



Neuordnung von Berufen ist permanente Ausbildungsreform

► Das neue Ausbildungsjahr hat begonnen. Es war im Vorfeld überschattet von der Gefahr eines extrem rückläufigen Angebots an betrieblichen Ausbildungsplätzen. Ob die vielfältigen Aktivitäten aller an der Berufsbildung beteiligten Akteure von Erfolg gekrönt worden sind, allen Jugendlichen die Chance einer qualifizierten Ausbildung zu eröffnen, werden wir nicht vor Mitte Dezember wissen. Erst dann wird die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) zum Stichtag 30. September über die zuständigen Stellen ermittelte Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge vorliegen.

Konkrete Maßnahmen zur nachhaltigen Stimulierung der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft sind vor allem auch die rechtzeitig vor dem 1. August 2003 abgeschlossenen Neuordnungsverfahren, welche eine Ausbildung in sieben neuen und in 21 modernisierten Ausbildungsberufen ermöglichen. Einige der aufgrund ihrer hohen Ausbildungszahlen besonders bedeutsamen Verfahren, wie die Neuordnung der Elektroberufe und der verkehrstechnischen Berufe, werden in diesem Heft ausführlich dargestellt und erläutert.

Mit dem Neuordnungsergebnis dieses Jahres wurde der seit Mitte der 90er Jahre eingeschlagene Weg eines umfassenden Modernisierungsprozesses einschließlich der Erarbeitung völlig neuer Berufsbilder verstärkt fortgesetzt. Die Zahl der seit 1996 neu geordneten Ausbildungsberufe beläuft sich inzwischen auf 198, von denen 32 keinen nach BBiG/HwO staatlich anerkannten Vorgängerberuf aufzuweisen haben. Von gegenwärtig 357 Berufen sind mehr als die Hälfte nicht länger als sieben Jahre in Kraft.

Diese Bilanz macht deutlich, wie konsequent und kontinuierlich durch Ordnungsaktivitäten von Sozialparteien, Bundesregierung und BIBB auf den wirtschaftlichen Strukturwandel sowie die damit einhergehenden veränderten bzw. neuen Beschäftigungsfelder und Qualifikationsanforderungen reagiert wurde. Entstanden ist gleichsam eine neue Generation von Ausbildungsordnungen, die durch die Verbindung von inhaltlichen und strukturellen Innovationen unter Einschluss neuer Prüfungskonzepte gekennzeichnet

ist. Die strukturellen Neuerungen zeigen sich insbesondere in der Kodifizierung branchentypischer Konzepte. Sie lassen durch die Eröffnung von Wahlmöglichkeiten sowohl betriebsspezifisch als auch individuell geprägte Differenzierungen des Berufsprofils zu und tragen darüber hinaus wirksam zur Verzahnung von Aus- und Weiterbildung bei. Mit dieser neu orientierten Ordnungspolitik konnte überzeugend unter Beweis gestellt werden, dass die Berufsausbildung auch kurzfristig in der Lage ist, den sich rapide verändernden Qualifikationsbedarf der Wirtschaft im Einklang mit den Qualifizierungswünschen der Schulabgänger durch ein hohes Maß an Flexibilität adäquat zu berücksichtigen.

Die jetzt deutlich werdenden Ungleichgewichte im Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt sind leider eher die Regel als die Ausnahme. Deutungen über deren Ursachen bemühen häufig systemkritische Argumente. Für die seit Jahren abnehmende betriebliche Ausbildungsbereitschaft wird auch das als zu starr und zu wenig adressatengerecht beurteilte System von Ausbildungsberufen verantwortlich gemacht. Die betriebliche Ausbildung sei zu wenig an den betrieblichen Aufgaben und Arbeitsprozessen orientiert und schränke die betriebliche Eigenverantwortung über Gebühr ein. Kritisiert wird darüber hinaus auch das ständig gestiegene Anforderungsniveau der Ausbildungsordnungen. Es verringere einerseits die betriebliche Ausbildungsbereitschaft, andererseits überfordere es leistungsschwächere Jugendliche.

Diese fundamentale Kritik ist sowohl durch Erkenntnisse aus der betrieblichen Berufsbildungspraxis als auch durch Ergebnisse der Berufsbildungsforschung widerlegt worden. Die laufende Beobachtung von Besetzungszahlen in neuen bzw. modernisierten Berufen hat nach ihrem jeweiligen Inkrafttreten eine durchgängig positive Entwicklung gezeigt. Die strukturellen Veränderungen in den neuen Ausbildungsordnungen zeichnen sich gerade durch ein hohes Maß an Flexibilität aus, indem sie Möglichkeiten zu differenzierten betriebsspezifischen und individuellen Optionen eröffnen. Untersuchungen des BIBB ergaben, dass die Betriebe die

duale Ausbildung weiterhin als das beste Instrument für die Rekrutierung ihres Bedarfs an qualifiziertem Personal ansehen. Unser betriebsbasiertes Ausbildungssystem impliziert allerdings, dass die Einschätzungen der Arbeitgeber über die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung ganz wesentlich das Ausmaß ihrer Ausbildungsaktivitäten bestimmen. Eine pessimistische Sichtweise birgt in sich doppelt negative Konsequenzen: Sie verwehrt Jugendlichen Qualifizierungschancen und programmiert angesichts einhelliger Prognosen über weiter wachsenden Qualifikationsbedarf zukünftigen Fachkräftemangel vor.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) haben – abgestimmt mit Arbeitgebern, Gewerkschaften, den Bundesländern und dem BIBB – eine Reihe ordnungspolitischer Maßnahmen ergriffen, die allen Ausbildungsnachfragern zumindest schrittweise einen dualen Ausbildungsabschluss ermöglichen sollen.

Durch die im vergangenen Jahr erfolgte Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und die vor kurzem dazu erlassene Rechtsverordnung ist die Berufsvorbereitung für lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen grundlegend verändert worden. Teilinhalte aus anerkannten Ausbildungsberufen können danach bereits in der Ausbildungsvorbereitung durch Qualifizierungsbausteine – überwacht von den zuständigen Stellen – vorzugsweise betrieblich und damit praxisnah vermittelt werden. Auf diesem Wege erfolgreich erworbene ausbildungsrelevante Qualifikationen können auf eine anschließende Ausbildung angerechnet werden. Das BIBB hat eine beispielhafte Auswahl geeigneter Qualifizierungsbausteine und Lehrgangmodelle veröffentlicht und darüber hinaus zusammen mit anderen Institutionen exemplarische, aus einzelnen Ausbildungsordnungen entnommene Lerneinheiten als Hilfestellung für die Ausbildungspraxis erarbeitet. Es ist zu wünschen, dass besonders Betriebe die Jugendlichen über die Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen so vorbereiten, dass sie von ihnen in Eigenausbildung übernommen werden können.

Zur Steigerung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots haben die Spitzenverbände der Arbeitgeber wiederholt verlangt, insbesondere für neue Dienstleistungsbranchen „Ausbildungsprofile mit weniger komplexen Anforderungen“ zu schaffen. Im vergangenen November hat das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) konkrete Vorschläge für Berufe mit zweijährigen Ausbildungsgängen

Allen Nachfragern duale Ausbildung ermöglichen

vorgelegt, die „dem Qualifikationsbedarf der jeweiligen Wirtschaftsbereiche entsprechen und gute Beschäftigungschancen bieten“. Das BMWA hat diese Initiative aufgegriffen und das BIBB im Einvernehmen mit dem

BMBF angewiesen, Kurzexpertisen für zwei bereits bestehende und fünf neu vorgeschlagene zweijährige Berufe zu erstellen. Dabei soll insbesondere geprüft werden, ob die Vorschläge den vom ehemaligen Bundesausschuss für Berufsbildung am 25. Oktober 1974 beschlossenen Kriterien für die Anerkennung von Ausbildungsberufen entsprechen. Im Einzelnen soll geprüft werden, welche Verbindungen zu bestehenden Berufen existieren bzw. ob und wie eine Kompatibilität mit ihnen erreichbar ist. Geklärt werden soll auch, ob in den jeweiligen Bereichen die Voraussetzungen für eine duale Berufsausbildung vorliegen bzw. in absehbarer Zeit entwickelt werden können. Die Ergebnisse sollen als Material für eine Verständigung der Sozialparteien über verbindliche Eckwerte dienen.

Dass es sich bei den geplanten Ordnungsaktivitäten um ein „heißes Eisen“ im Hinblick auf die Konsensfindung handelt, deutet sich bereits durch die am 10. Juli 2003 beschlossene Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB an, in der zwar mehrheitlich aber gegen die Stimmen der Gewerkschaften die zügige Erarbeitung derart konzipierter Ausbildungsberufe begrüßt wird (S. 49 in diesem Heft). Der Hauptausschuss verbindet damit aber auch ausdrücklich die Erwartung, dass es sich dabei um Qualifizierungsgänge für nachhaltige, arbeitsmarktverwertbare Tätigkeitsfelder handeln muss. Dieses Kriterium ist ohne Zweifel das entscheidende, aber auch das vom quantitativen Umfang her am schwersten zu beziffernde. Nach der Potenzialschätzung des KWB, das durch seine Nähe zu den Unternehmen am ehesten in der Lage ist, Größenordnungen annähernd realistisch zu ermitteln, könnten insgesamt 14.000 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze angeboten werden.

Wie immer man die Erfolgsaussichten dieser Aktivitäten auch bewerten mag, sie signalisieren keinen Paradigmenwechsel in der Ordnungspolitik. Das ergibt sich allein schon aus der eindeutigen Vorgabe, die Anschlussfähigkeit möglicher neuer zweijähriger Berufe an bereits vorhandene in einer Art Stufung sicherzustellen. Ein weiteres wichtiges Indiz bildet darüber hinaus das unvermindert boomende „Ordnungsgeschäft“. Gegenwärtig befinden sich 22 Ausbildungsordnungen im Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren, die mit einer Ausnahme alle 2004 in Kraft treten sollen und schließlich werden für zwölf weitere Berufe die Eckwerte vorbereitet. Diese Zahlen belegen die Dynamik eines permanenten Reformprozesses, der sich eindrucksvoll in der Neuordnung von Ausbildungsberufen manifestiert. ■



FOLKMAR KATH

Dipl.-Politologe, Leiter der Abteilung
„Struktur und Ordnung der beruflichen
Bildung“ im BIBB