



## Berufe für die Zukunft

Interview zur Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe in den Achtzigerjahren

► Die Neuordnung der Metall- und Elektroberufe gehört zu den Meilensteinen in der jüngeren Berufsbildungsgeschichte. Sie ist ein hervorragendes Beispiel, um zu verdeutlichen, warum das duale System ein „lernendes System“ ist: Das Zusammenwirken von Wissenschaft, Politik und Praxis in Neuordnungsprojekten war und ist die beste Voraussetzung dafür, die gewaltige Komplexität, die mit der Entwicklung von anspruchsvollen Berufen für ausbildungsintensive Wirtschaftsbereiche einhergeht, in praxisorientierte Lösungen zu überführen. Die Neu-

ordnung der Metall- und Elektroberufe gehört heute noch zu den Referenzbeispielen für innovative Ordnungsarbeit. Die mit ihr verfolgten berufspädagogischen Ziele – insbesondere die Förderung der beruflichen Handlungsfähigkeit – werden aktuell in den Ansätzen für eine kompetenzorientierte Berufsausbildung fortgeschrieben. Aus dem Rückblick, in dem Wegbereiter und Gestalter bedeutsame Aspekte dieses Projekts noch einmal nachzeichnen, lässt sich vieles für die Lösung von Herausforderungen in der Ordnungsarbeit mitnehmen.

---

### DR. GÜNTER CRAMER

ehem. Direktor der AEG Aktiengesellschaft und Leiter der Zentralabteilung Bildungspolitik. Vorsitzender der Berufsbildungsausschüsse im Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e. V. – Gesamtmetall (1979–1996) und im Zentralverband Elektrotechnik und Elektronikindustrie – ZVEI (1978–1996), von 1989 bis 1997 Mitglied des BIBB-Hauptausschusses

---

### PROF. DR. FRIEDRICH HUBERT ESSER

Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn

---

### DR. KLAUS HEIMANN

von 1984 bis 2012 Leiter des Ressorts Jugend-, Bildungs- und Qualifizierungspolitik bei der IG Metall, Frankfurt, von 1984 bis 2012 Mitglied des BIBB-Hauptausschusses

---

### PROF. DR. DR. H.C. HERMANN SCHMIDT

von 1977 bis 1997 Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung

**Esser\_** Die industriellen Metall- und Elektroberufe gelten als qualitativ hochwertige Ausbildungsberufe mit einer Geschichte, die in die Lehrwerkstätten der Berliner Großfirmen wie AEG, Siemens und Borsig Ende des 19. Jahrhunderts zurückreicht. Wie stand es um die Ausbildung in diesen Berufen Anfang der 1970er-Jahre?

**Cramer\_** Die Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe hatte für die Elektroindustrie einen Vorlauf durch eine 1972 erlassene Stufenausbildung der Elektroberufe. Die Beratungen hierzu wurden bereits 1965 durch den ZVEI-Berufsbildungsausschuss aufgenommen und 1966 in Zusammenarbeit mit der Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung (ABB) intensiviert. Mit Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes 1969 und parallel zu den Ordnungsarbeiten in der Elektroindustrie wurden auch im Berufsbildungsausschuss von Gesamtmetall Beratungen über eine Neuordnung der Metallberufe aufgenommen. Die bis dahin geltenden Ausbildungsordnungen waren bereits in den 30er-Jahren erlassen worden und entsprachen in Struktur und Ausbildungsinhalten nicht mehr den Anforderungen. Zwar hatte sich die Ausbildungspraxis individuell auf die veränderten Anforderungen eingestellt, neue zeitgemäße Ausbildungsordnungen mussten aber dringend erarbeitet werden. Dabei wurde deutlich, dass bei einer wei-

teren Modernisierung der Berufsausbildung in der Metall- und Elektroindustrie eine Vereinheitlichung der Berufsstrukturen angestrebt werden sollte. Hierzu wurden von Gesamtmetall und der Industriegewerkschaft Metall Eckdaten zur Neuordnung der industriellen Metallberufe erarbeitet und 1978 vereinbart. 1981 wurden auch die Elektroberufe mit der gleichen Zielsetzung einbezogen. Die „Eckdaten“ waren damit der Leitfaden für die Ordnungsarbeit der paritätisch besetzten Sachverständigengremien.

**Esser\_** *Wie sah die Vorgeschichte dieser Neuordnung aus Sicht des BIBB aus? Spielten das BIBB und die Berufsbildungsforschung darin bereits eine Rolle?*

**Schmidt\_** Die industriellen Metall- und Elektroberufe galten immer als die Kernberufe des Dualen Systems. Das BIBB hatte mit der Eingliederung der Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung aus Bonn 1970 sachverständige und erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernommen, sodass es gleich als Partner für die Neuordnung akzeptiert wurde.

Anfang der 70er-Jahre gab es jedoch neue Überlegungen. Mit der Entwicklung des Mikroprozessors wurde die moderne Informationstechnologie eingeläutet. Die Folgen zeigten sich relativ rasch in der Automobilindustrie, dem zentralen Einsatzfeld der Metall- und Elektroberufe. Seit 1971 förderte das Bundesbildungsministerium in diesem Bereich betriebliche Innovationen in der Berufsausbildung. Hierzu zählten die vom BIBB wissenschaftlich begleiteten Modellversuche zur beruflichen Grundbildung bei Daimler in Gaggenau – „Bau einer Dampfmaschine“ – und bei Volkswagen in Wolfsburg („schulische und kooperative Grundbildung im Vergleich“). In diesen Modellversuchen zeichnete sich bereits der von Gesamtmetall und IG Metall 1978 angekündigte Paradigmenwechsel in den Ausbildungszielen ab: von Arbeit auf Einzelanweisung hin zum selbstständig planenden, durchführenden und kontrollierenden Facharbeiter. Diese Entwicklung frühzeitig in einem vorausschauenden bildungs- und arbeitspolitischen Papier mit klaren Zielvorstellungen als Eckdaten einer Neuordnung formuliert und gestaltet zu haben, ist das Verdienst der Berufsbildungsfachleute von Gesamtmetall, Dr. Rudolf Geer, Dr. Günter Cramer und Gerhard Bartel sowie Hans Preiss und Ulrich Mignon für die IG Metall.

**Esser\_** *Was kennzeichnete seinerzeit dieses neue Bild des „Facharbeiters“?*

**Heimann\_** Facharbeit in der Metall- und Elektroindustrie war für die IG Metall geprägt durch vier Anforderungen: Die Ausbildung sollte zu einer möglichst langfristigen Wertbarkeit der erworbenen Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt führen. Der Fokus für die zu beschreibenden Qualifikationen war also nicht der Arbeitsplatz oder der Betrieb, sondern ging deutlich darüber hinaus. Es sollten breite Basisqualifikationen vermittelt werden, die den Einstieg in die Weiterbildung und den Umgang mit beruf-

lichen Risiken, die sich aus dem technischen Wandel zwangsläufig ergeben, begünstigen. Das Thema „Aktiv mitbestimmen und mitgestalten in der Ausbildung und Arbeit“ war immer im Fokus der IG Metall. Der berufsbiografische Aspekt sollte so berücksichtigt werden, dass in der Ausbildung auch die individuellen Neigungen und Fähigkeiten berücksichtigt wurden. Diese vier Dimensionen fanden sich in den zwischen den Sozialparteien unterschriebenen Eckdaten zur Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe aus den Jahren 1978 (Metall) und 1981 (Elektro) wieder. Sie bildeten die Grundlagen für die Arbeit der Sachverständigen.

**DR. KLAUS HEIMANN**

*„Die IG Metall war begeistert vom pädagogischen Konzept der vollständigen Handlung und den damit verknüpften auftragsbezogenen Leittexten.“*



Die IG Metall war durch viele betriebliche Modellversuche – angeleitet vom BIBB, wie HERMANN SCHMIDT bereits erwähnte – begeistert vom pädagogischen Konzept der vollständigen Handlung und den damit verknüpften auftragsbezogenen Leittexten. Endlich war ein Weg gefunden, sich von den stupiden und schematischen Lehrgängen der Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung (ABB) zu lösen. Doch wie konnten diese Erfahrungen in Ausbildungsordnungen verankert werden, die keine didaktischen Vorgaben kennt? Es waren die Sachverständigen der Gewerkschaften, die darauf drängten, sich von der unzulänglichen Ziel-Beschreibung der Facharbeiter-Qualifikation Fertigkeiten und Kenntnisse in den Ordnungen zu verabschieden. Ziel der Berufsausbildung sollte sein, eine individuelle Handlungsfähigkeit zu vermitteln, die auf selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren von Arbeitsprozessen abzielt. Es war sehr schwer, diesen emanzipatorischen Qualifikationsbegriff in eine Ausbildungsordnung zu schreiben. Erst in einem Spitzengespräch im Wirtschaftsministerium wurde der Knoten durchschlagen.

**Esser\_** *Wurden diese Vorstellungen auch von den Klein- und Mittelbetrieben mitgetragen?*

**Heimann\_** Diese Frage lässt sich formal durch die Willensbildungsprozesse bei Gesamtmetall und der IG Metall beantworten: Gesamtmetall vertritt alle Betriebsgrößen, bei der IG Metall sind Betriebsräte auch von kleinen und mittleren Betrieben eingebunden. Dennoch haben in der praktischen Berufe-Arbeit die großen Betriebe das Heft fest in ihrer Hand. Das war damals so und daran hat sich bis heute nicht viel verändert. Im Ergebnis haben aber auch die Klein- und Mittelbetriebe die neuen Berufe-Konzepte

mitgetragen. Das zeigte sich an der nicht genutzten Übergangsfrist: Bereits im ersten Jahr, nach Start der neuen Berufe, hatten 90 Prozent der Betriebe umgestellt.

**Schmidt** Was von Politik und Öffentlichkeit seinerzeit völlig unterschätzt wurde, war die Frage der Akzeptanz bei den unmittelbar Betroffenen: den Arbeitnehmern und Unternehmen. Hier haben Gesamtmetall, ZVEI und IG Metall in zahllosen Veranstaltungen über Jahre viel Überzeugungsarbeit geleistet.

**Esser** Die Neuordnung dauerte rund zehn Jahre, was aus heutiger Sicht kaum mehr vorstellbar ist. An welche Höhen und Tiefen erinnern Sie sich und wie konnte über die lange Zeit sichergestellt werden, dass alle an „Bord“ blieben?

**Cramer** Der Umfang und der Anspruch des Projekts „Neuordnung der Metall- und Elektroberufe“ waren ein bis dahin in der Berufsausbildung einmaliges Vorhaben und forderten von den Sachverständigen ein hohes Maß an Fachkompetenz und Engagement. Erwartungsgemäß musste sich zunächst ein gemeinsames Arbeitsverständnis entwickeln, wobei sich eine Motivation einstellte, die eine erfolgreiche Arbeit erwarten ließ. Es ging um einen Paradigmenwechsel, d. h. um ein neues Qualifikationsprofil für eine zukunftsweisende Berufsausbildung. Hierbei, mit der Erfahrung aus der Ausbildungspraxis berufen zu sein und unmittelbar mitgestalten zu können, war Ansporn und Verpflichtung für alle an der Ordnungsarbeit Beteiligten, sodass keine Ausfälle eintraten.



DR. GÜNTER CRAMER

*„Umfang und Anspruch der Neuordnung waren ein bis dahin in der Berufsausbildung einmaliges Vorhaben und forderten von den Sachverständigen ein hohes Maß an Fachkompetenz und Engagement.“*

**Esser** Mit welchen Erwartungen gingen die Sachverständigen und Verhandlungspartner damals in das Verfahren? Wie waren die Erwartungen an das BIBB?

**Heimann** Die Erwartungen waren riesig. Die Metallindustrie war entwöhnt, was Neuordnungen betraf. Für die Elektroindustrie war 1972 zwar die Stufenausbildung eingeführt worden, von diesem Konzept verabschiedete sich die IG Metall allerdings wieder sehr schnell. Die Metallberufe waren teilweise 40, ja der Maschinen-Schlosser-Beruf fast 50 Jahre in ihren Ordnungsmitteln unverändert geblieben. Beim Start in die Neuordnungsarbeit im BIBB waren auf einen Schlag 52 Metallberufe aufgerufen, in denen damals mehr als 200.000 Azubis lernten. Das waren zwei Drittel

aller Ausbildungsplätze im gewerblichen Sektor. 1979 startete eine Forschungs- und Entwicklungsphase im BIBB. Damals wurde zunächst die Ausbildungspraxis genau angeschaut. Das eigentliche Neuordnungsverfahren begann dann 1983 mit 250 Sachverständigen. Für die Akteure war klar: Das wird schwierig, aber alle wollten was schaffen, was es so in der Berufe-Landschaft noch nicht gab. Und das ist dann ja auch gelungen.

**Esser** Der BIBB-Hauptausschuss beschloss 1979 ein Forschungsprojekt, um die aktuellen Tätigkeitsprofile der Berufe zu ermitteln und ein Konzept für die Neuordnung zu entwickeln. Wie wurde dabei vorgegangen und wie wurden die Ergebnisse im anschließenden Verfahren berücksichtigt?

**Schmidt** Dieses Forschungsprojekt von 1979–82 und die anschließende Neuordnung von 1983–86 waren die wichtigsten Projekte meiner zwanzigjährigen Amtszeit: Erstens, weil das BIBB dadurch als Forschungsinstitut Statur gewann und von Sozialparteien und Politik als wichtiger Partner wahrgenommen wurde, zweitens wegen der bildungspolitischen Bedeutung des Forschungs- und Entwicklungsprojekts, das die duale Berufsausbildung verändert und zukunftstauglich gemacht hat. Im Forschungsprojekt wurden über 500.000 Einzeldaten zu den Tätigkeiten in den Berufen vor Ort in den Unternehmen erhoben. Projektleiter Dr. Hermann Benner und zehn Wissenschaftler des Instituts hatten Projektmitarbeiter in Unternehmen, Kammern, Verbänden und Betriebsräten, die Material lieferten und ihre Vorstellungen von der Neuordnung einbrachten. Als Institutsleiter habe ich zahlreiche Projektgespräche mit den Beteiligten geführt, oft wurden die aufkommenden Probleme erst in Gesprächen mit den Vorständen der Sozialparteien und in den Ministerien gelöst.

Nach der Analyse der Daten wurden die Tätigkeiten sechs nach Technikbereichen definierten Berufen (z. B. Industriemechaniker, Konstruktionsmechaniker) zugeordnet, die in sechzehn Berufsprofile (z. B. Produktionstechnik, Metallbautechnik) ausdifferenziert wurden. Hierzu wurde ein clusteranalytisches Verfahren gewählt, das die Einigung auf sechs Berufe erheblich erleichterte. In der Elektrotechnik mit letztendlich vier Berufen und zwölf Berufsprofilen wurde das Konzept der Stufenausbildung aufgegeben.

**Esser** Inwieweit hat das Forschungsprojekt die übrige Forschungs- und Entwicklungsarbeit des BIBB beeinflusst?

**Schmidt** Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt hat wegen seines innovativen Charakters Einfluss auf die gesamte Arbeit des Instituts und insbesondere auf seine internationale Reputation genommen. Das weltweite Interesse für das Projekt war enorm. Christopher Hayes vom Prospect Centre in London fand im Projekt seine Anregungen für die Entwicklung von „occupational families“ und qualifikatorische Überlegungen, die die Entwicklung der National Vocational Qualifications im United Kingdom stark beeinflussten. Bob Norton vom Center for Vocational

Education Research in Columbus, Ohio, studierte die Projektarbeit einige Wochen im BIBB und erhielt Anregungen für die Entwicklung seiner DACUM- (Develop a Curriculum)-Methode, die danach weltweit angewendet wurde. Kollegen aus der EU, australische und philippinische Experten besuchten über Jahre mehrfach das BIBB, um den Fortgang des Projekts zu studieren. Anfang der 1990er-Jahre nahm das National Center on Education and the Economy in Washington D.C. die Neuordnung und ihre Umsetzung zum Anlass für Empfehlungen an die Clinton Administration zum „Standard Development“, also der Entwicklung beruflicher Standards. Daraus ergab sich eine enge Zusammenarbeit, in deren Verlauf ich zum Mitglied des Beirats, dem Board of Trustees (1995 bis 2008) des NCEE berufen wurde.

**Esser\_** *Die internationale Reichweite ist wirklich beachtlich! Doch richten wir den Blick noch mal auf die deutsche Ordnungsarbeit: Inwiefern kann das Verfahren aus heutiger Sicht als paradigmatisch für die Neuordnungsarbeit betrachtet werden?*

**Schmidt\_** Das Neuordnungsverfahren setzte in großem Rahmen erstmals die Grundsätze des Berufsbildungsgesetzes um. Forschung und Entwicklung unter Einbeziehung der Beteiligten, klare Zielbeschreibung durch Sozialparteien und Ministerien, Entwicklung der Ausbildungsordnungen in Abstimmung mit der Berufsschule, also der Kultusministerkonferenz. Es muss hier erwähnt werden, dass die Neuordnung von den Ländern erhebliche Investitionen in Berufsschulen forderte. Die bedeutsamste Innovation war sicher das bereits erwähnte neue Ausbildungsziel des selbstständig handelnden Facharbeiters, das nun nach und nach auch in die Ordnungen anderer Berufe, auch der kaufmännischen und handwerklichen, übernommen wurde. Das Ziel „berufliche Handlungsfähigkeit“, das 2005 ins Berufsbildungsgesetz aufgenommen wurde, und die „Outcome“-Orientierung des Europäischen Qualifikationsrahmens waren bereits in den Eckdaten von 1978 enthalten. Als Folge davon hat das Duale System den Rang erreicht, der ihm im Deutschen Qualifikationsrahmen die lang geforderte Gleichstellung mit der allgemeinen Bildung sicherte.

**Esser\_** *Die Zukunftstauglichkeit des Dualen Modells wird sich künftig daran messen lassen, inwiefern es gelingt, dem Qualifikationsbedarf entsprechend Berufsprofile zu schaffen, die sowohl leistungsstarken Jugendlichen Karriereoptionen eröffnen als auch leistungsschwächeren den Einstieg ins Erwerbsleben ermöglichen. Welche Anforderungen kommen auf das Ordnungsgeschäft zu, Berufsprofile in diesem Spannungsfeld attraktiv zu gestalten?*

**Heimann\_** Dieses Spannungsfeld besteht immer. Die dualen Ausbildungsberufe schotten sich nicht ab, indem sie formale Bildungsvoraussetzungen als Eingangsstufe vorschreiben. Das heißt konkret, dass in den 350 Berufen

Jugendliche lernen, die keinen Schulabschluss haben und ebenso solche, die eine Hochschulzugangsberechtigung vorweisen können. Natürlich wählen die Betriebe die Jugendlichen aus, die sie ausbilden wollen. Der Bildungsabschluss ist ein Punkt dabei, der aber an Bedeutung eher verliert. Die Berufe-Macher müssen die Ausbildung inhaltlich so gestalten, dass sie den Anforderungen in der Branche aktuell und zukünftig entsprechen. Da kann es keine Kompromisse geben. Berufe inhaltlich abzuspecken, um lernen zu erleichtern, ist jedenfalls der falsche Weg. In der beruflichen Bildung gibt es eine Reihe von Instrumenten, um den Stärken und Schwächen der Azubis gerecht zu werden. Ich nenne nur die betriebliche Berufsvorbereitung, die Verlängerung der Ausbildung, die ausbildungsbegleitenden Hilfen für Jugendliche mit Förderbedarf, Zusatzqualifikationen, Auslandsaufenthalte, die Verkürzung der Lehre etc. Die Entwicklung von guten Berufen ist das Markenzeichen des dualen Systems. Bietet das duale System Berufe an, die die Bewertung „nicht empfehlenswert“ erhalten – so etwas hat es immer wieder gegeben – dann verliert die betriebliche Bildung an Attraktivität. Solche hausgemachten Probleme sollten die Akteure sich ersparen.

**Esser\_** *Die Unternehmen sind ein wichtiger Partner im dualen System. Aktuell stellen wir eine rückläufige Ausbildungsbeteiligung der Betriebe fest. Was sind Ihrer Meinung nach die Gründe und mit welchen Argumenten für die duale Ausbildung könnte dieser Entwicklung entgegengewirkt werden?*

**Cramer\_** Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt hat sich vorhersehbar grundlegend geändert und nicht alle Unternehmen haben sich rechtzeitig darauf eingestellt. Rückläufige Schülerabgangszahlen erfordern von den Ausbildungsbetrieben ein verstärktes Ausbildungsmarketing, um die Attraktivität einer Berufsausbildung im dualen System darzustellen. Dabei müssen auch die Einstellungskriterien überdacht und vertretbar angepasst werden.

**Esser\_** *Zum Schluss eine Frage an Sie alle mit der Bitte um eine kurze Antwort: Die Neuordnung von Berufen ist mitunter ein zähes Ringen im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen, bis man zu gemeinsamen Lösungen kommt. Warum ist es aus Ihrer Sicht wichtig, an diesem Konsensprinzip festzuhalten und was empfehlen Sie vor dem Hintergrund Ihrer Erfahrung den in Ordnungsverfahren beteiligten Akteuren?*

**Cramer\_** Berufsausbildung braucht Kontinuität und einen gesellschaftlichen Konsens. Die Erarbeitung und Anpassung von Ausbildungsordnungen ist Auftrag an die Sozialparteien in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung. Die erfolgreiche Neuordnung von 1987 hat das überzeugend nachgewiesen und breite Anerkennung erhalten, sodass es bisher keiner Veränderung bedarf.



**PROF. DR. DR. H.C. HERMANN SCHMIDT**  
*„Unser Verfahren ist schwierig, teuer, blockadeanfällig, oft bis an die Schmerzgrenze langwierig und ständig im Detail zu verbessern, aber das einzige, das gute Ergebnisse bringt. Es gibt nichts Besseres!“*

**Heimann\_** Berufe entstehen nicht im luftleeren Raum, sie sind immer Ergebnis von Veränderungen in der Arbeitswelt und Gesellschaft. Die Akteure der beruflichen Bildung interpretieren diese Veränderungen nicht immer in gleicher Weise. Daraus ergeben sich Debatten, wie gute Berufe und gute Arbeit zu gestalten ist. Das ist eine sehr fruchtbare Debatte, die unbedingt zu führen ist. Das Gegenmodell lautet: Bildungsbürokraten verordnen neue Berufe. Das ist eindeutig der schlechtere Weg. Konsensprinzip heißt, dass um Meinungen gerungen werden muss. Niemand sollte sich anmaßen, die Meinung des anderen einfach vom Tisch zu

wischen. Da würde zwar manches schneller gehen, aber die gesellschaftliche Akzeptanz von Berufen schwindet. Betriebliche Berufsausbildung braucht aber gleichermaßen die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer. Werden sie nicht mitgenommen, dann hat dieses System keine Zukunft.

**Schmidt\_** In diesem Forschungs- und Entwicklungsverfahren wurden mehr als sechzig Berufe neu geordnet. Ein einziges Team hat mit sechs Berufen pro Jahr eine recht beachtliche Leistung vollbracht. Die Vorstellung, dass wissenschaftliche Institute und Ministerien mit ausschließlich im eigenen Bereich erarbeiteten Ausbildungsordnungen bei einigen Hunderttausend Unternehmen und mehreren Millionen Beschäftigten auch nur annähernd die Akzeptanz für die neuen Berufe erzielt hätten, die Gesamtmetall und IG Metall erreichten, ist irrig. Man kann dies in vielen Ländern beobachten, die verzweifelt versuchen, ohne gleichberechtigte Beteiligung der Betroffenen „duale Systeme“ einzuführen. Es gelingt so nicht. Unser Verfahren ist schwierig, teuer, blockadeanfällig, oft bis an die Schmerzgrenze langwierig und ständig im Detail zu verbessern, aber das einzige, das gute Ergebnisse bringt. Es gibt nichts Besseres! ■

Anzeige

## Wie werden Aus- und Fortbildungsordnungen entwickelt?



Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.)

### Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen

Die Bundesregierung regelt durch Gesetze und Verordnungen den rechtlichen Rahmen für die Berufsausbildung im dualen System. Die Vorschriften, die die Ziele, Inhalte und Prüfungsanforderungen der Ausbildung in den Betrieben beschreiben, bilden die Ausbildungsordnungen.

Die Broschüre informiert u. a. über das einmalige Verfahren zur Entwicklung von Ausbildungsordnungen bei der Modernisierung und Initiierung von Ausbildungsberufen: Vom Festlegen der Eckwerte der Ausbildungsordnung, über die Erarbeitung und Abstimmung bis zum Erlass der Ausbildungsordnung.

BIBB 2011, 40 Seiten; kostenloser Download unter [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/2061](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/2061)



Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.)

### Fortbildungsordnungen und wie sie entstehen

Die Broschüre beschreibt die Entwicklung von Fortbildungsordnungen im Rahmen der beruflichen Aufstiegsfortbildung unter der Federführung des BIBB. Sie gibt den an den Ordnungsverfahren Beteiligten und der interessierten Fachöffentlichkeit einen Überblick über

- die formalen Abläufe sowie die Komplexität des Ordnungsverfahrens,
- den Rahmen der zu leistenden Arbeiten des BIBB und der Beteiligten,
- die geltenden Vereinbarungen sowie
- die Empfehlungen für die Entwicklung von Fortbildungsordnungen.

BIBB 2013, 40 Seiten; kostenloser Download unter [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7062](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7062)

Beide Broschüren können als gedruckte Ausgaben kostenlos bezogen werden unter [vertrieb@bibb.de](mailto:vertrieb@bibb.de)

**BiBB**