

# Ausbildungsbausteine, Module und anderes „Teufelszeug“

## Eine Bewertung der neuen Strukturvorschläge für die Berufsausbildung

► Die Vorschläge zur Weiterentwicklung des deutschen Berufsbildungssystems durch neue Strukturen in der Berufsausbildung bewegen sich noch immer auf vermintem Gelände – vor allem, wenn die Reformansätze sogenannte Ausbildungsbausteine bzw. Module im Blick haben.<sup>1</sup> In der Weiterbildung ist Modularisierung dagegen heute kaum noch ein Reizthema. Im Beitrag werden die neueren Strukturmodelle der Berufsausbildung, die Ende 2006 und Anfang 2007 von verschiedenen Akteuren ins Spiel gebracht wurden, vergleichend dargestellt und bewertet. Im Einzelnen geht es um den Vorschlag des BMBF zur Entwicklung von Ausbildungsbausteinen durch Erprobungsverordnungen<sup>2</sup>, die BDA-Initiative „Neue Strukturen in der dualen Ausbildung“, den DIHK-Ansatz „Dual mit Wahl“ sowie die DHKT-Reformüberlegungen „Ganzheitlich – passgenau – anschlussfähig“. Favorisiert werden die beiden letzten Modelle, wobei es vor allem darauf ankommt, Modularisierung als Gestaltungsaufgabe zu verstehen.

### Duale Ausbildung: Ein Erfolgsmodell ...

Die duale Ausbildung ist seit Jahrzehnten bewährte Quelle für Fach- und Führungskräfte in Deutschland. Sie garantiert eine bundesweit einheitliche berufliche Qualifizierung. Ein in München ausgebildeter Elektroniker kann seine Qualitäten auch in Flensburg einsetzen – zum Vorteil für Betriebe, Fachkräfte und den Wirtschaftsstandort Deutschland. Eine weitere Stärke des Berufsbildungssystems ist seine Verankerung in der betrieblichen Praxis. Dadurch gelingt es dem dualen System, die Ausbildungsinhalte mit der technischen Entwicklung und den übrigen Anforderungen im Arbeitsleben „a jour“ zu halten. Die Folge: Absolventen finden anschließend rasch eine Beschäftigung – weit besser als in Ländern mit rein schulischen Ausbildungsformen. Derzeit absolvieren 60 Prozent eines Jahrgangs eine betriebliche Ausbildung; insgesamt befinden sich 1,6 Mio. junge Menschen in einer betrieblichen Ausbildung.

### ... mit Reformbedarf

Trotz dieser beeindruckenden Bilanz steht die Berufsausbildung unter Konkurrenz- und Reformdruck. Während sich leistungsstarke Jugendliche vielfach den Hochschulen zuwenden, droht im Zuge der demographischen Entwicklung ein Fachkräftemangel.

Folgende Herausforderungen stehen im Vordergrund:

- Die Ausdifferenzierung der betrieblichen Leistungsprozesse und die steigenden Kompetenzanforderungen führen zu immer anspruchsvolleren Ausbildungsberufen. Insbesondere monostrukturierte Berufe werden von einem Betrieb aufgrund der spezifischen Geschäfts- und Tätigkeitsfelder allein kaum mehr zu vermitteln sein. Folglich gehen betriebliche Ausbildungskapazitäten verloren, oder es entsteht ein immenser Aufwand zur Organisation von Ausbildungsverbänden und überbetrieblicher Unterweisung.
- Die demographische Entwicklung führt dazu, dass eine flächendeckende Beschulung bei dem aktuell (noch) bestehenden Trend zur weiteren Aufsplitterung der Berufsbilder nicht gewährleistet werden kann. Immer neue Spezialberufe hebeln das Fachklassenprinzip aus.



**PETER-WERNER KLOAS**

Dr. rer. pol., Dipl.-Volkswirt/-Betriebswirt,  
Mitarbeiter der Abteilung Berufliche Bildung  
des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, Berlin

- Die zunehmende wirtschaftliche Verflechtung (nicht nur) innerhalb der EU erfordert eine größere Passfähigkeit und Vergleichbarkeit der Inhalte und Abschlüsse der Berufsausbildung im internationalen Kontext, insbesondere zur Erhöhung der grenzüberschreitenden Mobilität.
- Ausbildungsleistungen aus dem dualen System werden für Studiengänge an Fachhochschulen und Universitäten nicht zeitverkürzend anerkannt
- Qualifizierungsergebnisse aus den der dualen Berufsausbildung vorgelagerten Übergangsbereichen sind i. d. R. nicht passfähig und finden keine Anerkennung im dualen System (Warteschleifenproblematik).
- Ausbildungsabbrecher und andere „Altbewerber“ können nur schwer Ausbildungsabschlüsse nachholen. Sie brauchen eine zweite Chance zum Berufsabschluss mit der Möglichkeit, bereits vorhandene Teilqualifikationen zeitverkürzend einbringen zu können

### Die Reform: Stärkere Flexibilisierung der Berufsausbildung durch Module

Vor diesem Hintergrund lassen sich folgende konsensfähige Reformziele beschreiben:

- Modernisierung und Flexibilisierung der dualen Berufsausbildung bei Gewährleistung hoher Qualitätsstandards,
- Erhöhung ihrer internationalen Passfähigkeit,
- bessere Anschlussfähigkeit zum Hochschulbereich,
- Optimierung der „Einstiegsunkte“ in die Berufsausbildung für ausbildungsfähige Jugendliche aus den Übergangsbereichen.

Gegenwärtig werden vier Flexibilisierungsüberlegungen „gehandelt“:

#### ERSTENS

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (*BMBF*) bzw. die Bundesbildungsministerin verfolgen im Wesentlichen das Ziel, die berufliche Bildung so zu reformieren, dass Ausbildungswege außerhalb des dualen Systems anschlussfähig und bessere Übergänge zwischen den Teilsystemen geschaffen werden. Dies gilt insbesondere für Maßnahmen in dem der dualen Ausbildung vorgelagerten Übergangsbereich und für die vollzeitschulische Berufsausbildung.

Nach dem aus einem Gutachten der Professoren EULER und SEVERING abgeleiteten Vorschlag soll die betriebliche Berufsausbildung in einzelne Module untergliedert werden, so dass es jedem Jugendlichen möglich ist, seine Ausbildungsschritte wie in einem *Baukastensystem* zusammenzustellen. Jedes dieser einzelnen Module soll anschließend mit einem Zertifikat abschließen, wobei die Leistungsnachweise durch akkreditierte Betriebe oder andere Zertifizierungsstellen ausgestellt werden.

Politisch zielt das BMBF auf eine zeitliche Anrechnungspflicht der Module. Die Wirtschaft will demgegenüber in

diesem Punkt an der Regelung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) festhalten, wonach die zuständige Stelle/Kammer entscheidet, ob einem entsprechenden Antrag auf Zeitverkürzung stattgegeben wird. Die Gründe für diese Haltung liegen in der Erfahrung, dass Betriebe bei Anrechnungspflicht meist nicht mehr zur Ausbildung bereit sind, und in dem Prinzip gleicher Anrechnungsmodalitäten in allen Bildungsbereichen. Warum sollten Ausbildungsbetriebe zur zeitlichen Anrechnung verpflichtet sein, wenn z. B. die Hochschulen selbst entscheiden können, ob und inwieweit sie berufliche Qualifikationen studienzeitverkürzend anerkennen? Bei allen Anrechnungsfragen sollte das Prinzip beherzigt werden, dass die *aufnehmende* Stelle über die Anrechnung entscheidet. Aus der Aussage der Ministerin, dass keine Änderung des BBiG geplant sei (INNOVATIONSKREIS Januar 2007), ist zu schließen, dass die Sichtweise der Wirtschaft in diesem Punkt vom BMBF übernommen wird.

Hinsichtlich des Verfahrens wollte das Ministerium über den Erlass von Erprobungsverordnungen für wenige, ausgewählte Ausbildungsberufe bundesweit standardisierte „Ausbildungsbausteine“ erarbeiten lassen. Damit sollten Übergangs- und Wiedereinstiegsstrukturen für besondere Personengruppen wie Altbewerber, Ausbildungsabbrecher und Quereinsteiger geschaffen werden. Es fand sich jedoch kein Wirtschaftsverband bzw. keine Branche, die bereit gewesen wäre, mit ihren Ausbildungsberufen voranzugehen. Die ablehnende Haltung ist in gewisser Weise nachvollziehbar: Welche Branche, welche Berufsgruppe will sich schon als Verband der „Altbewerber“, der „Abbrecher“ und „Teilqualifizierten“ bekennen? Ausschließlich mit diesen Zielformulierungen kann den Betrieben der Mehrwert einer Modularisierung nicht schmackhaft gemacht werden.

#### ZWEITENS

Die Initiative der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (*BDA*) „Neue Strukturen in der dualen Ausbildung“ verfolgt drei zentrale Ziele:

- Gliederung der Ausbildung in Ausbildungsbausteine,
- Erweiterung des Berufs- zum Berufsgruppenprinzip und
- i. d. R. zweijährige Ausbildung mit anschließender Spezialisierungsphase.

Die BDA favorisiert ein Ausbildungsbausteinkonzept, das dem „Modell 2“ des Vorschlags von EULER/SEVERING nahekommt. Dieses Strukturmodell wird vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) abgelehnt, weil es durch die Entwertung der Abschlussprüfung nicht mehr die volle Berufskompetenz der Ausgebildeten sichert und auch unter Umsetzungsgesichtspunkten für KMU nicht passfähig ist. Beim BDA-Vorschlag bleibt zudem unklar, ob die „eigenständige Zertifizierung“ der Bausteine generell in jeder Ausbildung erfolgen soll oder nur in Sonderfällen gilt, etwa bei Ausbildungsabbruch oder bei Zusatzqualifikationen.

Beim Modulkonzept der BDA sicher nachvollziehbar und mittragbar ist die Vorstellung, bundesweit standardisierte Ausbildungsbausteine als Kompetenzraster für Ausbildungsordnungen zu verwenden, ebenso die Handlungsorientierung der Bausteine und die Unterscheidung von berufs-spezifischen und berufsübergreifenden sowie festgelegten und wählbaren Ausbildungsbausteinen. Unter der Zielsetzung einer vollwertigen Berufskompetenz und der Aufrechterhaltung des Berufsprinzips nicht akzeptabel ist dagegen das „Einfließen“ von Baustein-Prüfungsergebnissen in das Ergebnis der Abschlussprüfung. Diese würde dann zur „Restprüfung“ degenerieren, und die Bausteinprüfungen würden ein zu hohes Gewicht erhalten. Dies gilt umso mehr, als die BDA vorschlägt, die Ausbildungsbausteine generell durch Zertifikate von zuständigen Stellen, besonders akkreditierten Betrieben oder Prüfungseinrichtungen ausstellen zu lassen. Seitens der Teilnehmer würde die Motivation sinken, dann noch den öffentlich-rechtlich geprüften Berufsabschluss zu erwerben. Eine zu hohe Wertigkeit von Modulzertifikaten könnte auch die Betriebe verleiten, nur noch die einzelbetrieblich passenden Ausbildungsbausteine zu vermitteln, ohne Interesse an der Gesamtqualifikation.

Für die Prüfung von Ausbildungsbausteinen sollten allein die Qualifizierungsanbieter (Betriebe, Bildungsträger) zuständig sein. Nur *akkreditierte* Betriebe zur Abnahme von Modulprüfungen zuzulassen, mag für Großbetriebe möglicherweise kein Problem sein. Kleinen und mittleren Unternehmen sind die Akkreditierungshürden unter Aufwands Gesichtspunkten deutlich zu hoch.

Der BDA-Forderung nach „*Konkurrenz und Vielfalt*“ im Prüfungs- und Zertifizierungswesen kann nicht gefolgt werden. Zu befürchten ist, dass Konkurrenz und Vielfalt der Akteure und Anbieter im Prüfungs- und Zertifizierungswesen zu Intransparenz und Desorientierung der Kunden sowie zu Qualitäts- und Effizienzverlust führt.

Die geforderte *Erweiterung des Berufsprinzips* zum Berufsgruppenprinzip erscheint unproblematisch, wenn damit gemeint ist, dass einzelberufsübergreifende Grundlagemodule im jeweiligen Ausbildungsberuf mit vermittelt werden (so sehen es beispielsweise die Strukturkonzepte von DIHK und ZDH vor). Kritisch wird es, wenn damit auf die alte Forderung der Kultusministerkonferenz nach wenigen berufsfeldbreiten Ausbildungsberufen Bezug genommen wird. Die Arbeitsmarktfähigkeit solcher Berufe wurde bisher nicht nachgewiesen.

Die im BDA-Konzept vorgeschlagene *Zeitstruktur 2+1* (zweijährige Ausbildung + 1 Jahr Spezialisierung) ist im Prinzip nichts Neues. Die Frage ist nur, was ist die Regel, was die Ausnahme? Vom Handwerk werden zweijährige Ausbildungsberufe nur in Ausnahmefällen akzeptiert (Bedingung: eigenständige Arbeitsmarktfähigkeit nach zwei Jahren und Durchlässigkeit zu einem drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberuf).

#### DRITTENS

Nach dem Modellvorschlag des *DIHK* „Dual mit Wahl“ schließt sich nach der Vermittlung von grundlegenden Qualifikationen einer Branche oder einer Berufsgruppe ein – an den betrieblichen Anforderungen orientiertes – Angebot an Modulen mit profilgebenden Kompetenzen an. Ein Teil dieser Module kann fest vorgegeben sein, ein anderer Teil ist flexibel wählbar.

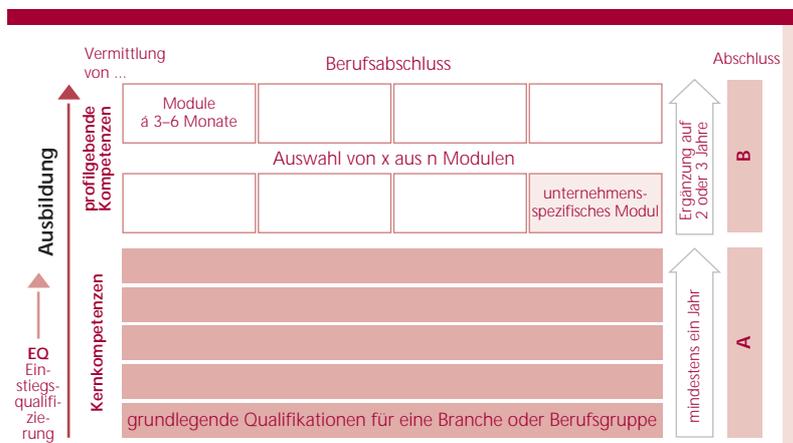
Ein Beispiel: Verkehrskaufleute. Auszubildende aller Verkehrsberufe müssen zunächst grundlegende Kompetenzen wie das Ausstellen von Beförderungsdokumenten und Reklamationen oder die Bearbeitung von Schadens- und Versicherungsfällen erlernen. Anschließend wird differenziert: Der Schifffahrts- oder Luftverkehrskaufmann beispielsweise hat die Möglichkeit, neben einheitlich vorgegebenen Kernkompetenzen des Berufs vier aus acht speziellen Modulen je nach Möglichkeit des Betriebes bzw. der Neigung des Lehrlings auszuwählen (z. B. Seeverkehrslogistik, Ladungsbuchung etc.).

#### VIERTENS

Ähnliche Überlegungen werden vom ZDH unter dem Aspekt „Ganzheitlich – passgenau – anschlussfähig: Leitlinien für flexible Ausbildungsberufe im Handwerk“ angestellt. Aus Sicht des Handwerks (der interne Diskussionsprozess ist noch nicht abgeschlossen) ist eine kompetenzorientierte Beschreibung handwerklicher Ausbildungsberufe in Grund-, Kern- und Spezialmodule ohne weiteres denkbar und – im Sinne eines Beitrags zur Bewältigung der eingangs skizzierten Herausforderungen – wünschenswert. Die Module ersetzen und erweitern die bisherigen Differenzierungsformen von Schwerpunkten, Fachrichtungen, Wahlhandlungsfeldern etc.

Mit dieser Form der Modularisierung bleibt die Ganzheitlichkeit der Ausbildungsberufsbilder erhalten bei gleichzei-

Abbildung 1 **DIHK-Strukturmodell „Dual mit Wahl“**



tig transparenter Einteilung in drei Modulkategorien<sup>3</sup>: Die *Grundmodule* umschreiben berufsfeldbreite Kompetenzen, die mehreren Berufen gemeinsam sind und im Handwerk Basiskompetenzen sog. „verwandter Handwerke“ darstellen. In den *Kernmodulen* werden die berufstypischen Kompetenzen beschrieben, die das Gepräge des jeweiligen Ausbildungsberufes abbilden und über die dann auch die Abgrenzung der Berufe voneinander begründet ist. *Spezialmodule* sollen betriebstypische Spezialisierungen kompetenzorientiert fassen und damit dem Wunsch der Betriebe nach marktgängigen Spezialisierungen der Berufsausbildung Rechnung tragen. Auch diese Spezialmodule sind bundeseinheitlich geregelt. Ob – wie beim DIHK-Modell angedacht – ein einzelnes Spezialmodul vom Einzelbetrieb frei ausgefüllt werden kann, ist im Handwerk strittig. Daneben gibt es noch einen weiteren Unterschied: Beim ZDH-Ansatz sind auch die grundlegenden Qualifikationen/Kompetenzen modular gefasst, beim DIHK-Modell sind Module ausschließlich für die profilgebenden Kompetenzen vorgesehen.

Die Strukturüberlegungen des Handwerks lassen sich am Beispiel der fahrzeugtechnischen Berufe verdeutlichen. Allen fahrzeugtechnischen Berufen gemeinsam könnte z. B. das Grundmodul „Demontieren und Montieren von fahrzeugtechnischen Baugruppen“ sein. Danach beginnt die profilgebende Differenzierung: Der Zweiradmechaniker erwirbt z. B. das Kernmodul „Montieren von Fahrrädern“, während der Kfz-Mechatroniker „elektrische Kfz-Systeme prüft und einstellt“. In jedem Beruf der Fahrzeugtechnik sind dann weitere aus einem Spektrum wählbare Spezialmodule denkbar (z. B. Audiosysteme, Fahrzeugtuning etc.). Unter Prüfungsgesichtspunkten ist entscheidend, dass die Gesamtkompetenz nach wie vor durch eine öffentlich-rechtliche Abschlussprüfung (auch als gestreckte Abschlussprüfung) nachgewiesen wird. Die Ergebnisse von Kompetenzfeststellungen zu einzelnen Modulen gehen nicht

in das Gesamtprüfungsergebnis ein. Damit soll gewährleistet werden, dass das Interesse an der vollwertigen Qualifizierung und am Berufsabschluss erhalten bleibt. Außerhalb des dualen Systems erworbene Modulkompetenzen können aber zeitverkürzend auf anschließende Ausbildungsphasen angerechnet werden. Für die Feststellung von Modulkompetenzen gilt das Prinzip „Wer die Qualifikation vermittelt, prüft sie auch ab“.

Die Vorteile einer Umsetzung der Konzepte zu einer zukünftigen Ausbildungsstruktur zeigt die Übersicht (S. 49).

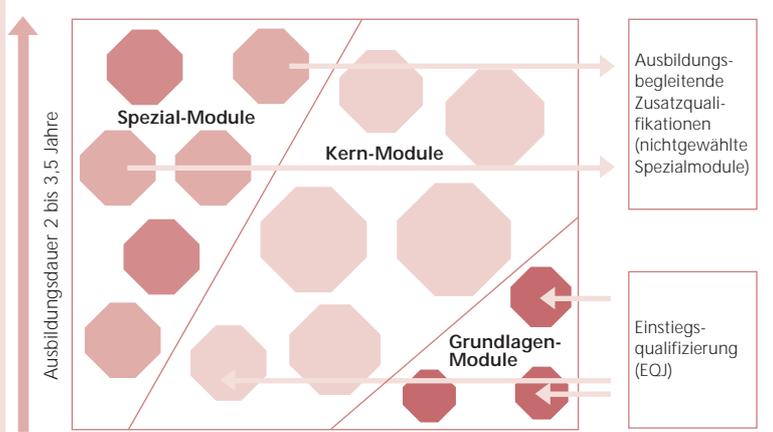
## Der Weg zum Ziel

Es geht nicht darum, ob Modularisierung in der beruflichen Bildung „gut“ oder „böse“ ist. Spielraum besteht auch nicht in der Entscheidung, ob Modularisierung im deutschen Berufsbildungssystem Einzug hält oder ob Modularisierung verhindert wird. Allein schon die europäischen Bemühungen, durch (nationale) Bildungsreformen Mobilität zu gewährleisten, bringen Modularisierungstendenzen hervor. Gleiches wird durch nationale Bestrebungen ausgelöst, flexible Bildungswege sowie die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsteilsystemen zu gewährleisten. Auch das betriebliche Interesse an flexibleren Ausbildungsberufen spielt eine Rolle. Die Frage ist allein, wie Modularisierung gestaltet werden muss, damit das Berufsprinzip weiterhin die Strukturen und die Qualität unseres Systems bestimmt. Modularisierung ist eine *Gestaltungsaufgabe*.

Modularisierung im Rahmen des Berufsprinzips setzt voraus, dass wir uns auf drei zentrale Gestaltungsleitlinien verständigen:

1. Ausbildungsverträge werden nur unter der Voraussetzung geschlossen, dass *alle* Module des jeweiligen Berufs vertraglich angeboten werden und deren Vermittlung organisatorisch gesichert ist (bei Spezialmodulen reicht die vorgeschriebene Mindestzahl). Die Vermittlung isolierter Module kann nur außerhalb der Berufsausbildung in einem Qualifizierungsvertrag geregelt werden.
2. Ein Ausbildungsabschluss setzt eine (ggf. gestreckte) *Abchlussprüfung* voraus; ein Ausbildungsabschluss durch additive Anrechnung von Modulprüfungsergebnissen ist nicht möglich. Module können aber zeitverkürzend – ggf. anteilig – auf eine Ausbildung angerechnet werden.
3. Zwischen Gesamtqualifikation (Berufsabschluss) und Teilqualifikation (Abschluss eines Moduls) muss ein deutliches *Attraktivitätsgefälle* bestehen, zum Beispiel hinsichtlich des Status der Prüfung (öffentlich-rechtliche Kammerprüfung versus Prüfung durch Modulvermittler), der Zertifizierung (Kammerzertifikat versus Betriebs- oder Trägerzeugnis) und der Vergütung (Ausbildungsvergütung versus niedrigere Vergütung).

Abbildung 2 Das Ausbildungsstrukturmodell des Handwerks



Umsetzungsbezogen ist zu klären, wie wir von den gegenwärtigen Berufsbildern zu modular strukturierten Ausbildungsberufen kommen.

Das BMBF hat versucht, über Erprobungsverordnungen in ausgewählten Berufen diesen Weg zu gehen. Die Gründe des Scheiterns dieser Vorgehensweise wurden erläutert. Ein anderer Weg wäre, ohne Gesetzesänderungen oder Erprobungsverordnungen die Ordnungsarbeit kontinuierlich auf das Strukturkonzept von DIHK und ZDH auszurichten. Dazu sind

- eine durchgängige Kompetenzbeschreibung (am „Outcome“) und
- eine sachliche und zeitliche Strukturierung nach funktionalen betrieblichen Arbeitszusammenhängen (Handlungsfeldern)

erforderlich. Hierbei könnte an bereits früher beschlossene Grundsätze angeknüpft werden: Schon vor Jahren hatten die Spitzenorganisationen der deutschen Wirtschaft und der Deutsche Gewerkschaftsbund vereinbart, dass die mit der Ausbildung erworbenen beruflichen Kompetenzen nach der Systematik betrieblicher Funktionsbereiche (wenn man so will: in Form von Modulen) zu beschreiben sind. Nach und nach sollten auch die früher geregelten Berufe eine solche Profilbeschreibung erhalten.

Heute muss man feststellen, dass dieser Prozess noch nicht für alle Ausbildungsberufe abgeschlossen ist. Die Beschreibung der Berufsbilder ist teilweise immer noch an pädagogischen Vermittlungszusammenhängen oder Fachsystematiken ausgerichtet. Diesen Prozess gilt es, wieder in Schwung zu bringen.<sup>5</sup>

Wenn der politische Wille besteht, zeitlich schneller und in der Breite zu modular strukturierten Ausbildungsberufen zu kommen, böte sich noch ein anderer – nicht alternativ gedachter – Weg: Die Ausbildungsberufsbilder bleiben un-

Passgenauere, flexibilisierte Ausbildung für die Betriebe, Nutzung auch der Ausbildungskapazitäten spezialisierter Betriebe.
Erhalt des Berufsprinzips bzw. der Arbeitsmarktbefähigung der Jugendlichen.
Inhaltliche Entfrachtung der Berufsbilder durch Kern- und Spezialmodule
Berufsbilder können schneller als bisher an geänderte betriebliche Anforderungen angepasst werden; innovationsbedingte Änderungen der Lerninhalte erfolgen meist nur im zweiten Ausbildungsabschnitt.
Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung: Nicht gewählte Spezialmodule des Berufes können als Zusatzqualifikationen vermittelt werden; Module eines Berufes können als Zusatzqualifikationen für andere Berufe genutzt werden.
Erfahrungsgestützte Berufsorientierung: Jugendliche müssen sich erst im Verlauf der Ausbildung spezialisieren.
Leichtere Organisation des Berufsschulunterrichts: Zumindest in der Vermittlungsphase der Grundmodule wird das Fachklassenprinzip gestärkt.
Transparenz des Prüfungssystems und das Vertrauen in die Aussagefähigkeit der Prüfungsergebnisse bleiben erhalten: Anders als in modularisierten Systemen, in denen die Ergebnisse von Modulprüfungen in die Abschlussprüfung eingehen, wird eine Zergliederung der Prüfungskompetenz verhindert. Die Modelle der beiden Kammerorganisationen verhindern die Zerfledderung der Prüfungskompetenz. Beide Modelle knüpfen an die bewährten Strukturen der dualen Ausbildung an. Sie können sofort umgesetzt werden. Änderungen des Berufsbildungsgesetzes sind nicht erforderlich.
Orientierung an Modulen erlaubt eine stringendere Ausrichtung der Qualifizierung im Übergangsbereich und in der vollzeitschulischen Ausbildung: Die Anschlussfähigkeit und Durchlässigkeit in die duale Ausbildung wird verbessert.
Grund-, Kern- und Spezialmodule können als Raster für eine systematische Kompetenzfeststellung dienen – wichtig z. B. bei Fragen einer studienzeitverkürzenden Anrechnung von Ausbildungsinhalten sowie Anrechnung von Ausbildungsphasen im Ausland oder Teilkompetenzen, etwa bei Ausbildungsabbruch.
Module der Ausbildungsberufe können genutzt werden, um individuell zugeschnittene Ausbildungsberufe <sup>4</sup> mit bundesweit standardisierten Inhalten zu erlassen.

#### Übersicht Vorteile einer Umsetzung der Konzepte des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) und des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH)

verändert (bzw. werden nur sukzessive angepasst), aber in den jeweiligen Zeugniserläuterungen (diese stellen die erworbenen Qualifikationen nach Richtlinien<sup>6</sup> des EU-Rates dar und sollen die bisherigen Ausbildungsprofile im Rahmen der Neuordnungsverfahren ersetzen) werden unter Gliederungspunkt 3 „Profil der beruflichen Handlungsfähigkeit“ die Module festgelegt und deren Inhalte (Handlungskompetenz) in einer Anlage beschrieben.

Hierzu könnte bereits auf umfänglichere Vorarbeiten zurückgegriffen werden: Im Rahmen des NRW-Projekts „Dritter Weg“ und im Rahmen des BQF-Programms „Kompetenzen fördern ...“ des BMBF wurden bis Beginn des Jahres 2007 eine große Zahl von Ausbildungsbausteinen für rund 20 BBiG- und HwO-Ausbildungsberufe definiert. Diese müssten lediglich von Bundessachverständigen nochmals überprüft werden. In einem vergleichbaren Prozess ließen sich dann Module in den Zeugniserläuterungen zu weiteren Ausbildungsberufen festlegen. Zu wünschen wäre, dass wir bis zum Jahr 2010 für alle Ausbildungsberufe auf ein jeweils komplettes Set von bundesweit einheitlichen Modulen zugreifen können. Ob diese dann Ausbildungsbausteine oder anders heißen ist sekundär. Mittlerweile sollten wir uns aber ruhig zum Modulbegriff bekennen. Denn dort liegt nicht die Brisanz – auf die Gestaltung der Rahmenbedingungen für den Einsatz der Module kommt es an. ■

#### Anmerkungen

1 Die Auseinandersetzung wird allerdings nicht mehr in der Schärfe geführt wie etwa vor zehn Jahren, vgl. etwa die sehr offen geführte Kontroverse innerhalb des BIBB, z. B. Pütz, H.: Diskurs „Modularisierung“ – das falsche Thema, ungenügend bearbeitet, zur ungeeigneten Zeit. In: Kloas, P.-W.: Modularisierung in der beruflichen Bildung. Modebegriff, Streitthema oder konstruktiver Ansatz zur Lösung von Zukunftsproblemen? Hrsg. BIBB, Bielefeld 1997

2 Erörtert wurde das Strukturmodell im Innovationskreis Berufliche Bildung des BMBF. Es ist abgeleitet aus dem „Modell 1“ von Euler, D. und Severing, E.: Flexible Ausbildungswege in der Berufsausbildung, Bielefeld 2007; vgl. auch BWP (36 (2007) 1, S. 33 ff.

3 Zu dieser Kategorisierung siehe auch Esser, F. H.: Berufsbildung

in der Wissensgesellschaft. Eine Herausforderung für die Berufsbildungspolitik. Anknüpfungspunkte für Reformen (vorg. Reader der Bertelsmannstiftung, Köln 2007) sowie Kloas, P.-W.: Qualifizierungsbausteine als deutsche Antwort auf Modularisierungserfordernisse in der beruflichen Bildung. In: berufsbildung, 60 (2006) 102, S. 43

4 Dieser Sonderfall bezieht sich ausschließlich auf Menschen mit Behinderung. Vgl. dazu auch den Beitrag von Kirsten Vollmer in dieser Ausgabe.

5 Kürzlich wurde vereinbart, sich mit den Berufen Zerspanungstechniker und Kaufmann im Einzelhandel an einem vom BMBF initiierten Projekt zu Kompetenzstandards in Ausbildungsordnungen zu beteiligen.

6 Entschließung 93/C 49/01 und 96/C 224/04, Empfehlung 2001/613/EG Rat und Parlament)