



Neue Strukturen in der dualen Ausbildung

Die Vorschläge der BDA bieten zusätzliche Gestaltungschancen

► Die duale Ausbildung kann und soll auch mittel- und langfristig die zentrale Quelle für Fachkräftenachwuchs bleiben. Dies wird nach Einschätzung der Arbeitgeber gelingen, wenn ihr Potential an Flexibilität, Vielfalt, Durchlässigkeit und Transparenz konsequent weiterentwickelt wird – allerdings nicht nach einem Einheitsmodell. Ziel der Vorschläge der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) für „Neue Strukturen in der dualen Ausbildung“ ist die Gewinnung von Bewegungsspielraum und zusätzlichen Gestaltungschancen – für interessierte Branchen und geeignete Berufe. Neben drei Strukturelementen (Bausteine, Berufsgruppen, Strukturmodell 2 plus x) hat der Bildungsausschuss der BDA Vorschläge für neue Formen der Leistungsfeststellung vorgelegt. Hieraus ergeben sich vielfältige Chancen für Betriebe und Jugendliche.

Flexibilität, Vielfalt, Durchlässigkeit und Transparenz erhöhen

Die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen hängt ganz wesentlich davon ab, dass Fach- und Führungskräfte die passenden Qualifikationen einbringen und lebenslang weiterentwickeln. Neue Arbeits- und Organisationsformen und der schnelle technologische Wandel erfordern flexible und vielfältige Wege in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) ist überzeugt, dass eine entwicklungsfähige duale Ausbildung für viele Anforderungs- und Beschäftigungsprofile nach wie vor die bestgeeignete Qualifizierungsform ist. Damit dies auch mittel- bis langfristig so bleibt, ist im dualen Bildungssystem in seiner Gesamtheit ein „Mehr“ an Flexibilität, Vielfalt, Durchlässigkeit und Transparenz erforderlich. In verschiedenen Branchen sind in den letzten Jahren mit flexiblen Strukturkonzepten wie z. B. der Einführung von Schwerpunkten oder Wahlqualifikationen in puncto Flexibilität der Ausbildung bereits signifikante Fortschritte erzielt und passgenaue Lösungen gefunden worden. Wir brauchen aber ein weiteres „Mehr“ an Spielräumen und Optionen für interessierte Branchen und geeignete Berufe, damit sich die duale Ausbildung im Wettbewerb vielfältiger Übergangswege zwischen Schule und Beruf nicht nur weiter behaupten, sondern auch künftig als zentrale Orientierungsgröße systemprägend wirken kann.

Die neuen Strukturen ...

- ... sind eine Option für interessierte Branchen
- ... sehen die Einbettung der Bausteine in einen Beruf bzw. eine Berufsgruppe vor
- ... sichern Vergleichbarkeit der Ausbildung durch Pflichtbausteine und Abschlussprüfung
- ... ermöglichen zwei- und dreijährige Ausbildungsverträge

Bewegungsspielraum und zusätzliche Gestaltungschancen gewinnen

Die Arbeitgeber als zentrale Gestalter der Ausbildungsberufe in den einzelnen Branchen präsentieren dementsprechend ein Szenario, wie in den kommenden Jahren die duale Ausbildung in vielen Berufen und Branchen flexibler und differenzierter strukturiert werden könnte. Da es für



BARBARA DORN

Leiterin Abteilung Bildung/Berufliche Bildung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)



TANJA NACKMAYR

Stellv. Leiterin Abteilung Bildung/Berufliche Bildung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

neue Strukturen in der dualen Ausbildung zur Weiterentwicklung in Richtung von mehr Flexibilität, Durchlässigkeit und Transparenz viele Wege und in einzelnen Berufen und Branchen bereits erfolgreiche Beispiele gibt, geht es der BDA nicht um Flexibilisierung nach einem Einheitsmuster. Die vielfältigen Herausforderungen, mit denen die einzelnen Branchen und die Ausbildung dort in unterschiedlicher Ausprägung konfrontiert sind, sollen und können weder mit einem einheitlichen Passepartout noch nach einem starren Fahrplan bewältigt werden. Ziel ist vielmehr die Gewinnung von Bewegungsspielraum und zusätzlichen Gestaltungschancen. Über die bewährten Ausbildungswege hinaus müssen in hierfür geeigneten Berufen und interessierten Branchen neue Ausbildungsstrukturen und Prüfungsformen eine Chance der praktischen Erprobung haben.

Neue flexible Ausbildungswege

Eine Flexibilisierung der Ausbildung soll in drei unterschiedlichen, einzeln realisierbaren oder miteinander kombinierbaren Ausprägungen stattfinden können:

1. AUSBILDUNGSBAUSTEINE

Die gesamte Ausbildung kann in Bausteine gegliedert werden. Dies gilt auch für das erste Ausbildungsjahr, in dem Pflichtbausteine überwiegen werden. Die Ausbildungsbausteine sind lediglich im Bereich von Wahl- bzw. Zusatzqualifikationen – vorwiegend im fortgeschrittenen Ausbildungsverlauf – frei kombinierbar.

Ausbildungsbausteine sind bundesweit standardisierte, arbeitsmarktbezogene und beschäftigungsbefähigende Kompetenzeinheiten innerhalb der gesetzlich geregelten Ausbildungsordnung. Mit jedem Ausbildungsbaustein wird ein wesentlicher Teil beruflicher Handlungsfähigkeit erworben, die sich der Auszubildende in ihrer kompletten, berufsspezifischen Ausprägung jedoch erst durch die gesamte Ausbildung aneignen kann.

Beispiel: Ausbildungsbausteine

3. Jahr	W	W	P
	W	W	P
2. Jahr	W	P	
	P	P	W
1. Jahr	W	P	P
	P		P

P = Pflichtbausteine
W = Wahlbausteine (z. B. 1 aus 3)

2. BERUFSGRUPPEN

Die Ausbildung kann innerhalb einer mehrere Einzelberufe umfassenden Berufsgruppe erfolgen, deren Bausteine zum Teil übereinstimmen und die kombinierbar sind. Das bislang ganz eng auf einen speziellen Beruf fokussierte Berufsprinzip wird dort, wo sich Kompetenzen verwandter Berufe einer Branche eindeutig überlappen, zu einem neu verstandenen Berufsgruppenprinzip erweitert. Die umfassende Orientierung an Berufen bzw. Berufsgruppen soll dabei gerade nicht einem atomisierten, völlig beliebig kombinierbaren Bausteinsystem weichen, sondern bleibt in ihrer Ganzheitlichkeit erhalten und wird systemgerecht weiterentwickelt.

In der Konsequenz wird Ausbildung zunehmend für eine Berufsgruppe erfolgen. In diesem Fall muss nicht schon am Anfang festgelegt werden, auf welche Spezialisierung und damit genaue Berufsbezeichnung die Ausbildung hinausläuft. Durch eine stärkere Orientierung an Berufsgruppen sinkt tendenziell – unterschiedlich nach Branchenbedarf und -struktur – mittelfristig die Anzahl der dualen Ausbildungsberufe weiter ab.

3. STRUKTURMODELL 2 PLUS X

Eingeführt werden kann in geeigneten Berufen eine zweijährige Erstausbildung, in der Kern- und grundlegende Fachqualifikationen vermittelt werden, in Kombination mit einer anschließenden Spezialisierungsphase. Diese kann dem betrieblichen Bedarf und der individuellen Begabung entsprechend unterschiedlich ausgestaltet werden:

- als ein drittes Ausbildungsjahr, das in engem zeitlichem und inhaltlichem Zusammenhang zu der bisher erfolgten Ausbildung steht, innerhalb dessen weitere Ausbildungsbausteine absolviert werden und das mit einem qualifizierten Abschluss endet,
- als Fortbildung mit öffentlich-rechtlichem Abschluss oder
- als in die jeweilige Beschäftigung und systematische Personalentwicklung integrierte Weiterbildung.

Ein Ausbildungsvertrag kann über zwei oder – wenn für den Betrieb von Anfang an Planungssicherheit hinsichtlich eines unmittelbar anschließenden dritten Ausbildungsjahres besteht – über drei Jahre abgeschlossen werden.

Die Erstausbildungsphase ist als Angebot unabhängig vom Leistungsprofil des einzelnen Jugendlichen vorgesehen – nicht fokussiert auf eine bestimmte Zielgruppe. Die Sozialpartner legen hierfür in den Ordnungsverfahren fest, welche Ausbildungsbausteine in dieser Zeit verpflichtend zu absolvieren sind, um die grundlegende berufliche Handlungskompetenz in dem jeweiligen Beruf zu erreichen. Diese Pflichtbausteine umfassen Kern- sowie grundlegende Fachkompetenzen. Darüber hinaus können die Sozialpartner einen Katalog von Wahlqualifikationen definieren, aus

dem der Betrieb eine vorgegebene Zahl von Qualifikationen entsprechend seinem Bedarf wählen kann. Der ausbildende Betrieb kann zusätzlich an der Begabung des einzelnen Auszubildenden und am betrieblichen Bedarf orientiert innerhalb dieser ersten zwei Jahre auch bereits Zusatzqualifikationen vermitteln. Diese Zusatzqualifikationen können erste Spezialisierungen beinhalten. Am Ende der zweijährigen Erstausbildung steht ein erster öffentlich-rechtlicher Abschluss.

Neue Formen der Prüfung und der Zertifizierung

Flexible Strukturen der Ausbildung, insbesondere eine Gliederung in Ausbildungsbausteine, erfordern entsprechend flexible Strukturen der Prüfung und Zertifizierung. Grundsätzlich gilt, dass die Prüfung für Betriebe, Auszubildende und auch andere Bildungsinstitutionen wie die Hochschulen aussagekräftiger werden muss. Die Dokumentation und Zertifizierung von Ausbildungsteilleistungen, d.h. den Ausbildungsbausteinen, kann hierzu einen wesentlichen Beitrag leisten. Es soll daher für interessierte Branchen möglich werden, in geeigneten Berufen neue Formen der Leistungsfeststellung in geteilter Verantwortung zu erproben.

1. DOKUMENTATION, BEWERTUNG, ZERTIFIZIERUNG DER AUSBILDUNGSBAUSTEINE

Die in einzelnen Ausbildungsbausteinen erworbenen Kompetenzen werden dokumentiert, bewertet und zertifiziert. Die Durchführung übernimmt das ausbildende Unternehmen oder eine von ihm beauftragte Einrichtung (z. B. Kammer, Bildungsträger, Verband). Wer zertifiziert, muss selbst nach einem bundesweit einheitlichen Qualitätsstandard akkreditiert sein. Die Dokumentation und Bewertung kann in gängige und den Betrieben bekannte, oft von ihnen selbst entwickelte Bewertungssysteme für Auszubildende, z. B. den schriftlichen Ausbildungsnachweis, integriert werden, sodass hier für den einzelnen Betrieb nur ein geringer Mehraufwand entsteht. Auch informell erworbene Kompetenzen können bei der Dokumentation und Zertifizierung berücksichtigt werden. Die Bewertungen der Ausbildungsbausteine fließen als Teilleistungen in die Gesamtnote mit ein.

2. WEITERHIN ÖFFENTLICH-RECHTLICHE ABSCHLUSS-PRÜFUNG

Am Ende der Ausbildung steht weiterhin eine öffentlich-rechtliche Prüfung durch die zuständige Stelle, in der Regel eine Kammer. Mit der Abschlussprüfung wird die berufliche Handlungsfähigkeit in einem ganzheitlichen Kontext festgestellt. Da bereits wesentliche Kompetenzen durch die Zertifizierung der Ausbildungsbausteine nachgewiesen wurden und als Teilleistungen in die Gesamtnote mit einfließen, kann die Abschlussprüfung auf das Abprüfen einer ganzheitlichen, die komplexen Anforderungen eines Berufs

Beispiel: Berufsgruppe

3. Jahr	Beruf 1 (Berufsspezifische Bausteine)	Beruf 2 (Berufsspezifische Bausteine)	Beruf 3 (Berufsspezifische Bausteine)
2. Jahr	Berufsgruppe (Gemeinsame Bausteine)		
1. Jahr			

Übersicht Strukturmodell 2 plus x

3. Jahr	3. Ausbildungsjahr	Fortbildung	Personalentwicklung
2. Jahr	2-jährige Erstausbildung zur Vermittlung grundlegender beruflicher Handlungskompetenz; eingeteilt in Wahl- und Pflichtbausteine		
1. Jahr			

Spezialisierungsphase

in der betrieblichen Praxis abbildenden Aufgabe konzentriert werden. Die Kosten für die Abschlussprüfung sinken, die Gesamtbelastung der Betriebe erhöht sich nicht. Mit der Abschlussprüfung wird die berufliche Handlungsfähigkeit in einem ganzheitlichen Kontext festgestellt.

Neue Chancen durch neue Strukturen und Prüfungsformen

Die dargestellten zusätzlichen und optionalen Gestaltungschancen bringen allen Beteiligten in der dualen Ausbildung Vorteile. Sie erhalten mehr Spielraum zur Ausbildung entsprechend ihren individuellen Anforderungs- und Leistungsprofilen. Neue Chancen ergeben sich für Betriebe, die Jugendlichen sowie die Partner der betrieblichen Ausbildung, insbesondere Berufsschulen:

- *Bessere Anpassung an betriebliche Anforderungen:* Selbst in gleichen Berufen gibt es Tätigkeiten mit unterschied-

lichem Anforderungsniveau, denen bisher allerdings meist nur ein Ausbildungsniveau gegenüber stand. Das Strukturmodell 2 plus x ermöglicht es Betrieben, im gleichen Beruf/der gleichen Berufsgruppe für unterschiedliche Anforderungen auszubilden. Durch dieses Modell sowie den Einsatz von Zusatzbausteinen haben Betriebe darüber hinaus die Möglichkeit, ein individuelles Ausbildungsangebot zu gestalten. Dies nutzt gerade kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) im zunehmenden Wettbewerb um leistungsstarken Nachwuchs. Ihre differenziert zugeschnittene Ausbildung kann zu einem Alleinstellungsmerkmal bei der Nachwuchswerbung werden.

- *Bessere Anpassung an das Leistungsprofil der Jugendlichen:* Neben dem Qualifikationsbedarf der Unternehmen differenzieren sich auch die Niveaus der Kenntnisse und Fähigkeiten zunehmend aus, mit denen junge Menschen heute in eine Ausbildung einsteigen. Flexiblere Strukturen und neue Formen der Prüfung entsprechen diesem breiteren Spektrum und ermöglichen attraktive Ausbildungsangebote für leistungsstarke Jugendliche. Lernzeiten und Kombinationen von Zusatzqualifikationen können individuell an das Leistungsprofil und die Interessen der Auszubildenden angepasst werden.
- *Höhere Aktualität:* Die Ausbildungsbausteine erhöhen die Aktualität der Ausbildungsordnungen, denn Bausteine können neu geordnet werden, ohne die gesamte Verordnung zu ändern. Dies erspart erheblichen Neuordnungsaufwand und beschleunigt die Verfahren.
- *Aussagekräftigere Leistungsnachweise:* Die Zertifizierung von einzelnen Bausteinen ermöglicht es den Betrieben, die individuellen Leistungen des Jugendlichen in der betrieblichen Praxis besser zu dokumentieren. Bei Übernahme von Nachwuchskräften, die in anderen Betrieben ausgebildet wurden, können durch die Dokumentation der einzelnen Bausteine die verschiedenen Kompetenzen und Talente besser erkannt werden.
- *Einfacherer Einstieg in Ausbildung:* Die Gliederung in Ausbildungsbausteine und ihre Zertifizierung eröffnet gerade kleinen und spezialisierten Betrieben neue Chancen auf eine eigene Qualifizierung und damit Nachwuchssicherung. Eine Arbeitsteilung im Rahmen von Verbundausbildung wird einfacher, wenn die Verantwortlichkeiten besser zuzuordnen sind.
- *Bessere Verknüpfung zwischen Aus- und Weiterbildung:* Soweit in Form von Zusatzqualifikationen bereits erste Bausteine einer Fortbildung während der Ausbildung vermittelt werden, können bereits während der Ausbildung neue Chancen für zusätzliche Tätigkeitsfelder erschlossen und als eine frühe Vorbereitung auf Fortbildungsabschlüsse genutzt werden. Lernzeiten können verkürzt werden, damit kann Raum für den frühzeitigen Einstieg in die Fortbildung bzw. für andere Zusatzqualifikationen geschaffen werden. Brüche zwischen Aus- und Weiterbildung werden vermieden.

- *Bessere Verknüpfung mit anderen Bildungsangeboten:* Die neuen Strukturen bieten Partnern der betrieblichen Ausbildung wie Berufsschulen, Bildungswerken und -zentren sowie Hochschulen neue Möglichkeiten, gemeinsam mit Betrieben gezielte, individuell und bedarfsgerecht ausgerichtete Angebote für Zusatzqualifikationen sowie Anschlussqualifizierungen zu machen.
- *Mehr Transparenz und Durchlässigkeit:* Es entstehen neue Chancen für die Anerkennung und Anrechnung von Ausbildungsleistungen auf andere Bildungswege oder aus anderen Bildungswegen: Jugendliche können Ausbildungsbausteine nicht nur im Betrieb, sondern auch in der Ausbildungsvorbereitung und in außerbetrieblicher Ausbildung erwerben und mit einem auf die Abschlussprüfung anrechenbaren Zertifikat abschließen. In der Ausbildung erworbene Kompetenzen können einfacher auf ein anschließendes Hochschulstudium angerechnet werden. Dies alles erhöht die Transparenz und Durchlässigkeit im Bildungs- und Beschäftigungssystem.

Einordnung in die aktuelle Strukturdebatte und Ausblick

Neben der BDA haben von Seiten der Wirtschaft auch der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und der Deutsche Handwerkskammertag (DHKT) Vorschläge für eine Weiterentwicklung der beruflichen Bildung vorgelegt. Gegenstand aller Konzepte ist insbesondere die Einteilung der Ausbildung in Module bzw. Bausteine sowie die stärkere Zusammenfassung von Berufen mit sich überlappenden Kompetenzen in Berufsgruppen. Dabei gibt es in Details Unterschiede, etwa in der Frage, wann in der Ausbildung Bausteine möglich sein sollen – schon im ersten Ausbildungsjahr oder erst später. Aus Sicht der BDA sind solche Unterschiede aber kein unüberbrückbarer Gegensatz, sondern können Teil eines übergreifenden, flexiblen Ansatzes sein, der von einem Einheitsmodell absieht und stattdessen unterschiedliche, den jeweiligen Bedarfen der Branchen entsprechende Lösungen zulässt.

In einem Punkt gehen die BDA-Vorschläge weiter als die anderen Konzepte: Neben neuen Strukturen der Ausbildung stehen ergänzende neue Formen der Leistungsfeststellung. Denn nur so können die Vorteile einer Modularisierung – höhere Transparenz, bessere Verknüpfungsmöglichkeiten und mehr Durchlässigkeit zu anderen Bildungsbereichen – auch wirksam werden. Die BDA wird sich weiter dafür einsetzen, auch hier gemeinsame Handlungsansätze auszuloten und zu prüfen, welche Schritte im Konsens, unter Einbeziehung interessierter Verbände, Kammern und Unternehmen, ggf. auf regionaler Ebene, unternommen werden können, um die Zertifizierung von Ausbildungsbausteinen und ihre Anrechnung auf die Abschlussprüfung zu erproben und die besten Lösungen für die Praxis zu entwickeln. ■