



Berufsbildung 2020

Konsequenzen für die Weiterentwicklung des Berufskonzepts

► Die zentralen Herausforderungen für die Berufsbildung, die wir für die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems im Auge haben müssen, sind der demografische Wandel, die mit ihm einhergehenden Folgen und seine Auswirkungen auf die Fachkräftesicherung sowie die Internationalisierung in Wirtschaft und Gesellschaft und die damit verbundene Aufgabe der Integration, so lautete eine zentrale Botschaft auf dem BIBB-Kongress 2011 in Berlin. Welche Konsequenzen ergeben sich

daraus für die Weiterentwicklung des Berufskonzepts? Im Rahmen der im BIBB verfolgten Wissenschafts-Politik-Praxis-Kommunikation wurde dieser Frage nachgegangen, um Antworten bei den berufsbildungspolitischen Hauptakteuren zu finden, die eine Relevanz für die zukünftige Ausgestaltung der Berufe haben. Im Ergebnis liegen nicht nur interessante, sondern auch gleichermaßen praktikable Hinweise vor, die hier vorgestellt werden.

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG

PROF. DR. FRIEDRICH HUBERT ESSER

Präsident des BIBB

BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND TECHNOLOGIE

JOHANNA BITTNER-KELBER

MinR'in, Leiterin des Referats Fachkräfte, Bildungspolitik und Berufliche Bildung

DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND

THOMAS GIESSLER

Referatsleiter für Berufsbildungspolitik

DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG

DR. ESTHER HARTWICH

Leiterin des Bereichs Ausbildung

KULTUSMINISTERKONFERENZ

DR. BEATE SCHEFFLER

MinDir'in., Vorsitzende des Unterausschusses für Berufliche Bildung

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG

THOMAS SONDERMANN

MinDirig., Leiter der Unterabteilung Berufliche Bildung

UNIVERSITÄT BREMEN

PROF. DR. GEORG SPÖTTL

Leiter der Abteilung „Arbeitsprozesse und berufliche Bildung“ am Institut Technik und Bildung

Prof. Esser_ Welches Potenzial bietet die Berufsbildung zur Sicherung des Fachkräftebedarfs?

Sondermann_ Unser Berufsbildungssystem vermittelt hochwertige berufliche Handlungskompetenzen und Qualifikationen. Hohe Übergangsquoten in den Arbeitsmarkt und eine im internationalen Vergleich niedrige Jugendarbeitslosigkeit unterstreichen die Bedeutung der Berufsbildung für das deutsche Beschäftigungssystem. Dies belegt auch die Ausbildungsbilanz 2011: Die Situation der Ausbildungssuchenden hat sich verbessert. Prognosen gehen von einem ansteigenden Fachkräftebedarf in den nächsten Jahren aus. Daher haben sich Bund und Länder darauf verständigt, die Gesamtausgaben von Staat und Wirtschaft für Bildung und Forschung auf zehn Prozent des BIP zu steigern. Dazu werden die Bundesausgaben für Bildung und Forschung um zwölf Milliarden Euro bis zum Jahr 2013 erhöht. Sie sollen u. a. dazu beitragen, die Attraktivität und Qualität der Berufsbildung weiter zu steigern, die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungsbereichen zu fördern und die Zugänge zur Berufsbildung zu erleichtern.

Dr. Scheffler_ Die berufliche Bildung ist mit allen Bildungsangeboten in der dualen oder vollzeitschulischen Ausbildung sowie der Fortbildung die wesentliche Säule zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Dazu gehören auch die

Angebote zur gezielten Vorbereitung auf Führungspositionen. Die Anrechnungs- und Zulassungsmöglichkeiten beruflich Qualifizierter auf ein Studium steigern die Attraktivität der beruflichen Bildung und tragen dazu bei, dass in Zukunft der Anteil der hoch qualifizierten Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt steigen wird.

Bittner-Kelber Große Herausforderungen der kommenden Jahre sind die demografische Entwicklung sowie veränderte Qualifikationsanforderungen. Aus- und Weiterbildung sind wichtige Bausteine zur Sicherung der Fachkräftebasis jedes Unternehmens, die entscheidend für den Unternehmenserfolg sein kann. Voraussetzung ist eine strategische Ausrichtung der betrieblichen Personalpolitik, denn Engagement in Aus- und Weiterbildung bedeutet Gewinnung bedarfsgerecht qualifizierter Fachkräfte mit einer starken Anbindung an den eigenen Betrieb. Die Berufsbildung hat dabei ihren besonderen Stellenwert: fast zwei Drittel aller Berufsanfänger beginnen ihr Berufsleben mit einer dualen Ausbildung. Zukünftig wird der Wettbewerb um leistungsfähige junge Menschen weiter zunehmen, da die Zahl der Absolventen allgemeinbildender Schulen demografiebedingt zurückgeht. Deshalb müssen sich die Unternehmen auch um die Jugendlichen bemühen, die es bislang nicht in Ausbildung geschafft haben. Wissen hat sich zu einer entscheidenden Ressource der deutschen Wirtschaft entwickelt. Diese gilt es, durch kontinuierliche, gezielte Weiterbildung der Beschäftigten zu erhalten und zu entwickeln.

Prof. Esser *Wie müssen Berufsbilder gestaltet sein, damit sie nachhaltig Beschäftigungsfähigkeit sichern?*

Dr. Hartwich Ausbildungsberufe sollten am konkreten, langfristigen Bedarf der Wirtschaft ausgerichtet sein. Dabei steht die Vermittlung der beruflichen Handlungskompetenz im Mittelpunkt der Ausbildung. Die IHK-Organisation sichert die Ausbildungsqualität seit vielen Jahren durch Prüfungen, die auf die Beruflichkeit abzielen, aber dennoch genügend Raum für Betrieblichkeit lassen. Wichtig ist auch, dass wir Ausbildungsordnungen nicht überfrachten. Wir benötigen für unsere Jugendlichen ein breites Angebot, damit sie den Sprung von der Schulbank an die Werkbank schaffen. Dazu erfordert es sowohl zweijährige wie auch dreijährige Ausbildungsberufe. Die Zeit der Stigmatisierung der zweijährigen Ausbildungsberufe sollte endlich der Vergangenheit angehören. Die Beschäftigungsfähigkeit wird dabei durch das bewährte System der dualen Ausbildung mit seiner Lernortkooperation unterstützt.

Giessler Moderne Berufsbilder setzen für uns eine Berufsbildung voraus, die mehreren Anforderungen gerecht werden muss:

- Sie ist ganzheitlich und handlungsorientiert und erfolgt in dem bewährten dualen System.
- Sie fördert die Entwicklung fachlicher, sozialer und methodischer Kompetenzen und Qualifikationen.

JOHANNA BITTNER-KELBER

Fast zwei Drittel aller Berufsanfänger beginnen ihr Berufsleben mit einer dualen Ausbildung.“

- Sie hat zum Ziel, Mündigkeit und Identität, Verantwortungsgefühl und die Fähigkeit zu Verantwortungsübernahme sowie Qualitätsbewusstsein und Leistungsbereitschaft zu entwickeln.
- Sie vermittelt die Kompetenz, die eigene Berufs- und Erwerbsbiografie zu gestalten.
- Sie befähigt dazu, unterschiedliche berufliche Situationen und neue Anwendungen der erworbenen Kompetenzen zu meistern.
- Sie ermöglicht die Kooperation zwischen Hierarchieebenen und fördert solidarisches Handeln.
- Und sie legt die Grundlage für lebensbegleitendes Lernen.

Das erfordert – auch in der Ausbildung – breit angelegte Berufsbilder, die Entwicklung eines Verständnisses für Zusammenhänge und ein hohes berufliches Engagement.

Prof. Spöttl Berufsbilder, die nur auf Beschäftigungsfähigkeit vorbereiten, greifen zu kurz. Wenn es allein um Beschäftigungsfähigkeit geht, dann reicht es aus, Job-Profile zu kreieren, die eine hohe Passgenauigkeit zu einzelbetrieblichen Anforderungen haben. Der Anspruch der Berufsbilder reicht darüber hinaus. Es geht um die Entwicklung von Handlungs- und Gestaltungsfähigkeit in umfassendem Sinn: Mit dem Erwerb beruflicher Kompetenz sollen Beschäftigte nicht nur flexibel einsetzbar sein, sondern auch dazu befähigt werden, über den Arbeitsplatz hinaus gesellschaftliche Belange mit zu gestalten. Berufsbildung soll dazu beitragen, mündige Bürger zu qualifizieren.

Mit der Umstrukturierung der Produktionsprozesse und Verlagerung von Verantwortlichkeiten auf die unteren Ebenen erfahren zahlreiche Dimensionen von Beruflichkeit eine hohe Bedeutung, die aufgrund der früher ausgeprägten Arbeitsteilung an Relevanz verloren hatten. Ohne oder bei geringer Arbeitsteilung kommt es immer auf die Wahrnehmung von Querschnittsaufgaben an, die heute Ausdruck neuer Beruflichkeit sind und bei der Gestaltung von Berufsbildern im Zentrum stehen sollen. Der Wandel der Wirtschaft führt ten-

PROF. DR. GEORG SPÖTTL

„Berufsbildung soll dazu beitragen, mündige Bürger zu qualifizieren.“





THOMAS SONDERMANN

„Bei der Bildung von Berufsgruppen sollten möglichst viele affine Berufe gefunden werden.“

denziell zu breiter geschnittenen Aufgaben, zu deren Bewältigung eine integrative Kompetenz notwendig ist.

Prof. Esser_ *Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung wird über die Bildung von Berufsgruppen nachgedacht: Welche Schritte sind aus Ihrer Sicht notwendig, um Berufsgruppen zu bilden?*

Dr. Scheffler_ Aus dem Vorhaben der Entwicklung von kompetenzorientierten Ausbildungsordnungen werden sich auch weitere Konsequenzen ergeben. Die Betrachtung und der Abgleich erwarteter Kompetenzen wird die Bildung von Berufsgruppen beflügeln. Bei der jetzt anstehenden Arbeit sollten systematisch vorrangig die häufigsten Ausbildungsberufe zum Ausgangspunkt kompetenzorientierter Ausbildungsordnungen ganzer Berufsgruppen gemacht werden. Besonderen Charme hätte es, wenn die Entwicklung dazu erforderlicher betrieblicher Handlungsfelder gemeinsame Aufgabe der Sachverständigen des Bundes und der KMK-Rahmenlehrplanmitglieder würde.

Bittner-Kelber_ Bei der Schaffung von Berufsgruppen müssen Berufsfelder identifiziert werden, die über gemeinsame fachliche Ausbildungsinhalte oder branchenübliche bzw. gleichartige Kompetenzen verbunden sind. Grundsätzlich sollten Anstöße für die Bildung von Berufsgruppen von den Sozialpartnern, insbesondere aus der Praxis in den Betrieben erfolgen. Eine vergleichende Analyse mehrerer verwandter Berufe, die Schnittmengen und Gemeinsamkeiten aufweisen, die – wie gerade bei den industriellen Metallberufen – durch das BIBB erfolgen könnte, ist für die Meinungsbildung im Vorfeld einer Modernisierung oder Neuordnung für alle Beteiligten sicher hilfreich.

Berufsgruppen sollen mehr Transparenz für Jugendliche und Betriebe schaffen sowie eine größere Mobilität zwischen Berufen und Branchen ermöglichen. Kompetenzorientierte Beschreibungen in den Ausbildungsordnungen können dazu beitragen, fachliche Schnittmengen von Ausbildungsberufen zu identifizieren und damit die Bildung von Berufsgruppen zu erleichtern.

Sondermann_ Bei Neuordnungen von Ausbildungsberufen wird routinemäßig über die Bildung von Berufsgruppen nachgedacht. Im Idealfall kann das Bilden einer Berufsgruppe dafür sorgen, dass mittels gegenseitiger Anerkennung bestimmter Prüfungsleistungen und bestimmter Zeiten im Betrieb sowohl alle Fachrichtungen und Berufe in

ihrer gewünschten Vielfalt erhalten bleiben, dennoch aber horizontale Mobilität aufseiten der ausbildenden Betriebe und der Auszubildenden herrscht. Betriebe können so unter Umständen mehr Ausbildungsgänge anbieten, als sie es bisher überhaupt in Erwägung gezogen haben. Auszubildende können gegebenenfalls in Wohnortnähe ein erstes Ausbildungsjahr in einem andern Beruf als bisher gedacht verbringen, ohne Zeit zu verlieren, weil Ausbildungszeiten und -leistungen für einen andern Beruf angerechnet werden können. Bei allen Überlegungen sollte jedoch daran gedacht werden, sowohl eine eindeutige Berufsausbildung zu definieren als auch gleichzeitig größtmögliche Flexibilität und Mobilität bei allen Beteiligten zu sichern. In diesem Sinne sollten möglichst viele affine Berufe gefunden werden, um die Möglichkeiten für alle voll auszuschöpfen.

Prof. Esser_ *Welche Schwierigkeiten könnten möglicherweise bei der Bildung von Berufsgruppen auftreten?*

Prof. Spöttl_ Zunächst möchte ich festhalten, dass die Idee, Ausbildungsberufe nach Berufsgruppen – oder besser nach Kernberufen – zu strukturieren, zu unterstützen ist. Allerdings gibt es derzeit noch keine abgesicherten Kriterien, nach denen Berufsgruppen gebildet werden sollen. Wortidentische Berufsbildpositionen, Strukturierung nach gemeinsamen Kernqualifikationen, berufsübergreifende Schlüsselqualifikationen und anderes sind für eine überzeugende Strukturierung von Berufsgruppen unzureichend. Es wird empfohlen, inhaltliche Kriterien zur Bildung von Berufsgruppen zu entwickeln. Das wird vermutlich nicht ohne Forschungsarbeiten möglich sein.

Giessler_ Es gibt keine allgemein anerkannte Definition des Begriffs. Die Bildung von Berufsgruppen darf nicht zu Lasten des Profils der Einzelberufe gehen; was nicht zusammengehört, sollte auch nicht zusammengefügt werden.

Dr. Hartwich_ Die IHK-Organisation setzt sich bereits seit vielen Jahren mit ihrem Modell „Dual mit Wahl“ vermehrt für die Schaffung von Berufsgruppen ein. Seit 2008 achten wir darauf, dass bei einem Neuordnungsverfahren nicht mehr der Unterschied, sondern die Gemeinsamkeit mit bestehenden Berufen im Vordergrund steht. Die Schaffung einer Berufsgruppe darf aber nicht dazu führen, dass die Vielfalt im dualen System so weit reduziert wird, dass Unternehmen nicht mehr ausbilden können. Der massive Rückgang der Schulabgänger wird in den nächsten Jahren zwangsläufig zu einer Diskussion darüber führen, wie viele „Spezialberufe“ es noch geben muss. Gleichzeitig wird die Wirtschaft bei der Forderung nach gänzlich neuen Berufen noch stärker als bisher gefordert sein, deren „Existenzberechtigung“ nachzuweisen. Wir dürfen dabei nicht aus den Augen verlieren, dass wir schon alleine durch neue Technologien neue Qualifikationsbedarfe in bestehenden oder neuen Ausbildungsberufen abbilden müssen.

Prof. Esser_ Welche Schritte sind erforderlich, um Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit zu fördern?

Prof. Spöttl_ Die Hochschulgesetze der Länder erlauben Personen mit Berufsbildungsabschlüssen inzwischen ein Studium an Hochschulen. Zu klären ist, was inhaltlich geschehen muss, um Karrieren mit dieser Perspektive zu fördern und trotzdem eine Entfremdung von der praktischen Arbeitswelt zu verhindern. Die Kombination von vormals praktischer Berufserfahrung mit akademischer Qualifizierung garantiert hoch innovative Mitarbeiter. Bisher nicht diskutiert wird, ob Durchlässigkeit von den Hochschulen in die Arbeitswelt oder zur Vorbereitung auf die praktische Arbeitswelt sinnvoll ist. Warum sollten Studierende an Hochschulen nicht auch gleichzeitig Zertifikate bei Kammern erwerben können? Um das zu ermöglichen, müssen auch Kammern, Weiterbildungsträger und andere ihre Zulassungsbedingungen verändern. Kaum diskutiert ist zudem, wie lebenslanges Lernen sinnvoll realisiert werden kann. Einer weiteren Klärung bedürfen Kombinationen von Berufstätigkeit und Studium, aufeinander aufbauende Abschnitte von Aus- und Weiterbildung u. a.

Giessler_ Wichtig ist die Anerkennung der im jeweils vorausgegangenen Bildungsschritt erworbenen Kompetenzen. Hierfür bedarf es abgestimmter Curricula sowie mehr Informationen über weitere mögliche Schritte in der Berufsbildung. Die Umsetzung der KMK-Richtlinie zum Hochschulzugang Berufserfahrener ohne Abitur allein reicht nicht. Wir brauchen mehr Beratungsmöglichkeiten, es gibt zu wenige Brücken ins Studium und erst recht keine Anpassung der Curricula an diese Gruppe der Studierenden mit Berufserfahrung. Berufsbegleitende Studiengänge insbesondere an den öffentlichen Hochschulen fehlen. Alle Erkenntnisse zeigen aber diesen Bedarf deutlich auf.

Dr. Hartwich_ Seit einigen Jahren beschäftigen sich Bildungsinitiativen – ob auf Bundes- oder Länderebene – genau mit dieser Herausforderung. Die Ergebnisse diverser Initiativen wie z. B. JOBSTARTER CONNECT, DECVET oder ANKOM müssen gemeinsam mit allen Akteuren bewertet werden, bevor neue Förderprogramme oder Forschungsprojekte starten. Dazu zählt auch, den Bedarf an neuen Strukturen oder Regelungen nochmals zu überprüfen. Die Rahmenbedingungen in der Berufsbildung haben sich seit dem Jahr 2005 verändert. So hat z. B. der Rückgang an Bewerbungen auf dem Ausbildungsmarkt für deutlich mehr Offenheit der Unternehmen bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze gesorgt. Auch die Hochschulen öffnen zunehmend ihre Türen für beruflich Qualifizierte. Die tendenziell negative demografische Entwicklung kann in diesem Sinne also als positiver Treiber für Veränderungen im Bildungssystem bezeichnet werden.

DR. ESTHER HARTWICH

„Die Schaffung einer Berufsgruppe darf nicht die Vielfalt im dualen System reduzieren.“



Prof. Esser_ Wie wird der DQR die Entwicklung von Aus- und Fortbildungsregelungen beeinflussen?

Bittner-Kelber_ Die Zuordnung der beruflichen Aus- und Fortbildungsregelungen im Rahmen des DQR ist ein Beleg für die bereits jetzt erreichte hohe Qualität und Handlungsorientierung der beruflichen Aus- und Fortbildung. Bei ihrer künftigen Ausgestaltung werden die für die Niveaustufen des DQR erarbeiteten Kompetenzprofile ein wichtiger Indikator sein.

Dr. Scheffler_ Die Entwicklung eines europäischen und in Folge eines deutschen Qualifikationsrahmens ist eine wesentliche Grundlage, die Zusammenarbeit auf dem Gebiet der beruflichen Bildung bis zum Jahr 2020 auf verlässliche Instrumente zu stützen. Die Entwicklung des DQR war und ist in Deutschland ein nicht ganz einfaches Verfahren, zwingt er uns doch, Traditionen infrage zu stellen. Mit den getroffenen Zuordnungsentscheidungen und Entwicklungsaufträgen wurde eine gute Basis für eine Weiterentwicklung der beruflichen Bildung geschaffen.

Ein weiterer notwendiger Ansatz ist die mit dem EQR angestrebte Brückenbildung zum non-formalen und informellen Lernen. Im Hinblick auf das strategische Ziel der „Verwirklichung von lebenslangem Lernen und Mobilität“ stellt eine verbesserte Verknüpfung formaler Validierung und informeller bzw. non-formaler Lernwege eine unabdingbare Notwendigkeit dar. Die Erfahrungen anderer EU-Mitgliedsstaaten sollten wir hier nutzen.

Sondermann_ Die Beschreibungen der acht DQR-Niveaus nach Lernergebnissen ermöglichen es, die Gleichwertigkeit von in verschiedenen Lern- und Arbeitskontexten erworbenen Kompetenzen sichtbar zu machen. Schon jetzt merken wir aber auch ganz deutlich, dass die Einführung des DQR neue Fragestellungen für die berufliche Bildung hervorruft und alte Themen neu belebt:

- Die Stufung der DQR-Niveaus führt z. B. unmittelbar zum Thema Durchlässigkeit. Es kann nicht sein, dass wir auf einzelnen Stufen Stoppschilder aufbauen oder belassen.

DR. BEATE SCHEFFLER

„Die Entwicklung des DQR zwingt uns, Traditionen infrage zu stellen.“





THOMAS GIESSLER

„Beschäftigte benötigen heute mehr denn je umfassende berufliche und soziale Kompetenzen.“

- Das Denken in den Kategorien von Lernergebnissen muss weiter vermittelt und gefördert werden. Beispiel Ordnungsmittel: Die Ausrichtung der Ausbildungsordnungen auf Handlungsorientierung seit 2005 hat hier schon viel bewirkt. Jetzt gilt es, Vergleichbarkeiten auch über die Grenzen des beruflichen Bildungssystems hinaus zu befördern.

Prof. Esser_ *Bietet das Berufskonzept die notwendige Flexibilität zur Bewältigung künftiger Herausforderungen?*

Giessler_ Ja! Um sich angesichts der veränderten Bedingungen behaupten zu können, brauchen Beschäftigte heute mehr denn je umfassende berufliche und soziale Kompetenzen. Die Basis hierfür muss in einer breit angelegten, wenig spezialisierten beruflichen Erstausbildung gelegt werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen in der Lage sein, ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen selbstständig und kompetent zu bewerten und zu gestalten – denn sie sind zunehmend gezwungen, ihre Arbeitskraft immer wieder neu anzubieten und sie sind gefordert, die Verantwortung für die eigene Arbeitsbiografie zu tragen. Die Beschäftigten brauchen umfassende Handlungskompetenz und Gestaltungsfähigkeit – als Voraussetzung für eine beteiligungsorientierte Organisationsentwicklung. Dies in der betrieblichen Ausbildung zu vermitteln, ist anspruchsvoll und erfordert besondere Kenntnisse und Methoden der didaktischen Vermittlung.

Dr. Hartwich_ Aus unserer Sicht ebenfalls ein eindeutiges: Ja! Fast 340.000 neue Ausbildungsverträge im Jahr 2011 alleine im IHK-Bereich zeigen, dass die duale Ausbildung nach wie vor die erste Wahl für junge Menschen darstellt. Das duale Ausbildungssystem ist in den letzten Jahren kontinuierlich weiterentwickelt worden. Wir haben mit der EQ und der EQ+ ein Angebot, um auch schwache Jugendliche in Ausbildung zu integrieren. Für starke Jugendliche nutzen wir verstärkt kodifizierte Zusatzqualifikationen in Ausbildungsordnungen. Differenzierungsmöglichkeiten wie z. B. die Einsatzgebiete der industriellen Elektro- und Metallberufe bieten den Unternehmen flexible Ausbildungskonzepte, die durch betriebsnahe Prüfungen wie den „Betrieblichen Auftrag“ ergänzt werden. Allerdings sollten wir uns künftig auch stärker im Bereich der dualen Studiengänge engagieren. Hier ist aus unserer Sicht noch weiteres Potenzial, welches wir für die duale Ausbildung gewinnen können.

Prof. Spöttl_ Die Gestaltung von Berufsbildern und das Berufskonzept bieten genug Möglichkeiten, flexibel auf künftige Herausforderungen zu reagieren. Die Einführung von Kernqualifikationen und Fachqualifikationen sowie die Orientierung an Arbeitsprozessen erlauben es, Berufsbilder sehr schnell an neue Herausforderungen heranzuführen. In Deutschland wurden jedoch in den vergangenen Jahren neue Berufsbilder sozusagen im Schnellverfahren erfunden: Zehn neue und 15 bis 18 aktualisierte Berufsbilder wurden durchaus in einem Jahr erarbeitet. Dies weist auf das Gegenteil von dem hin, was angebracht wäre. Forciert werden vor allem Branchenberufe mit hochgradiger Spezialisierung, anstatt nach breiten Berufszuschnitten zu suchen oder sich auf Kern- bzw. Basisberufe einzulassen, um dann zu einer wohl dosierten Vertiefung – z. B. nach sorgfältig gewählten Fachrichtungen/Schwerpunkten – zu kommen.

Dr. Scheffler_ Die konkreten Berufsbilder, wie sie in den Ordnungsmitteln abgebildet sind, sollten auch bei einem deutlich flexibleren System der beruflichen Bildung die Grundlage darstellen. Das hat sich zum Beispiel bei der Erarbeitung der Ausbildungsbausteine bewährt. Eine mögliche Perspektive sehe ich in der Herausbildung von Kernberufen, deren Ausbildungsdauer nicht über drei Jahre hinausgehen sollte. Um diese Ausbildungen herum ließe sich ein System an Spezialisierungen, Fort- und Weiterbildungsmodulen, an Zertifizierungen und Qualifikationsnachweisen denken, das den jeweiligen betrieblichen Anforderungen angepasst wäre. Bei einem Wechsel wären Beschäftigte schnell in der Lage, sich an die neuen Anforderungen ihres Arbeitsplatzes anzupassen.

Bittner-Kelber_ Das Berufskonzept steht für eine Ausbildung, die durch ihren ganzheitlichen Ansatz eine umfassende berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt. In Verbindung mit der Möglichkeit der Spezialisierung, Differenzierung oder mit Zusatzqualifikationen kann das Berufskonzept flexibel auf künftige Herausforderungen reagieren und eine hohe Qualität der Ausbildung sichern.

Sondermann_ Dank des Berufskonzeptes im dualen System ist Deutschland so stark im Bereich der beruflichen Bildung! Es muss dennoch darüber nachgedacht werden, inwieweit dieses System tatsächlich allen jungen Menschen den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung und den darauf folgenden Einstieg in eine sinnvolle Beschäftigung ermöglicht. Mittels der Bildung von Ausbildungsbausteinen kommt man diesem Ziel näher, sofern man sie sinnvoll zeitlich und in der Menge begrenzt in erprobten Bereichen einsetzt. Dieser Ansatz sollte allerdings nicht mit einer Berufsausbildung gänzlich in Modulen verwechselt werden, wie sie in andern Ländern teilweise üblich ist. ■