden geben an, die Adresse vom Arbeitsamt erhalten zu haben. Berufsbildungsbericht 1999, S. 48
- 11 Das Handelsblatt meldet in der Ausgabe vom 30./31.7.99 unter Berufung auf das Institut der deutschen Wirtschaft und die Bundesanstalt für Arbeit 120.000 unbesetzte Ausbildungsplätze.
- 12 Vgl. Stiller, I: a.a.O., S. 5 ff.
- 13 Vgl. Internet www.bibb.de
- 14 Dybowski, G.: a.a.O., S.7
- 15 Baethge, M./Haase, P.: a.a.O. S. 4 ff.; Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) a.a.O., S.16
- 16 Vgl. hierzu auch die „Leitlinien zur Ausbildungsreform“ des DIHT, S. 9
- 17 Baethge und Haase weisen in dem o.g. Papier ausdrücklich auf die Widersprüchlichkeit zwischen Auslegung des Ausbildungssystems auf höhere Durchschnittsqualifikationen und gleichzeitiger stärkerer Einbeziehung von lernschwächeren Jugendlichen hin.
- 18 Vgl.: Sauter, E.: Elemente einer künftigen Berufsbildung. In: Mitbestimmung. Heft 4/99, S. 27; Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): a.a.O., S. 8
- 19 Vgl. Pütz, H.: Gestaltungsoffene Ausbildungsberufe. In: Panorama. Zeitschrift für Berufsbildung, Berufsberatung und Arbeitsmarkt. 2/1999. S. 38 bis 39; Leitlinien des DIHT. S. 7 ff.
- 20 vgl. Internet: www.bibb.de/forum
- 21 Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): Ein neues Leitbild a.a.O., S. 7.; Leitlinien des DIHT. S. 7 ff.
- 22 Vgl. hierzu die Konzeption des Modellversuchs kobas: Verbesserung der Kooperation zwischen Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen im dualen System der Berufsbildung. Träger: Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Arbeitgeberverbände e.V. (bfz Bildungsforschung). Zu verweisen ist außerdem auf die Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB zur Kooperation der Lernorte von 1997 (Beilage BWP 26 (1997)6)
- 23 Die Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit hat am 22. Oktober 1999 einen Beschluss zur strukturellen Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung gefasst, mit dem die Bündnispartner sich auf gemeinsame Grundlagen und Orientierungen verständigt haben.