



Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung im dualen System in Deutschland

Ein Überblick für Praktiker/-innen und Berufsbildungsfachleute

Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung im dualen System in Deutschland

Ein Überblick für Praktiker/-innen und Berufsbildungsfachleute

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

© 2017 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Autor:

Dr. Chokri Guellali

Mit Beiträgen von:

Helena Sabbagh (Teil II)

Michaela Achenbach (Exkurs: Lernen in der Berufsschule)

Dr. Hendrik Biebeler/Helena Sabbagh (Teil III.1)

Unter Mitwirkung von:

Barbara Hemkes, Peter Pfaffe, Markus Wölk,

Dr. Doris A. Zimmermann

Redaktion:

Alexander Brandt-Memet, Ülkü Gülkaya

Ansprechpartnerin: Helena Sabbagh

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Internet: www.bibb.de

E-Mail: zentrale@bibb.de

Publikationsmanagement: Arbeitsbereich 1.4

Umschlag und Grafiken: CD Werbeagentur Troisdorf

Gesamtherstellung: Verlag Barbara Budrich,

Leverkusen

Bildnachweis: © BIBB/Ülkü Gülkaya/E. Schenk

Vertriebsadresse:

Bundesinstitut für Berufsbildung

Arbeitsbereich 1.4 - Publikationsmanagement/Bibliothek

- Veröffentlichungen -

Robert-Schuman-Platz 3

53175 Bonn

E-Mail: vertrieb@bibb.de

Bestell-Nr.: 09.280

ISBN 978-3-96208-003-7 (PDF)

ISBN 978-3-96208-002-0 (Print)

urn:nbn:de:0035-0725-6

Printed in Germany



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung - Keine kommerzielle Nutzung - Keine Bearbeitung - 4.0 Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>.

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

Internet: www.bibb.de/veroeffentlichungen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Einleitung	7
Teil I: Eckpfeiler zur Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung	11
Teil II: Qualitätssicherung im dualen System im Kontext des europäischen Qualitätssicherungsrahmens (EQAVET).....	30
Teil III: Qualitätssicherung in der betrieblichen Ausbildung im Mehrebenensystem der beruflichen Bildung	36
Exkurs: Lernen in der Berufsschule	36
1. Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung auf Systemebene.....	40
1.1 Die Gestaltung der betrieblichen Ausbildung auf Systemebene	40
1.2 Entwicklung von Ausbildungsstandards.....	47
1.3 Qualität durch Berufsberatung und Unterstützung	53
2. Qualitätssicherung auf intermediärer Ebene	57
2.1 Die Kammern.....	57
2.2 Landesausschüsse für Berufsbildung.....	68
3. Qualitätssicherung auf betrieblicher Ebene	70
3.1 Eignung des Ausbildungsbetriebes	70
3.2 Rechte und Pflichten der Auszubildenden und Auszubildenden	79
3.3 Kooperation der Betriebe mit den Berufsschulen	85
Rechtliche Grundlagen	89
Literatur	91
Abkürzungsverzeichnis	95

Vorwort



Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung ist und bleibt ein wichtiger Punkt auf der bildungspolitischen Agenda. Sie ist eine klassische Querschnittsaufgabe, die alle Aspekte der beruflichen Bildung umfasst – von der Entwicklung nationaler Ausbildungsstandards auf der Systemebene bis zum betrieblichen Ausbildungsplan auf der Anbieterebene. Zudem ist die Qualität sowie ihre Sicherung und Entwicklung eine Daueraufgabe für alle Ausbildungsbeteiligten.

Das Thema Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung erhält zudem Impulse aus europäischen Initiativen. Durch Transparenz und Vergleichbarkeit der Abschlüsse sowie durch eine Erhöhung der Mobilität sollen ein gemeinsamer europäischer Bildungsraum und Arbeitsmarkt geschaffen werden. Im Rahmen dieses seit 2002 laufenden Kopenhagen-Prozesses verabschiedeten das Europäische Parlament und der Rat 2009 die EQAVET-Empfehlung mit dem darin enthaltenen Bezugsrahmen (EQAVET: European Quality Assurance in Vocational Education and Training).

Bislang werden die verschiedenen Elemente der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung in Deutschland weder als Gesamtkonzept noch primär unter dem Begriff der Qualitätssicherung wahrgenommen und kommuniziert. Sie gründen sich auf tradierten Prozessen, Verfahren und Regelungen, die in mehreren Gesetzen und Dokumenten festgelegt sind. Sie lassen sich nur bedingt durch den EQAVET-Qualitätsrahmen abbilden (siehe Teil II dieser Broschüre). So wird national eher von ordnungspolitischen Regularien, gesetzlichen Grundlagen oder bundesweit geltenden Standards gesprochen als von Instrumenten der Qualitätssicherung. Dies ist dem themenbezogenen Dialog und Austausch innerhalb Europas nicht dienlich.

Mithilfe dieser Broschüre soll es gelingen, die zentralen Mechanismen der Qualitätssicherung für den betrieblichen Teil der Erstausbildung im dualen System in Deutschland nachzuvollziehen. Sie enthält einen strukturierten Überblick über die wichtigsten Regelungen, Verfahren und Akteure, die die Ausbildungsqualität am Lernort Betrieb sichern und weiterentwickeln. Eher knapp wird die Qualitätssicherung an den beruflichen Schulen behandelt,

die in die Zuständigkeit der Länder fällt. Es ist zudem nicht intendiert, die Funktionsweise des gesamten dualen Systems zu erläutern, die bereits in vielen anderen Publikationen und Darstellungen erklärt wird.

Diese in Deutsch und Englisch vorliegende Broschüre soll Bildungsexpertinnen und -experten aus Wissenschaft, Politik und Praxis in Deutschland und Europa ansprechen. Damit soll ein Beitrag zu mehr Transparenz zwischen den Mitgliedstaaten im Themenfeld geleistet werden. Nur so ist hinsichtlich eines gemeinsamen europäischen Bildungsraumes und Arbeitsmarktes ein Mehr an Vertrauen und Mobilität zu erreichen, was wiederum lebensbegleitendes Lernen erleichtert.

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung

Einleitung

Was ist Qualität in der beruflichen Bildung? Und wie kann sie gesichert werden? Diese Fragen beschäftigen Expertinnen und Experten sowie Praktikerinnen und Praktiker, seit es die berufliche Bildung gibt. Qualität ist ein schillernder Begriff, der durch Vielseitigkeit und Unschärfe im Bildungswesen gekennzeichnet ist. Je nach Perspektive fallen die Qualitätserwartungen der Beteiligten unterschiedlich aus: So hat eine Auszubildende/ein Auszubildender andere Erwartungen und Ansprüche an das Lernen im Betrieb als die ausbildenden Fachkräfte. Der Staat ist daran interessiert, die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der gesamten Volkswirtschaft zu erhalten und die Jugendlichen in die Gesellschaft zu integrieren. Dies geschieht durch ihre Qualifikation für einen Beruf und die Sozialisationsprozesse im Betrieb. Den Arbeitgeberverbänden als Vertretern der Betriebe ist daran gelegen, genügend qualifizierte Fachkräfte für die Unternehmen zu sichern; und den Gewerkschaften geht es schließlich darum, die Rechte und Perspektiven dieser zukünftigen Fachkräfte abzusichern. Kriterien für eine „gute“ berufliche Aus- und Weiterbildung sind deshalb unter den Beteiligten zu verhandeln und auf unterschiedlichen Ebenen im Berufsbildungsbereich zu vereinbaren.

Unumstritten ist, dass die Ausbildungsqualität verlässlich gesichert werden muss. Auf der gesetzlichen Ebene wurden im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und in der Handwerksordnung (HwO) Mechanismen zur Qualitätssicherung festgelegt, die sowohl die Entwicklung von Ausbildungsordnungen als auch die Durchführung der Ausbildung und ihre Überwachung durch die Kammern regeln. Mit der Novellierung des BBiG im Jahr 2005 wurden die Berufsbildungsausschüsse der Kammern und die Landesausschüsse für Berufsbildung verpflichtet, auf die ständige Weiterentwicklung der Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken. Das so geschaffene Instrumentarium verankert die Qualitätssicherung und -entwicklung der beruflichen Bildung als permanente Aufgabe im dualen System.

Die Mehrheit der Bundesländer schreibt im Bereich des beruflichen Schulwesens Qualitätsmanagementsysteme gesetzlich vor, wobei häufig landesspezifische Varianten der gängigen Modelle entwickelt wurden. Diese werden in der Einführung zu Teil III skizziert.

Für das Verständnis der Qualitätssicherung der beruflichen Bildung sind drei übergeordnete Prinzipien bedeutsam: das duale Prinzip, das Berufs- und das Konsensprinzip. Das duale Prinzip verbindet das Lernen im Arbeitsprozess mit dem Lernen in der Berufsschule und ermöglicht gleichzeitig den Erwerb beruflicher Erfahrung. Das Berufsprinzip eröffnet auf der Grundlage eines bundesweit verbindlichen und anerkannten Zertifikats die Möglichkeit, eine Vielzahl von beruflichen Tätigkeiten auszuüben. Das Konsensprinzip garantiert die Arbeitsmarktnähe, die Transparenz und die Akzeptanz der Ausbildungsberufe durch die Mitwirkung der Sozialpartner, des Bundes und der Länder bei der Entwicklung nationaler Ausbildungsstandards. Durch Gesetze, Verordnungen und Empfehlungen werden bundesweit verbindliche Mindeststandards für die betriebliche Bildung festgelegt.

Durch zahlreiche Kommunikationswege und Wirkungsmöglichkeiten (sowohl horizontal als auch top-down und bottom-up), insbesondere durch die Vertretung der Sozialpartner in den Gremien der Berufsbildung, findet eine kontinuierliche und interaktive Abstimmung zwischen den Akteuren statt. Dieser Austausch ist der Garant dafür, dass bei der Gestaltung der Systemelemente die konkrete betriebliche Wirklichkeit und längerfristigen Erfordernisse berücksichtigt werden. Dank der „partizipativen“ Qualitätssicherung bleibt das duale System ein verlässlicher Weg für eine am Menschen orientierte berufliche Qualifizierung und ein Standortvorteil Deutschlands.

Qualität hat mehrere Dimensionen: Input (Ausstattung der Ausbildungsstätte, Qualifikation der Ausbilder, Ausbildungspläne etc.), Prozess (Lernmethoden, Motivation der Ausbilder/-innen etc.), Output (Lernerfolg, Abschlussnote etc.) und Outcome (Transfer des Gelernten, Verwertung des Abschlusses etc.). Im Fokus der genannten Mindeststandards liegen die Input- und Outputdimension von Qualität. Die Voraussetzungen und die Ergebnisse einer erfolgreichen Ausbildung werden normiert; für den Ausbildungsprozess vor Ort (Anbieterebene) verfügen die ausbildenden Betriebe über Gestaltungspielräume, wobei die Kammern die Überwachung der ordnungsgemäßen Durchführung der Ausbildung gewährleisten. Die Prozessqualität drückt sich also im Zusammenwirken von Auszubildenden und Ausbildenden aus. Dabei muss über die in dieser Broschüre vorrangig beschriebenen formalen Regelungen hinaus die Qualität auf der betrieblichen Ebene immer wieder von Neuem errungen werden.

Um das Geflecht von Zuständigkeiten, Interaktionen und Prozessen der verschiedenen Akteure der Qualitätssicherung in der betrieblichen Bildung zu erklären, identifizierte DEQA-VET elf Eckpfeiler zur Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung (siehe Abbildung 1). Diese Eckpfeiler entstanden nach einem Verdichtungsprozess und im Dialog mit Berufsbildungsexpertinnen und -experten. Grundlage für die Entwicklung sind die gesetzlichen Bestimmungen (Berufsbildungsgesetz, Jugendschutzgesetz etc.) sowie die Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Aus den systemimmanenten Elementen wurden zunächst solche ausgewählt, die einen direkten Bezug zur Qualitätssicherung haben, um diese dann in einem zweiten Schritt auf das Wesentliche zu reduzieren. Nach Zusammenstellung der entsprechenden Quellen wurde der Versuch unternommen, die Qualitätssicherungsmechanismen in vereinfachter Form darzustellen. Die Vereinfachung bedeutet auch, dass so wenig wie möglich auf Ausnahmeregelungen eingegangen wurde.

Im ersten Teil wird nach einer kurzen Beschreibung erläutert, welche Relevanz jeder Eckpfeiler für die Qualitätssicherung hat. Hier können sich die Leserinnen und Leser einen schnellen Überblick verschaffen, wie Qualität der betrieblichen Bildung gesichert wird.

Im zweiten Teil der Broschüre wird die Qualitätssicherung im dualen System im Kontext des europäischen Qualitätssicherungsrahmens (EQAVET) betrachtet. Hier werden Besonderheiten und Entsprechungen gegenübergestellt und beschrieben.

Im dritten Teil erfolgt eine systematische Einordnung der Mechanismen der Qualitätssicherung auf institutionellen Ebenen (betriebliche, intermediäre und Systemebene). Die prägenden Strukturen des dualen Systems sollen damit deutlicher werden. Diese Form der Abbildung entspricht im Übrigen der Unterscheidung von EQAVET zwischen System- und Anbieterebene und hebt gleichzeitig eine deutsche Besonderheit hervor: die intermediäre Ebene. Zu dieser zählen die Kammern, die zentraler Akteur und Bindeglied zwischen Staat und Betrieben sind. Die drei institutionellen Ebenen sind allerdings nicht als starres System zu verstehen, sondern als Mittel zur Aufgabenteilung und zur Bestimmung von Zuständigkeiten. Neben der vertikalen findet auch eine horizontale Aufgabenteilung zwischen den Akteuren innerhalb der jeweiligen Ebene statt, was als zusätzliches Qualitätssicherungsmerkmal des dualen Systems gesehen werden kann.

Um die Lesbarkeit der Broschüre zu erleichtern, wurde weitestgehend auf das Zitieren von Quellen im Text verzichtet. Konsequenterweise wurden in den Darstellungen nur Begriffe und allgemeingültige Aussagen ohne direkten Bezug zu einer bestimmten Autorin oder zu einem bestimmten Autor verwendet. Weiterführende Literatur, offizielle europäische Dokumente sowie die wichtigsten themenrelevanten Bundesgesetze und Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstitutes für Berufsbildung werden am Ende der Broschüre aufgelistet.



Teil I: Eckpfeiler zur Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung

Das duale System der Berufsausbildung ist zugleich ein bewährter Weg zu einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss für Jugendliche und ein Garant für die Fachkräftesicherung der gesamten Wirtschaft. Das Geschehen auf dem Ausbildungsmarkt ist das Resultat aller Ausbildungsplatzangebote der Unternehmen und aller individuellen Entscheidungen der Jugendlichen für die Ausbildung in einem Beruf in einem bestimmten Betrieb. Bund, Länder, Sozialpartner und andere Akteure bemühen sich darum, dass Ausbildungsverhältnisse zwischen interessierten Betrieben und Jugendlichen zustande kommen, zum erfolgreichen Abschluss geführt werden und in Beschäftigungsverhältnisse einmünden. Die Qualitätssicherung zielt darauf ab, die Jugendlichen – unter Einhaltung von Mindeststandards – durch Bildung in die Gesellschaft zu integrieren, sie für einen Beruf zu qualifizieren und gleichzeitig den Bedarf der Unternehmen an Fachkräften abzudecken. Damit dieses Ziel erreicht wird, wirken zahlreiche Akteure zusammen. Innerhalb des rechtlichen Rahmens wird die Durchführung der Ausbildung zwischen den Lernorten Betrieb und Berufsschule durch die Kammern überwacht. Im Mittelpunkt steht die ordnungsgemäße Durchführung der Ausbildung und nicht die Überwachung an sich. Deshalb wurde für letztere kein Eckpfeiler entwickelt.

Die Betriebe entscheiden sich für die Ausbildung aus unterschiedlichen Motiven. Grundsätzlich geht es um den Erhalt bzw. die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit durch Fachkräftesicherung oder um die gesellschaftliche Verpflichtung der Unternehmen. Die Qualitätssicherung im dualen System basiert darauf, dass die Entscheidung zum Ausbilden seitens der Betriebe und zum Erlernen eines Berufs seitens der Jugendlichen unterstützt und erleichtert werden. Die Erreichung der beruflichen Handlungsfähigkeit der Jugendlichen am Ende der Ausbildung soll dabei nicht gefährdet werden. Die Voraussetzungen sowohl der Betriebe als auch der Jugendlichen sind sehr unterschiedlich; dennoch müssen die Mindeststandards eingehalten werden. Darüber hinaus haben sich tradierte Verfahren etabliert, die die verschiedenen Interessen der Anspruchsgruppen mit integrativer Wirkung in das System einfließen lassen.

Um die Einhaltung der Mindeststandards zu ermöglichen, werden Institutionen und Programme auf regionaler und Bundesebene zur Beratung und Unterstützung der interessierten Betriebe und Jugendlichen geschaffen. Vom Ausbildungsplatzangebot bis zum Abschluss der Ausbildung muss der Ausbildungsbetrieb auf die Qualitätsmindeststandards achten, in dem Wis-

sen, dass zahlreiche Partner und Institutionen ihm – unmittelbar oder indirekt – zur Verfügung stehen und ihn begleiten werden.

Beginnend von der Systemebene bis zur betrieblichen Ebene wird im ersten Teil der Broschüre anhand der Eckpfeiler gezeigt, wie die Qualitätssicherung funktioniert. Nach einer kurzen Beschreibung wird für jeden Eckpfeiler die Relevanz für Qualitätssicherung skizziert. Diese Eckpfeiler werden im zweiten Teil ausführlich behandelt, durch weitere Qualitätsmerkmale ergänzt und nach institutionellen Ebenen verteilt: System-, intermediäre und betriebliche Ebene (Abbildung 1).

Eckpfeiler zur Qualitätssicherung



Quelle: eigene Darstellung

Abbildung 1: Die 11 Eckpfeiler der Qualitätssicherung

1. Staat, Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirken nach dem Konsensprinzip bei der Gestaltung des dualen Systems zusammen

Beschreibung

Im dualen System ist der Bund verantwortlich für den betrieblichen Teil der Ausbildung, die Länder für den schulischen Teil. Arbeitgeber und Arbeitnehmer – vertreten durch ihre Spitzenorganisationen – sitzen paritätisch in den Steuerungsgremien auf regionaler und Bundesebene. Sie sind gleichberechtigte Mitglieder mit Stimmrechten in den Berufsbildungsausschüssen der Kammern, in den Landesausschüssen für Berufsbildung und im Hauptausschuss des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) sowie seinen Unterausschüssen und Arbeitsgruppen.



Der Berufsbildungsausschuss der zuständigen Kammer ist in allen wichtigen Angelegenheiten der beruflichen Bildung zu unterrichten und zu hören. Der Landesausschuss berät die Landesregierung in den Fragen der Berufsbildung, die sich für das Land ergeben. Beide Gremien haben nach dem BBiG im Rahmen ihrer Aufgaben auf eine stetige Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken.

Der Hauptausschuss des BIBB berät die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung. Die von ihm beschlossenen Empfehlungen zur Ausgestaltung der betrieblichen Bildung dienen der einheitlichen Anwendung des BBiG, vor allem wenn es darum geht, bestimmte Verfahren oder Verhältnisse zu konkretisieren.

Relevanz für die Qualitätssicherung

Das Zusammenwirken von Staat, Gewerkschaften, Arbeitgebern und Kammern wurde im BBiG verankert. Damit wurde die gleichberechtigte Mitwirkung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern als Grundlage für das Konsensprinzip geschaffen. Die Gesetzgebung und die Entwicklung von Standards in der Berufsbildung geschehen nicht ohne Beteiligung und Zustimmung der Sozialpartner als relevante Akteure und Vertragsparteien auf dem Arbeitsmarkt. Ihre Beteiligung garantiert, dass die Realität der Berufsbildungspraxis erfasst und

berücksichtigt wird. Ihre Zustimmung lässt einen Erfolg bei der Umsetzung von Gesetzen, Vorschriften und Standards erwarten. Eine einseitige Durchsetzung von Gesetzen oder Standards durch den Staat oder ohne Beteiligung von einem der Partner kann zu sozialen Konflikten oder zu Umsetzungsproblemen in den Betrieben führen. Daher wirken Staat und Sozialpartner zur Stabilität und Weiterentwicklung des Systems nach dem Konsensprinzip zusammen.

Das Konsensprinzip hat eine zentrale Bedeutung für die Qualitätssicherung, weil sich die Berufsbildung zwischen politischen, wirtschaftlichen und berufspädagogischen Zielsetzungen bewegt. Die unterschiedlichen Gruppeninteressen befinden sich teilweise in einer Konkurrenzsituation. Das System kann nur dann effektiv gesteuert werden, wenn Staat und Sozialpartner in einer kooperativen Haltung mitwirken. Das Konsensprinzip besagt, dass nichts gegen den Willen der anderen geschieht. Daher engagieren sich die Sozialpartner, um einen Konsens zu erreichen, der auch von Bund und Ländern mitgetragen werden kann.

2. Die Berufsbildungsplanung basiert auf einer indikatorengestützten Berichterstattung

Beschreibung

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) beobachtet ständig die Entwicklungen in der beruflichen Bildung und veröffentlicht jährlich bis zum 1. April den „Berufsbildungsbericht“. In dem Bericht werden der Stand und die voraussichtlichen Weiterentwicklungen der Berufsbildung dargestellt. Der Bericht enthält Angaben für das vergangene Kalenderjahr über die abgeschlossenen und noch bestehenden Berufsausbildungsverträge, die Zahl der nicht besetzten Ausbildungsplätze und der gemeldeten suchenden Personen. Für das jeweils laufende Kalenderjahr werden zudem Nachfrage und Angebot an Ausbildungsplätzen prognostiziert.



Ausführliche Informationen, Daten und Analysen zur beruflichen Bildung werden vom BIBB im „Datenreport zum Berufsbildungsbericht“ ebenfalls jährlich veröffentlicht. Hier werden zentrale Indikatoren zur beruflichen Aus- und Weiterbildung dargestellt und Entwicklungen im Zeitverlauf aufgezeigt.

Nach dem BBiG werden die für die Berufsbildungsstatistik relevanten Daten vom Statistischen Bundesamt mit Unterstützung durch das BIBB und durch die Bundesagentur für Arbeit erhoben. Diese umfassen beispielsweise Angaben zu den Auszubildenden, zu den Ausbilderinnen oder Ausbildern und zu den Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberatern. Die erhobenen Daten werden für die Planung und Ordnung der Berufsbildung im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeiten verwendet.

Für das gesamte Bildungswesen erscheint alle zwei Jahre der „nationale Bildungsbericht“. Diese umfassende Bestandsaufnahme enthält Indikatoren für alle Bildungsbereiche, einschließlich der Weiterbildung.

Relevanz für die Qualitätssicherung

Die Erhebung von regionalen und nationalen Daten und die Bildung von Indikatoren sind maßgeblich für die Beobachtung der Nachfrage nach und des Angebotes von Ausbildungsplätzen sowie für die Identifizierung von Unausgewogenheiten auf dem Ausbildungsmarkt. Erscheint im Berufsbildungsbericht die Sicherung eines regional und sektoral ausgewogenen Angebots an Ausbildungsplätzen als gefährdet, werden Vorschläge für die Behebung aufgenommen. Die erhobenen Daten werden unter Beteiligung aller Anspruchsgruppen in den Gremien und öffentlich diskutiert. Konkrete Vorschläge werden durch die Veröffentlichung von Publikationen, Empfehlungen und Stellungnahmen unterschiedlicher Institutionen, wie die des Hauptausschusses des BIBB, auch zugänglich gemacht.

Mit der Erfassung der Daten über den Ausbildungsmarkt und unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung und des Bildungsverhaltens der Jugendlichen können Prognosen für die kurz- und langfristige Fachkräftesicherung für die Wirtschaft abgegeben werden.

Die erhobenen Daten werden für Politik, Wissenschaft und Praxis bereitgestellt. Sie fließen in die Planung von Maßnahmen und Programmen ein. So können Bund und Länder Schwerpunkte bei der Förderung der Berufsbildung setzen und daraus Programme und Projekte ableiten, wo Maßnahmen erforderlich sind. Durch die Differenzierung nach Merkmalen wie Geschlecht, Schulabschluss oder Migrationshintergrund können bei der Erhebung förderbedürftige Zielgruppen identifiziert werden.

3. **Modernisierungsmechanismen, Forschungs- und Entwicklungsprogramme, Modellversuche und Projekte mit der Praxis erzielen eine kontinuierliche Verbesserung des Systems**

Beschreibung

Die konstituierenden Elemente des dualen Systems werden kontinuierlich evaluiert und unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und technischen Entwicklungen modernisiert.



Eine besondere Rolle im Modernisierungsprozess kommt der Berufsbildungsforschung zu. Diese umfasst die Klärung der Grundlagen der Berufsbildung, die Beobachtung inländischer, europäischer und internationaler Entwicklungen, die Ermittlung der Anforderungen an Inhalte und Ziele der Berufsbildung, die Vorbereitung der Weiterentwicklungen der Berufsbildung in Hinblick auf gewandelte wirtschaftliche, gesellschaftliche und technische Erfordernisse sowie die Förderung von Instrumenten und Verfahren der Vermittlung von Berufsbildung, des Wissens- und Technologietransfers.

An der Schnittstelle zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis übernimmt das BIBB eine zentrale Rolle in diesem kontinuierlichen Prozess. Unter Berücksichtigung des Dialoges zwischen Sozialpartnern und Wirtschaftsorganisationen zeigt sich diese Rolle insbesondere bei der Modernisierung bestehender und bei der Entwicklung neuer Berufe. Die vom BMBF finanzierten Modellversuche sind ein Instrument zur exemplarischen Entwicklung und Erprobung neuer, innovativer Lösungsansätze, die zur qualitativen Verbesserung der beruflichen Bildung beitragen. Sie zielen auf den Transfer von Erkenntnissen in Praxis, Wissenschaft und Politik ab.

Relevanz für die Qualitätssicherung

Die Berufsbildungsforschung ist ein offenes Feld für alle beteiligten Akteure. Sie ist kein Monopol der staatlichen Einrichtungen. Auch die Arbeitgeberverbände, die Kammern, die Gewerkschaften sowie zahlreiche Stiftungen

tragen dazu bei. Der Diskurs beschränkt sich nicht auf den nationalen Kontext. Die europäische und internationale Ebene werden miteinbezogen. Die Forschungsergebnisse werden in öffentlich zugänglichen Publikationen und Fachkonferenzen bekannt gemacht.

Das System wird kontinuierlich verbessert, indem die Forschungsergebnisse wahrgenommen, diskutiert und in die Gestaltung integriert werden.

Die Modellversuche als Impulsgeber für Neuerungen in der beruflichen Bildung werden wissenschaftlich begleitet. Sie erarbeiten evidenzbasierte und praxistaugliche Lösungen und stellen Entwicklungshilfen für eine Modernisierung bereit.

Die Evaluation des Bestehenden betrifft alle Systemkomponenten, beginnend mit den Ausbildungsstandards bis hin zu Institutionen wie dem BIBB. Die Empfehlungen des Hauptausschusses werden überarbeitet und aktualisiert. So wurde das Berufsbildungsgesetz 2005 novelliert und 2016 evaluiert.

4. Die Gestaltung von Ausbildungsordnungen basiert auf dem Berufsprinzip

Beschreibung

328 anerkannte Ausbildungsberufe (Stand 2016) werden in den dazugehörigen Ausbildungsordnungen bundeseinheitlich geregelt. Diese legen Mindeststandards fest. Sie enthalten Angaben über die Bezeichnung des anerkannten Ausbildungsberufs, die Ausbildungsdauer, das Ausbildungsberufsbild (die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten), den Ausbildungsrahmenplan (sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung) und die Prüfungsanforderungen.



Die Ausbildungsdauer soll laut BBiG nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen. Dabei geht es nicht um das Erlernen einzelner Arbeitstätigkeiten, die einen Zugang zum Arbeitsmarkt verschaffen können, sondern um das Erlernen eines Berufs. Neben der Fachkompetenz hat die

Berufsausbildung auch die Sozialkompetenz und die Selbstständigkeit der Auszubildenden zu fördern. Diese sind in teilqualifizierenden, betriebs- oder branchenspezifischen Ausbildungsmaßnahmen kaum zu vermitteln.

Als Flexibilisierung des Berufsprinzips können einschlägige, in einem Beruf oder in einem Ausbildungsgang in einer berufsbildenden Schule erworbene Kompetenzen auf einen anderen Beruf angerechnet werden. Außerdem können Berufe durch Differenzierungen wie beispielsweise Fachrichtungen oder Schwerpunkte spezifisch ausgestaltet werden. Berufe, die gemeinsame Kernqualifikationen aufweisen, wie die industriellen Elektro- und Metallberufe, können in einer Berufsgruppe zusammengefasst werden.

Relevanz für die Qualitätssicherung

Das Berufsprinzip sichert die Möglichkeit der Wahrnehmung von zahlreichen konkreten Arbeitstätigkeiten. Dadurch soll den Jugendlichen die Chance eingeräumt werden, ihre Persönlichkeit zu entwickeln und sich im Rahmen von Sozialisationsprozessen mit dem Beruf zu identifizieren. Sie sollen zudem Berufserfahrung erwerben können, denn eine breite Berufsausbildung stellt eine solide Grundlage für die persönliche Entwicklung und für lebenslanges Lernen dar.

Die bundesweite Einheitlichkeit der betrieblichen Ausbildung ermöglicht den Jugendlichen nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss gute Einstellungschancen und eine hohe Mobilität. Sie sind in der Lage, sich auf der Grundlage ihrer in der Ausbildung erworbenen Kompetenzen überall dort zu bewerben, wo passende Arbeitsplätze angeboten werden. Die Arbeitgeber können sich der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber, die in einem anerkannten Ausbildungsberuf ausgebildet worden sind, sicher sein, auch wenn diese aus einem anderen Bundesland kommen.

Die Flexibilisierung des Berufsprinzips durch inhaltliche Differenzierungen ist so angelegt, dass trotzdem die Berufe auf dem Arbeitsmarkt erkennbar bleiben. Mit der Bildung von Berufsgruppen wird der Wechsel in einen anderen Beruf innerhalb der Gruppe erleichtert. Für die Betriebe wird die Koordination verschiedener Ausbildungsgänge leichter.

5. Die staatlich anerkannten Ausbildungsberufe werden praxisorientiert konzipiert und modernisiert

Beschreibung

Die Ordnung der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe wird einheitlich zwischen Bund, Ländern, Arbeitgebern und Arbeitnehmern abgestimmt.



Die Ausbildungsordnungen werden regelmäßig überprüft und – sobald ein konkreter Bedarf besteht – an die Entwicklungen von Gesellschaft, Wirtschaft und Technik angepasst. Diese Entwicklungen können auch dazu führen, dass neue Ausbildungsberufe in neuen Beschäftigungsfeldern entstehen. Im Regelfall dauert ein Ordnungsverfahren 12 bis 18 Monate. Zur Unterstützung der Betriebe erstellt das BIBB Umsetzungshilfen für die Praxis zur Planung und Durchführung der Ausbildung gemäß den erlassenen Ordnungen.

Die Initiative zur Modernisierung bestehender oder zur Entwicklung neuer Berufe ist allen Beteiligten offen. Der Neuordnungsprozess beginnt mit der Erarbeitung von Eckwerten für den betreffenden Beruf durch Expertinnen und Experten aus der betrieblichen Praxis im Einvernehmen mit den Sozialpartnern. Nach Weisung durch das zuständige Bundesministerium erarbeiten die von den Sozialpartnern benannten Sachverständigen unter der Federführung des BIBB die Ordnungsmittel. Parallel dazu und in enger Abstimmung mit den auf Bundesseite beteiligten Akteuren wird ein entsprechender Rahmenlehrplan für die Berufsschulen durch die Kultusministerkonferenz erarbeitet. Nach Zustimmung des Hauptausschusses des BIBB wird die Ausbildungsordnung vom zuständigen Fachministerium im Einvernehmen mit dem BMBF erlassen.

Relevanz für die Qualitätssicherung

Das Ordnungsverfahren stellt sicher, dass die Qualifikationen den Arbeitsmarktanforderungen entsprechen und zeitnah an aktuelle und künftige Entwicklungen angepasst werden. Damit sie mit den kontinuierlichen Veränderungen in der Arbeitswelt gültig bleiben können, werden die Lernzielformulierungen technikoffen formuliert. Erst bei maßgeblichen Änderungen kommt es zur Modernisierung von Ausbildungsordnungen

oder zur Entstehung von neuen Berufen. Diese orientieren sich an den Vorschlägen der Sozialpartner sowie den Ergebnissen der Berufsbildungsforschung.

Die einvernehmliche Erarbeitung der Ausbildungsordnungen durch Bund und Sozialpartner und die Abstimmung mit den Ländern sorgen dafür, dass die Ausbildungsberufe dem Bedarf des Arbeitsmarkts entsprechen und Transparenz für alle Beteiligten erzielt wird. Somit wird auch eine breite Akzeptanz erreicht. Die frühzeitige Einbindung der Länder sichert eine Kohärenz der Curricula.

Die betriebliche Realität findet Eingang in die Ausbildungsordnungen entlang des gesamten Prozesses ihrer Entstehung: von der Einbeziehung von Sachverständigen aus der betrieblichen Praxis für die Festlegung von Eckwerten bis zur Zustimmung des Hauptausschusses im BIBB.

Die Wirkung des Konsensprinzips zeigt sich beispielhaft bei der Ordnungsarbeit. Hier werden unterschiedliche, teilweise divergierende Interessen der Sozialpartner ausgehandelt, sodass am Ende praxisorientierte Ausbildungsstandards mit hoher Akzeptanz vorliegen. Dieses Prinzip hat sich bewährt, da so mögliche Barrieren bereits im Neuordnungsprozess beseitigt werden.

6. Die Jugendlichen werden bei der Auswahl einer Ausbildung durch Institutionen und Programme der Berufsberatung sowie Datenbanken unterstützt

Beschreibung

Die Unterstützung bei der Berufsorientierung beginnt bereits in den Schulen. Diesbezüglich gibt es unterschiedliche Ansätze in den Bundesländern. An den meisten Schulen gibt es Praktikumswochen, die den Schülerinnen und Schülern einen Einblick in die Berufswelt ermöglichen. Darüber hinaus stehen an manchen Schulen Berufseinstiegsbegleiter/-innen zur Verfügung, die unter anderem bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützen können. Durch das Berufsorientierungsprogramm des BMBF können Schülerinnen und Schüler



ihre Stärken in einer Potenzialanalyse erkunden und dann in einer Werkstatt verschiedene Berufsfelder austesten.

Die Agentur für Arbeit unterstützt bei der Berufswahl, informiert über Ausbildungsmöglichkeiten und hilft bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. In den Berufsinformationszentren stehen Informationsmaterialien über Ausbildungswege und Berufe zur Verfügung. Eine persönliche Beratung wird durch die Berufsberater/-innen vor Ort angeboten. Auch die Kammern informieren über die Ausbildungsberufe. Sie bieten Ausbildungsbörsen online an und informieren über regionale Ausbildungsmessen, auf denen sich Betriebe präsentieren. Ausführliche und systematische Informationen zu den Berufen und Ausbildungswegen sowie zu Ausbildungsplatzangeboten stehen in sektoralen, regionalen und nationalen Datenbanken und Portalen zur Verfügung.

Jugendliche ohne Ausbildungsplatz werden durch vielfältige Maßnahmen beim Übergang von der Schule in den Beruf gefördert. Beispielweise bieten das Berufsvorbereitungsjahr oder das Berufsgrundbildungsjahr eine berufliche Orientierung und eine Vorbereitung auf die Ausbildung. Die Berufsvorbereitungszeit kann auch zum Teil später angerechnet werden.

Relevanz für die Qualitätssicherung

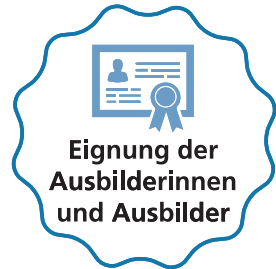
Wesentliche Impulse zur Berufswahl der Jugendlichen kommen aus dem familiären und privaten Umfeld. Hier können die subjektiven Ansichten und Vorstellungen der Eltern, Freunde oder Bekannten einen Einfluss auf die Meinungsbildung der Betroffenen haben. Die Berufsberatung und -orientierung bietet ergänzend eine professionelle Unterstützung an. Sie hilft den Jugendlichen, anhand ihrer Vorlieben, Interessen und Fähigkeiten die für sie richtige Berufswahl zu treffen.

Die richtige Berufswahl der Jugendlichen steigert ihre Motivation und verringert das Risiko eines vorzeitigen Abbruchs der Ausbildung. Sollten sie keinen Ausbildungsplatz in ihrem Wunschberuf finden, werden ihnen passende Alternativen aufgezeigt. Bestimmte Ausbildungsberufe – wie Kraftfahrzeugmechatroniker bei den Jungen und Kauffrau für Büromanagement bei den Mädchen – sind für die Jugendlichen attraktiver als andere und ziehen daher mehr Bewerber um die Ausbildungsplätze an. Das Aufzeigen von Alternativen kann die Jugendlichen zu Ausbildungsberufen hinführen, von denen sie bislang wenig oder gar nichts gewusst haben und die zu ihnen passen könnten, auch wenn sie nicht als typisch für ihr Geschlecht gelten.

7. Die Ausbilderinnen und Ausbilder sind für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte persönlich und fachlich geeignet

Beschreibung

Nach dem BBiG müssen die Ausbilderinnen und Ausbilder persönlich geeignet sein. Als nicht geeignet gelten Personen, die Kinder oder Jugendliche nicht beschäftigen dürfen oder gegen das BBiG und die entsprechenden Vorschriften verstoßen haben.



Die Ausbilderinnen und Ausbilder besitzen die erforderlichen beruflichen sowie berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten. Sie haben eine staatlich anerkannte Prüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden. Diese anerkannte Prüfung kann im Rahmen einer dualen Ausbildung, einer vollzeitschulischen Ausbildung oder an einer Hochschule stattgefunden haben. Die berufs- und arbeitspädagogische Eignung wird in einer Prüfung festgestellt. Das Bestehen der Meisterprüfung gilt als Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung.

Darüber hinaus besitzen die Ausbilderinnen und Ausbilder eine angemessene Berufserfahrung. Unter Verantwortung der Ausbilderin oder des Ausbilders können weitere persönlich geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Aufgaben der Berufsausbildung übernehmen.

Relevanz für die Qualitätssicherung

Wegen der zentralen Rolle der Ausbilderinnen und Ausbilder und weiterer an der Ausbildung beteiligter Fachkräfte in der Qualitätssicherung werden hohe Ansprüche an sie gestellt. Sie werden durch zahlreiche regionale und bundesweite Netzwerke und Portale unterstützt. Die Eignung des Ausbildungspersonals soll gewährleisten, dass die notwendigen Kapazitäten für die Durchführung der Ausbildung im Betrieb zur Verfügung stehen.

Die persönliche Eignung bedeutet, dass die moralische Einstellung der Ausbilderinnen und Ausbilder und ihre Wertorientierung nicht in Widerspruch

zum Schutz der Jugendlichen und zur Einhaltung der geltenden Vorschriften stehen. Es werden Personen ausgeschlossen, die die Durchführung der Ausbildung oder die Jugendlichen selbst in Gefahr bringen können.

Die fachliche Eignung und die berufliche Erfahrung stellen sicher, dass die Ausbilderinnen und Ausbilder selber über die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, die sie zu vermitteln haben. Darüber hinaus wissen sie, wie die Inhalte der Ausbildung pädagogisch am besten zu vermitteln sind.

Da der Ausbildungsprozess mit konkreten Arbeitsaufgaben verbunden ist und die Verfügbarkeit der Ausbilderinnen und Ausbilder nicht jederzeit für alle Auszubildenden gewährleistet werden kann, können Teile der Ausbildung an weitere Mitarbeiter/-innen delegiert werden, die persönlich geeignet sind.

8. Die Ausbildungsstätten sind nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet

Beschreibung

Sobald ein Betrieb die Eintragung eines Ausbildungsverhältnisses bei der Kammer beantragt, wird die Feststellung der Eignung der Ausbildungsstätte initiiert. Die Eignung ist nicht allgemeingültig, sondern nur für den betreffenden Ausbildungsberuf. Die gültige Ausbildungsordnung liegt in der Ausbildungsstätte vor.

Aus dem Ausbildungsrahmenplan wird ein betrieblicher Ausbildungsplan abgeleitet mit Angaben über die konkreten Ausbildungsplätze, die Ausbildungsabschnitte, die zu vermittelnden Ausbildungsinhalte und die zugeordneten Ausbildungszeiten. Für Inhalte, die im Betrieb nicht in vollem Umfang vermittelt werden können, können Ausbildungsmaßnahmen in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) oder im Verbund mit anderen Partnern stattfinden. Diese Maßnahmen sind dann im Berufsausbildungsvertrag festzuhalten.



Die betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozesse gewährleisten die Erreichung der beruflichen Handlungsfähigkeit entsprechend der Ausbildungs-

ordnung. Die erforderlichen Einrichtungen und notwendigen Ausbildungsmittel sind vorhanden. Die angemessene Zeit für Ausbildungszwecke steht zur Verfügung.

Um einen normalen Ablauf der Ausbildung zu sichern, werden qualitative und quantitative Verhältnisse beachtet. So steht die Zahl der Auszubildenden kontinuierlich in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte (Richtwert: ein Auszubildender zu drei Fachkräften). Die Zahl der Auszubildenden hat auch in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbilderinnen und Ausbilder zu stehen (nebenberuflicher Ausbilder und ausbildende Fachkraft: maximal drei Auszubildende; hauptberufliche Ausbilderin: maximal 16 Auszubildende).

Relevanz für die Qualitätssicherung

Die Eignung der Ausbildungsstätten stellt sicher, dass die materiellen Ressourcen und Bedingungen für die Durchführung der Ausbildung vorhanden sind und dass ein normaler Ablauf der Ausbildung ohne Störung für jede Auszubildende und jeden Auszubildenden gewährleistet wird.

Bereits vor Beginn der Ausbildung stehen die Ausbildungsabschnitte und die dazu passenden Ausbildungsplätze fest. Diese werden so geplant, dass die parallel laufenden Arbeits- und Ausbildungsprozesse in Einklang gebracht werden. Die Auszubildenden verfügen im Einzelnen über genügend Material, Raum und Betreuung durch die Ausbilderinnen und Ausbilder, sodass sie weder andere Mitarbeiter/-innen noch sich gegenseitig stören.

Um den Kreis der ausbildenden Betriebe zu erweitern, besteht die Möglichkeit, dass Teile der Ausbildung in außerbetrieblichen Ausbildungsstätten vermittelt werden. Hier können Betriebe unter unterschiedlichen Formen kooperieren und die Ausbildung im Verbund durchführen. Sie können auch von den staatlich geförderten überbetrieblichen Berufsbildungsstätten Gebrauch machen. Diese außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen werden im Ausbildungsvertrag vereinbart, damit alle Beteiligten über die konkreten Lernorte im Vorfeld Bescheid wissen.

9. Die Rechte und Pflichten im Ausbildungsverhältnis sind geregelt

Beschreibung

Die Schließung eines Ausbildungsvertrags und seine Eintragung bei der zuständigen Stelle sind eine Voraussetzung für die Ausbildung. Vertragspartner sind der Ausbildende (Ausbildende oder Auszubildender ist, wer andere Personen zur Berufsausbildung einstellt) und der/die Auszubildende. Bei Minderjährigen ist die Zustimmung der gesetzlichen Vertreter erforderlich.



Auszubildende haben einen Anspruch auf Vergütung und Urlaub. Die Vergütung steigt mit fortschreitender Berufsausbildung jährlich an. Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen. Danach bleibt eine Kündigung aus einem wichtigen Grund für beide Parteien möglich. Wenn die Auszubildenden die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen, müssen sie eine Kündigungsfrist von vier Wochen einhalten. Bei vorzeitiger Beendigung des Ausbildungsverhältnisses können Ausbildende oder Auszubildende innerhalb von drei Monaten Schadenersatz verlangen, wenn die andere Vertragspartei den Grund für die Auflösung zu vertreten hat.

Bestimmte Angaben wie Beginn, Dauer der Berufsausbildung und der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit sind in den Ausbildungsvertrag schriftlich aufzunehmen. Auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind, wird hingewiesen. Die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung ist dem Vertrag als Anlage beizufügen. Die Auszubildenden dokumentieren den Ablauf der Ausbildung täglich oder wöchentlich in einem Ausbildungsnachweis, der von der oder dem Ausbildenden oder von den Ausbilderinnen und Ausbildern mindestens monatlich geprüft wird.

Relevanz für die Qualitätssicherung

Die Ausbildung ist für beide Vertragsparteien mit Rechten und Pflichten verbunden und darf nicht ohne Grund abgebrochen werden. Mit dem Vertrag wird die juristische Basis für einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung

geschaffen. Die Auszubildenden genießen einen besonderen Schutz durch verschiedene Bestimmungen im Jugendarbeitsschutzgesetz bezüglich ihrer Arbeitszeiten oder ihrer Tätigkeiten. Ihre Interessenvertretung im Betrieb wird durch das Betriebsverfassungsgesetz geregelt.

Der Ausbildungsvertrag ist der Garant dafür, dass die Auszubildenden nicht als billige Fachkräfte ausgenutzt werden und dass sie genügend Zeit für den Berufsschulunterricht haben, ohne auf Freizeit oder Urlaub verzichten zu müssen. Da sie den Status von Arbeitnehmern haben, gelten für die Auszubildenden nicht nur besondere Schutzbestimmungen, sondern grundsätzlich alle Regelungen des Arbeitsrechts. Die Vergütung wird nicht willkürlich vom Betrieb ausgezahlt, sondern im Vertrag unter Beachtung der geltenden Tarifverträge festgesetzt. Für Betriebe ist der Ausbildungsvertrag der Garant dafür, dass die Auszubildenden nicht ohne Grund das Ausbildungsverhältnis vorzeitig beenden und dass sie ihren Pflichten im Betrieb und in der Berufsschule nachgehen.

Der Ausbildungsprozess wird genau geplant und im betrieblichen Ausbildungsplan detailliert. Wie der tatsächliche Ausbildungsprozess abläuft, wird von der/dem Auszubildenden im Ausbildungsnachweis dokumentiert und von dem/den Ausbildenden geprüft. Dieses Instrument dient dann sowohl der Reflexion als auch der Überwachung und Kontrolle.

10. Die berufliche Handlungsfähigkeit der Auszubildenden wird nach einem validen Verfahren von einem Prüfungsausschuss der zuständigen Stelle festgestellt

Beschreibung

In den Abschluss- bzw. Gesellenprüfungen wird der Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit festgestellt. Der Prüfling soll nachweisen, dass er die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt und mit dem Lehrstoff des Berufsschulunterrichts vertraut ist. Um den Ausbildungsstand während der Ausbildung zu ermitteln,

wird eine Zwischenprüfung entsprechend der Ausbildungsordnung durchgeführt. Die Ausbildungsordnung kann stattdessen vorsehen, dass die Ab-



schlussprüfung in zwei zeitlich auseinanderfallenden Teilen durchgeführt wird (gestreckte Abschlussprüfung).

Für die Abnahme der Abschlussprüfung errichtet die Kammer in ihren Entscheidungen unabhängige Prüfungsausschüsse, die mindestens aus drei Mitgliedern bestehen. Die Mitglieder müssen in den Prüfungsgebieten sachkundig und für die Mitwirkung im Prüfungswesen geeignet sein. Dem Prüfungsausschuss müssen als Mitglieder Beauftragte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in gleicher Zahl sowie mindestens eine Lehrkraft einer berufsbildenden Schule angehören.

Der Prüfungsausschuss beschließt über die Bewertung einzelner Prüfungsleistungen, der Prüfung insgesamt sowie über das Bestehen und Nichtbestehen der Abschlussprüfung.

Die Kammer erlässt eine Prüfungsordnung, die der Genehmigung der obersten Landesbehörde bedarf. Die Prüfungsordnung muss die Zulassung, die Gliederung der Prüfung, die Bewertungsmaßstäbe, die Erteilung der Prüfungszeugnisse, die Folgen von Verstößen gegen die Prüfungsordnung und die Wiederholungsprüfung regeln.

Relevanz für die Qualitätssicherung

Ein wesentliches Merkmal der Qualitätssicherung im Prüfungswesen ist die Neutralität der Prüfer und Prüferinnen. Es gilt das Prinzip, dass nicht prüft, wer ausbildet. Deshalb wird die Organisation der Prüfungen nicht von den Betrieben oder von den Berufsschulen übernommen, sondern den Kammern übertragen. Dennoch wird die Mitwirkung aller Interessengruppen gewährt: Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Berufsschulen werden involviert.

Ein weiteres Merkmal der Qualität der Prüfungen besteht darin, dass die Bewertung einzelner Prüfungsleistungen von mindestens zwei Prüfern übernommen wird. Dies trägt maßgeblich zur Objektivität der Bewertung bei.

Die Zwischenprüfung oder der erste Teil der gestreckten Prüfung spiegeln den Ausbildungsstand während der Ausbildung wider. Bei Lernschwierigkeiten erlauben sie Maßnahmen zur Gegensteuerung, bevor es zu spät wird. Damit kann die Wahrscheinlichkeit eines Nicht-Bestehens der Abschlussprüfung verringert werden.

Die Prüfer verfügen über zahlreiche Unterstützungsmöglichkeiten wie Fortbildungsangebote oder Fachportale.

11. Betriebe und Berufsschulen wirken bei der Durchführung der Berufsausbildung zusammen

Beschreibung

Die Abstimmung der aus den Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen resultierenden Ausbildungsinhalte für die Lernorte Betrieb und Berufsschule kann am besten im Rahmen enger Lernortkooperation realisiert werden. Mit der Einführung der Lernfelder durch die Rahmenlehrpläne werden beide Lernorte für den Erwerb praktischer Kompetenzen zuständig.

Das Lernfeldkonzept trägt zur Intensivierung der Lernortkooperation bei, indem lernortübergreifende Ausbildungsprojekte zur besseren Verknüpfung von Theorie und Praxis gemeinsam entwickelt werden. Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer erfahren mehr über die aktuellen Anforderungen der betrieblichen Praxis. Gemeinsam mit den Ausbilderinnen und Ausbildern haben sie Gestaltungsmöglichkeiten zur Qualitätssteigerung in der Ausbildung. Neben der Abstimmung von Ausbildungsinhalten und von Unterrichtszeitmodellen können sie Informationen über Auszubildende austauschen (Anwesenheit, Lernbereitschaft, Leistung, Sozialverhalten etc.).



Betriebspraktika für Lehrkräfte dienen der Vertiefung der Kenntnisse über betriebliche Abläufe, Strukturen und Prozesse und sollen Einblicke in die sich stetig verändernde Arbeits- und Berufswelt bieten. Die Lehrerinnen und Lehrer werden für die Bedürfnisse der Unternehmen sensibilisiert und können ihr neu gewonnenes Wissen an die Auszubildenden weitergeben. Die Praktika helfen beim Aufbau eines persönlichen Kontaktnetzes für die Lehrkraft und eröffnen neue Möglichkeiten für eine nachhaltige Kooperation zwischen Betrieben und Berufsschulen.

Relevanz für die Qualitätssicherung

Die zur Erreichung der beruflichen Handlungskompetenz erforderlichen Fähigkeiten wie ganzheitliches Denken, Teamfähigkeit und Reflexivität lassen sich nicht isoliert an einem Lernort entwickeln, sondern in enger Lernortkooperation. So können die theoretischen Lerninhalte mit praktischen Geschäfts- und Arbeitsprozessen am besten verzahnt werden.

Der Gesetzgeber hat auf Bundesebene keinen starren Rahmen für die Kooperation der Lernorte festgelegt, sondern mehrere Möglichkeiten vorgesehen, die von den Akteuren vor Ort je nach Bedarf und personellen Ressourcen in unterschiedlicher Intensität genutzt werden können. Eine besondere verpflichtende Form der Kooperation kann der Bund auch nicht durchsetzen, da diese eine Kompetenzüberschreitung im föderalen System wäre. Als Zuständige für den schulischen Teil des dualen Systems können die Bundesländer Akzente setzen und die Lernortkooperation im Schulgesetz verankern.

Betriebspraktika für Berufsschullehrer/-innen sind eine besondere Form der Lernortkooperation, die neben dem fachlichen Austausch eine Plattform zum Kennenlernen anbietet und zur Initiierung weiterer Aktivitäten geeignet ist.



Teil II: Qualitätssicherung im dualen System im Kontext des europäischen Qualitätssicherungsrahmens (EQAVET)

Das Thema Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung wird auf europäischer Ebene seit mehr als einem Jahrzehnt in verschiedenen institutionellen Formationen bearbeitet. Diese freiwillige Zusammenarbeit wurde mit der am 18. Juni 2009 vom EU-Parlament und Rat verabschiedeten Empfehlung auf eine verbindlichere Basis gestellt. Die Empfehlung steht zugleich für das Gründungsdatum des Netzwerkes, das mit seinen 34 europäischen Mitgliedsstaaten (Stand 2016) bis heute unter dem Namen EQAVET (European Quality Assurance in Vocational Education and Training) aktiv ist.

Deutschland hat die Entwicklung gemeinsamer europäischer Grundsätze für die Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung von Beginn an mitgetragen. So richtete das BMBF bereits 2008 die „deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (DEQA-VET)“ beim BIBB ein.

1. Die Aufgaben der nationalen Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (DEQA-VET)

Die deutsche Referenzstelle setzt sich seither für die Förderung einer – wie es in der genannten Empfehlung heißt – „Kultur der Qualitätsverbesserung“ ein. Dabei steht die Vernetzung von Akteuren und Institutionen der beruflichen Bildung im Zentrum der Bemühungen. Als Anlauf- und Servicestelle für Fragen rund um das Thema Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung operiert DEQA-VET auf der europäischen, nationalen und regionalen Ebene und übernimmt eine vermittelnde Rolle zwischen den verschiedenen Akteuren. Ziel ist es dabei, Informationsflüsse zu sichern, Initiativen anzustoßen und für ein vertieftes Verständnis von Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung zu werben (siehe www.deqa-vet.de).

In der EQAVET-Empfehlung hatten sich die europäischen Staaten – abgesehen von der Einrichtung nationaler Referenzstellen – auf die Nutzung und Weiterentwicklung des „Europäischen Bezugsrahmens zur Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung“ (EQAVET-Bezugsrahmen) geeinigt. Den Mitgliedsstaaten wird damit ein Referenzinstrument an die Hand gegeben, das diese

dabei unterstützen soll, die kontinuierliche Verbesserung ihrer Berufsbildungssysteme mittels gemeinsamer europäischer Bezugsgrößen zu fördern und zu beobachten. Zugleich soll die Empfehlung eine Plattform für die Identifikation, die Förderung und den Austausch bewährter Verfahren nicht nur auf nationaler, sondern auch auf lokaler und regionaler Ebene bieten. Ziel dieser europäischen Initiative ist es, im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses die Qualität der Berufsbildung zu steigern und die Transparenz und Kohärenz der Berufsbildungspolitik zwischen den Mitgliedstaaten zu verbessern, damit auf der Grundlage gegenseitigen Vertrauens Durchlässigkeit, Mobilität und lebenslanges Lernen gefördert werden.

2. Der EQAVET-Bezugsrahmen

Ein Blick auf den EQAVET-Rahmen zeigt, dass der Qualitätskreis mit seinen vier Phasen: Planen, Umsetzen, Evaluieren, Überprüfen/Anpassen – auch unter Deming- oder PDCA-Kreis bekannt – Kernbestandteil ist. Der Rahmen beinhaltet sowohl eine Anbieter- als auch eine Systemebene und ist mit Qualitätskriterien und Deskriptoren hinterlegt. Um Rückschlüsse auf das Qualitätsniveau beruflicher Bildung zu ermöglichen, erarbeiteten die beteiligten Länder darüber hinaus zehn Qualitätsindikatoren. Diese können die Mitgliedstaaten nach dem Toolbox-Prinzip nutzen, um statistische Aussagen über den jeweiligen Stand der nationalen Berufsbildungssysteme zu generieren (EUROPÄISCHES PARLAMENT UND RAT, 2009).

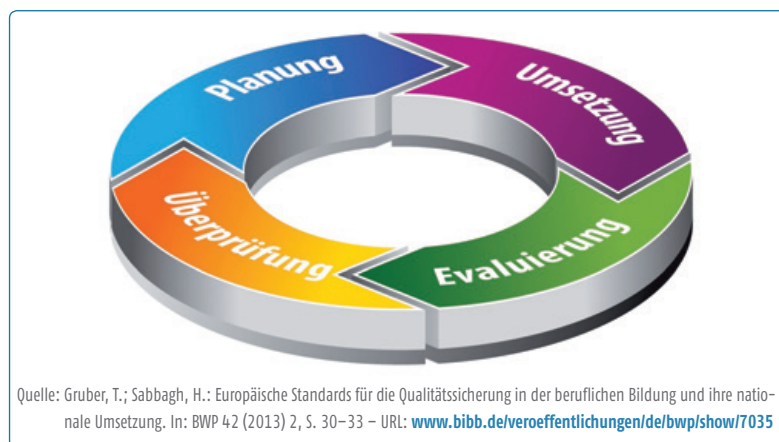


Abbildung 2: Europäischer Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQAVET-Qualitätskreis)

Mit der Einigung auf den EQAVET-Qualitätssicherungsrahmen wurde also kein spezifisches Qualitätssicherungssystem für alle Mitgliedstaaten festgelegt. Vor dem Hintergrund der Heterogenität von Berufsbildungssystemen in Europa eröffnet der Rahmen den europäischen Ländern vielmehr einen weiten Spielraum hinsichtlich der Frage, wie der jeweils nationale Weg der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung auszugestalten ist. Allen nationalen Herangehensweisen soll jedoch das Konzept des zirkulären Planens, Umsetzens, Evaluierens und Überprüfens zugrunde liegen. Darauf hatte sich das europäische Netzwerk als zentrales und gemeinsames Prinzip für den Bezugsrahmen verständigt.

Dieser prozessausgerichtete Grundsatz von EQAVET orientiert sich an der Philosophie bekannter Qualitätsmanagementsysteme (wie ISO, EFQM), die ursprünglich für industrielle Produktionsprozesse erdacht worden sind und später an die Rahmenbedingungen und Bedarfe von Bildungsprozessen an Schulen und anderen Bildungseinrichtungen angepasst wurden. In der überwiegenden Zahl europäischer Staaten ist die berufliche Vollzeitschule nach wie vor die Regel, und deshalb passt der EQAVET-Bezugsrahmen dort gut. In den vergangenen Jahren wurden in diesen schulisch geprägten Berufsbildungsstrukturen vieler europäischer Staaten Qualitätsmanagementsysteme eingeführt, die dem EQAVET-Bezugsrahmen entsprechen. Laut Kommissionsbericht zum Stand der Umsetzung der Empfehlung von 2009 ist in 14 europäischen Mitgliedstaaten die Gestaltung der nationalen Systeme zur Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung in direkter Weise von EQAVET beeinflusst worden (EUROPEAN COMMISSION, 2014).

3. Qualitätssicherung auf Basis von Sozialpartnerschaft, Berufskonzept und der verantwortlichen Rolle der Wirtschaft

Wie aber wird die Qualität der beruflichen Bildung in Deutschland gesichert? Seit den 1990er-Jahren erreichte der Qualitätsdiskurs, der im Zusammenhang mit der sprunghaft angestiegenen Nutzung von Qualitätssicherungssystemen (ISO 9000 ff. u. a.) steht, auch in Deutschland die berufliche Bildung. Im Bereich der Weiterbildung setzte sich die Nutzung entsprechender Systeme durch, und auch im schulischen (Berufs-)Bildungsbereich etablierten sich diese als Managementkonzept. Inzwischen arbeitet in Deutschland die Mehrheit der Bundesländer im beruflichen Schulwesen mit einem konkreten Qualitätsmanagementsystem, wobei häufig landesspezifische Varianten entwickelt wurden, die auf den gängigen Systemen Q2E, ISO und EFQM ba-

sieren (DEQA-VET, 2015). Die Art der Qualitätssicherung in den beruflichen Schulen Deutschlands entspricht also – analog zu den beruflichen Schulen anderer europäischer Staaten – den Prinzipien des EQAVET-Bezugsrahmens.

Die Qualität der Ausbildung in den Betrieben – der Lernort, an dem sich Auszubildende in der Regel die meiste Zeit aufhalten – wird in Deutschland dagegen vom Grundsatz her anders gesichert. Gesetze, Verordnungen und Empfehlungen setzen für die betriebliche Bildung Mindeststandards fest, die aber Spielraum für weitere Maßnahmen der Qualitätssicherung lassen. Charakteristisch für Deutschland ist zudem, dass diese Mindeststandards zum großen Teil das Ergebnis von Aushandlungsprozessen darstellen, an denen die Sozialpartner sowie der Bund und die Länder beteiligt sind. Trotz immament divergierender Interessen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite werden über das Konsensprinzip tragfähige Beschlüsse möglich. Expertinnen und Experten aus der Berufsbildungspraxis und -politik suchen in der ihnen subsidiär vom Staat überlassenen Berufsbildung nach einvernehmlichen Lösungen, deren Nähe zur Praxis zugleich ihre Akzeptanz erhöht.

In Abgrenzung zur Prozessorientierung des EQAVET-Bezugsrahmens fußt die Qualitätssicherung in der betrieblichen Bildung in Deutschland also in erster Linie auf der Setzung, Einhaltung und Überwachung von Mindeststandards sowie den hiesigen spezifischen Rahmenbedingungen. Zu diesen zählen als systemprägende Merkmale das Berufs- und Konsensprinzip, die weitgehende Übernahme von Verantwortung durch die Wirtschaft und die Rolle der sogenannten „zuständigen Stellen“, die als intermediäre Einrichtungen zentrale Kontroll- und Unterstützungsaufgaben in der betrieblichen Bildung übernehmen (siehe Teil III, Kapitel 2). Um deren zentrale Funktion in der deutschen Qualitätssicherungssystematik zu verdeutlichen, sprechen wir in dieser Broschüre von einer „intermediären Ebene“. Entsprechend greift der hier angewandte konzeptionelle Zugang die beiden im EQAVET-Bezugsrahmen vorhandenen Ebenen (System- und Anbieterebene) auf und ergänzt diese durch eine dritte, dazwischenliegende intermediäre Ebene (siehe Abbildung 3, S. 37).

4. Die Idee der kontinuierlichen Verbesserungsprozesse

Die durch den Qualitätskreis verkörperte Maxime des fortgesetzten Bemühens um Verbesserung findet sich in der gesamten Systematik der deutschen Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung wieder, sie stellt jedoch nicht das zentrale Gestaltungsprinzip dar. So kann zum Beispiel

die Entwicklung und Modernisierung von Ausbildungsordnungen den vier Phasen des Qualitätskreises zugeordnet werden (siehe Abbildung 7), und auch das Konzept der „beruflichen Handlungsfähigkeit“ (siehe Abbildung 5) lässt sich im Sinne der umfassenden Handlung mit dem Gedanken des PDCA-Kreislaufes in Beziehung setzen. Der betrieblichen Bildung ist der zirkuläre Gedanke der Qualitätssicherung inhärent, aber meist ist er nicht explizit. Das bedeutet, dass Planungs-, Umsetzungs-, Evaluierungs- und Anpassungsprozesse zwar grundsätzlich durchlaufen werden, diese aber nicht entlang von Prozessbeschreibungen, wie sie für Qualitätsmanagementsysteme typisch sind, sondern durch historisch gewachsene Verfahren initiiert werden und erfolgen.

Es konnte in den vergangenen Jahren beobachtet werden, dass – unter dem Einfluss der Verbreitung von Qualitätsmanagementsystemen – tradierte Verfahren in Form einer Art nachholender Entwicklung rückbezüglich beschrieben und standardisiert werden. So verabschiedete der BIBB-Hauptausschuss 2008 eine Empfehlung zur Qualitätssicherung und zum Qualitätsmanagement in Ordnungsverfahren. Darin wird der bis zu diesem Zeitpunkt mannigfaltig durchlaufene Prozess der Entwicklung und Modernisierung von Ausbildungsordnungen ab Weisung durch das jeweils zuständige Fachministerium im Stil von Qualitätsmanagementsystemen idealtypisch dargestellt.

Wie und durch wen der Prozess der Modernisierung von Ausbildungsordnungen jedoch angestoßen wird, ist nicht schriftlich fixiert. Nachdem in der Praxis Modernisierungsbedarfe in Bezug auf die Ausbildungsordnungen zutage getreten sind, sind es entweder die Arbeitnehmer, die Arbeitgeber, beide Sozialpartner, die zuständigen Ministerien oder das BIBB, die die Revision in der Regel initiieren.

Inhalte der EQAVET-Indikatoren und -Deskriptoren finden sich im deutschen Berufsbildungssystem ebenfalls wieder. Da diese hinsichtlich Systematik und Zuschnitt nicht am deutschen Weg der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung ausgerichtet sind, ist eine Eins-zu-Eins-Zuordnung nur sehr eingeschränkt möglich. Als Beispiel für Versuche in diese Richtung seien hier die im Bereich Berufsbildungsberichterstattung (siehe III, 1.1.3) erhobenen Daten zur Ausbildungsbeteiligungs- (EQAVET-Indikator 3), Abschluss- (EQAVET-Indikator 4) und Vermittlungsquote (EQAVET-Indikator 5) genannt. Kernpunkte der EQAVET-Deskriptoren, wie etwa die Empfehlung, Stakeholder in allen Phasen des Qualitätskreises einzubinden, werden in Deutschland durch das tripartistische System, die institutionalisierte Sozial-

partnerschaft (III, 1.1.1) und die Interessenvertretung der Auszubildenden (III, 3.2.2) bedient. Die Qualifizierung des ausbildenden Personals wäre ein weiteres Beispiel: Sie wird jeweils durch einen Deskriptor auf Anbieter- und Systemebene im EQAVET-Rahmen aufgegriffen – im deutschen System gibt es zu diesem Bereich unter anderem die Ausbilder-Eignungsverordnung und die Unterstützungsleistungen der zuständigen Stellen (III, 2.1.7 und 3.1.1).

5. Arbeitsweltbezogenes Lernen braucht Verbindlichkeit und Spielraum

Mittlerweile ist es auf europäischer Ebene Konsens, dass eine berufliche Ausbildung im Rahmen des dualen Systems oder auch anderer Variationen des arbeitsweltbezogenen Lernens dabei helfen können, den Übergang junger Menschen von der Schule in den Beruf gut zu bewältigen, deren Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und damit die Zahl der jungen Erwerbslosen zu reduzieren (CEDEFOP, 2015). Dafür stehen nicht zuletzt das Brügge-Kommuniqué (EUROPÄISCHE KOMMISSION, 2010), die Rigaer Schlussfolgerungen (MINISTERS IN CHARGE FOR VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING OF EU MEMBER STATES, CANDIDATE COUNTRIES, EUROPEAN ECONOMIC AREA COUNTRIES, 2015) und auf gesamtbildungspolitischer EU-Ebene die New Skills Agenda (EUROPEAN COMMISSION, 2016). In diesem Zusammenhang sind auch die aktuellen Ergänzungen des EQAVET-Qualitätssicherungsrahmens unter anderem durch den Aspekt des arbeitsplatznahen Lernens zu sehen.

Die Erfahrungen in Deutschland zeigen, dass das am Geschäftsprozess orientierte Lehren und Lernen im Rahmen des dualen Systems und anderer Formen des arbeitsweltbezogenen Lernens in Bezug auf die Qualitätssicherung besondere Anforderungen stellt, zumal die rund 430.000 deutschen Ausbildungsbetriebe (2016) hinsichtlich ihrer Größe, der Art der Lernorte und weiterer branchentypischer Rahmenbedingungen sehr heterogen sind.

Vor diesem Hintergrund hat sich in Deutschland im betrieblichen Teil der dualen Ausbildung der Weg der Qualitätssicherung durch das Setzen von Mindeststandards, die Einbindung der Sozialpartner sowie das Berufs- und Konsensprinzip bewährt, weil dieser einerseits ausreichend Verbindlichkeit und andererseits genug Spielraum für die Vielfalt der Betriebe bietet. Er gewährleistet, dass sowohl kleine und mittlere Unternehmen als auch Konzerne selbstverantwortlich transparente und verlässliche Ausbildung anbieten können.

Teil III: Qualitätssicherung in der betrieblichen Ausbildung im Mehrebenensystem der beruflichen Bildung

Die Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung findet in Deutschland mit einem breiten Instrumentarium auf allen drei Ebenen der beruflichen Bildung statt: der Systemebene, der intermediären Ebene und der betrieblichen Ebene (Abbildung 3).

Im Wesentlichen werden auf Systemebene die Regelwerke wie die gesetzlichen Grundlagen und die Ausbildungsordnungen erarbeitet und gesetzt, die die Mindeststandards für die Qualitätssicherung in der betrieblichen Bildung vorgeben. Auf der intermediären Ebene werden diese überwacht und auf der Ebene der Anbieter, also der ausbildenden Betriebe, umgesetzt. Dabei werden die Betriebe durch die Akteure der intermediären Ebene beraten und unterstützt. In der dualen Ausbildung findet das Lernen sowohl im Betrieb als auch in der beruflichen Schule statt. Zu diesen beiden Lernorten kommen gegebenenfalls weitere hinzu – wie im Fall von außerbetrieblichen Ausbildungsstätten. Es handelt sich also um ein Mehrebenensystem, in dem sowohl auf jeder Ebene als auch im Zusammenspiel zwischen den Ebenen die Qualität der dualen Ausbildung gesichert wird. Die Qualitätssicherung wird durch übergeordnete Prinzipien wie die Sozialpartnerschaft und das Konsensprinzip geprägt.

Exkurs: Lernen in der Berufsschule

Bei der dualen Ausbildung in Deutschland findet das Lernen im Betrieb und in der Berufsschule statt. Die Sicherung der Qualität am Lernort Schule wird im Folgenden kurz skizziert. Die Broschüre widmet sich jedoch vorrangig den Mechanismen zur Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung.

Die berufliche Bildung in der Bundesrepublik Deutschland trägt den Besonderheiten eines föderalen Systems Rechnung. Bedingt durch die Kulturhoheit der Länder liegt der Zuständigkeitsbereich des beruflichen Schulwesens bei den Bundesländern.



Abbildung 3: Qualitätssicherung in der betrieblichen Ausbildung

Die vorrangige Aufgabe der Berufsschule ist die Vermittlung fachtheoretischer Kenntnisse für den jeweiligen Beruf. Darüber hinaus werden auch allgemeinbildende Fächer wie Fremdsprachen, Deutsch, Sport und Religion angeboten.

Der Unterricht an beruflichen Schulen findet als Teilzeit- oder als Blockunterricht statt. Dabei werden in der Regel zwölf Stunden pro Woche angesetzt. Der Teilzeitunterricht findet an ein bis zwei Tagen pro Woche statt.

Beträgt der Unterricht an einem Tag nur wenige Stunden, verbringen die Auszubildenden den Rest des Tages im Betrieb. Im Fall von Blockunterricht wechseln mehrwöchige Schulblöcke mit Vollzeitunterricht und betriebliche Vollzeitausbildung einander ab.

Die Lehrinhalte richten sich nach den Rahmenlehrplänen für den berufsbezogenen Unterricht für den Lernort Berufsschule. Diese Empfehlungen werden von der Konferenz der Kultusminister und -senatoren der Länder (KMK) beschlossen. Sie sind nach Lernfeldern strukturiert und so offen gestaltet, dass die Länder Anpassungen vornehmen können. Die Länder können entscheiden, ob sie die Rahmenlehrpläne unverändert und unmittelbar übernehmen oder ob sie modifizierte länderspezifische Lehrpläne erstellen. Ihr Geltungsbereich ist der fachbezogene Unterricht in der Berufsschule. Für den allgemeinbildenden Unterricht an Berufsschulen gibt es keinen Rahmenlehrplan der KMK, hier besitzen die Länder einen großen Gestaltungsfreiraum. Rahmenlehrpläne legen die Ziele und Inhalte des Unterrichts in den einzelnen Fächern fest. Die schulinternen Lehrpläne werden auf ihrer Grundlage erstellt.

Es gibt vielfältige Ansichten dazu, worin sich Schulqualität ausdrückt. Viele Länder haben einen Handlungs- bzw. Orientierungsrahmen abgesteckt und definieren in ihm ihre eigenen Bereiche der Schulqualität. Hierzu gehören beispielsweise:

- ▶ Lehr- und Lernprozesse/Unterrichtsqualität,
- ▶ Schulkultur und Schulklima,
- ▶ Schulmanagement und Führung,
- ▶ Professionalisierung der Lehrkräfte,
- ▶ Qualitätsentwicklung,
- ▶ Ergebnisse und Wirkungen.

Diese Qualitätsbereiche bieten Orientierung und stellen eine zentrale Arbeitsgrundlage für alle mit Schulqualität befassten Gruppen dar: Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler, Schulleitungen, Schulaufsicht, Qualitätsbeauftragte, schulinterne Steuerungsgruppen, Ministerien sowie die Schulinspektion. Die Rahmenbedingungen in den einzelnen Ländern, ja auch in den einzelnen Schulen, sind dabei recht unterschiedlich. So variieren je nach Schule Stellenwert und Ausprägung einzelner Qualitätsmerkmale.

An den beruflichen und berufsbildenden Schulen in Deutschland findet sich also eine Vielfalt von Konzepten und Lösungen hinsichtlich der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung. Instrumente der externen und inter-

nen Evaluation sind in allen Bundesländern eingeführt und in den Schulgesetzen der meisten Länder enthalten.

Eine zentrale Rolle spielt in den meisten Ländern die Verpflichtung zur Schulprogrammarbeit. In einem Schulprogramm legen die einzelnen Schulen die Schwerpunkte und Ziele ihrer Arbeit fest. Die Grundlage sind hier landesspezifische Vorgaben.



Des Weiteren gibt es das Instrument der Zielvereinbarungen zwischen Schule und Schulaufsicht. Sie sollen die nachhaltige Qualitätsentwicklung sicherstellen. Pädagogische Unterstützungssysteme sollen helfen, die Ziele der schulischen Qualitätsentwicklung zu erreichen.

Viele Länder vertreten die Auffassung, dass Qualität nur in der Schule selbst erzeugt werden kann. Deshalb haben sie Projekte zur Stärkung der Eigenverantwortung bzw. Selbstständigkeit von Schulen aufgelegt.

Die Mehrheit der Länder arbeitet im Bereich des beruflichen Schulwesens mit einem einheitlichen Qualitätsmanagementsystem. Dabei wurden häufig landesspezifische Varianten entwickelt, die auf den gängigen Systemen Q2E (Qualität durch Evaluation und Entwicklung), ISO 9000 ff. und EFQM (European Foundation for Quality Management) basieren. Die Qualitätsmanagementsysteme sehen in unterschiedlicher Weise die Möglichkeit einer Zertifizierung vor. Im Zusammenhang mit der Verwendung von Bildungsgutscheinen wird auch eine Zertifizierung von Schulen nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) vorbereitet oder bereits realisiert.

1. Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung auf Systemebene

1.1 Die Gestaltung der betrieblichen Ausbildung auf Systemebene

Auf Systemebene werden grundsätzliche Regelungen für die betriebliche Bildung festgelegt. Hier werden verbindliche Mindeststandards für die intermediäre und die betriebliche Ebene festgelegt, was auch die Klärung von Zuständigkeiten und Prozessen einschließt. Bereits auf der Systemebene wirken Staat, Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, jeweils vertreten durch ihre Spitzenverbände, nach dem Konsensprinzip zusammen. Diesbezügliche Regelungsvorschläge werden vom Parlament beraten und beschlossen bzw. von den zuständigen Ministerien erlassen.

1.1.1 Qualitätssicherung durch Zusammenarbeit der Sozialpartner

Für die berufliche Bildung und damit auch für ihre Qualität liegt die Regelungskompetenz grundsätzlich beim Staat, jedoch greift er nur sehr begrenzt in den betrieblichen Teil der Ausbildung ein. In der Berufsbildung ist die Beteiligung der Anspruchsgruppen besonders stark ausgeprägt. Die Art der Beteiligung ist rechtlich geregelt. Hier treffen das Engagement der Unternehmen in der Ausbildung, die staatliche Regelungskompetenz, die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Bedeutung wissenschaftlicher Expertise zusammen. Hinzu kommt, dass die Bundesländer das Hoheitsrecht über das Bildungswesen haben und deshalb den schulischen Teil der dualen Ausbildung regeln, während der Bund seine Kompetenz über den betrieblichen Teil ausübt. Hierfür bedarf es Kooperationsformen und Bestimmungen über die Zusammenarbeit bei der Ordnung und Überwachung der Berufsbildung.

Im Kern des korporatistischen deutschen Modells der Berufsbildung stehen der Staat, die Arbeitgeber sowie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (siehe Tabelle 1). Der Staat wird vertreten durch die zuständigen Ministerien auf Bundes- und Landesebene und ihre gemeinsamen Gremien sowie durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Die gemeinsamen Gremien der staatlichen Akteure sind in erster Linie die Ständige Konferenz der Kultusminister und -senatoren der Länder (KMK) und der Bund-Länder-

Koordinierungsausschuss „Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne“ (KoA). In letzterem werden die curricularen Grundlagen für den schulischen Teil (Rahmenlehrplan, RLP) und für den betrieblichen Teil (Ausbildungsrahmenplan, ARP) einer Ausbildung im dualen System miteinander abgestimmt.

Tabelle 1: Das tripartistische System in der Berufsausbildung

Beteiligte:	Gesetzliche Gremien (BBiG):
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Staat: Bundes- und Länderministerien, Bundesagentur für Arbeit ▶ Arbeitgeber: Arbeitgeberverbände, Kammern ▶ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Gewerkschaften 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Hauptausschuss beim Bundesinstitut für Berufsbildung (Bundesebene) ▶ Landesausschüsse (Länderebene) ▶ Berufsbildungsausschüsse, Prüfungsausschüsse (Ebene der Regionen/Kammern)

Quelle: eigene Darstellung

Aufseiten der Arbeitgeber beteiligen sich auf Bundesebene die Spitzen- und Branchenverbände der Wirtschaft sowie die Spitzenorganisationen der Kammern und auf regionaler Ebene die Kammern, hier insbesondere die Handwerkskammern und die Industrie- und Handelskammern, sowie regionale Wirtschafts-, Arbeitgeber- und Fachverbände. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Auszubildenden eingeschlossen, werden von Gewerkschaften vertreten. Je nach Gremium werden Vertreterinnen und Vertreter des Deutschen Gewerkschaftsbundes als Spitzenverband oder der Einzelgewerkschaften entsandt.

Der institutionelle Ort für die tripartistische Zusammenarbeit von Staat, Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind die folgenden Ausschüsse, die auf drei Ebenen angesiedelt sind: der BIBB-Hauptausschuss für die Bundesebene, die Landesausschüsse für die Ebene der Bundesländer und die Berufsbildungsausschüsse auf der regionalen Ebene der einzelnen Kammern.

Der BIBB-Hauptausschuss gewährleistet über die von ihm erarbeiteten und im Konsens beschlossenen Empfehlungen die Einheitlichkeit der Anwendung gesetzlicher Bestimmungen zur Berufsbildung, beispielsweise durch Musterprüfungsordnungen. Ihm gehören Vertreterinnen und Vertreter des

Bundes, der Länder und der Sozialpartner sowie beratend je eine Person aus der Bundesagentur für Arbeit, aus den Spitzenverbänden der Kommunen und dem Wissenschaftlichen Beirat des BIBB an (Abbildung 4). Die Arbeit des Hauptausschusses wird durch Unterausschüsse ergänzt. Die Landes- und Berufsbildungsausschüsse werden im Kapitel 2 vorgestellt.

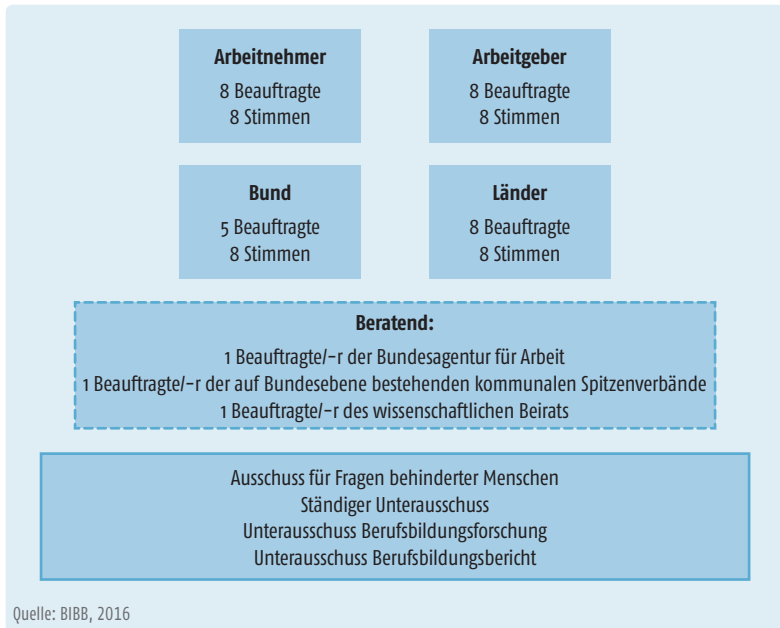


Abbildung 4: Die Struktur des BIBB-Hauptausschusses

Die Arbeit in diesen Gremien folgt dem Konsensprinzip: Die Beteiligten haben nicht nur das Recht, gehört zu werden, vielmehr sollen sie ein gemeinsam getragenes Ergebnis erarbeiten. Es gilt also, kompromissbereit und verantwortungsvoll im Sinne der Sache zu agieren – trotz divergierender Interessen, die die Sozialpartner als Tarifpartner miteinander zu verhandeln haben. In den vergangenen viereinhalb Jahrzehnten seit Einführung dieser Gremien wird eine solche Konsenskultur tatsächlich gelebt. Der vorgegebene Rahmen unterstützt dies dadurch, dass in den Gremien die Sozialpartner jeweils in gleicher Stärke vertreten sind. Die sachbezogenen Diskussionen und Entscheidungen und die Berücksichtigung der Sichtweisen und Interessen aller Betroffenen garantieren auf diese Weise, dass die Ergebnisse ein hohes Maß an Akzeptanz erhalten.

1.1.2 Rechtliche Grundlagen der Berufsbildung und der Qualitätssicherung

Das Ausbildungsgeschehen in Deutschland ist für Betriebe und Auszubildende nicht allein entsprechend ihren eigenen Interessen zu gestalten, sondern unterliegt vielfältigen Bestimmungen zu Ausbildungsinhalten, zum Prüfungswesen und zu Rechten und Pflichten der Beteiligten. Diese sichern die Qualität der Ausbildung. Eine Ausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf darf nach § 4 BBiG und § 25 HwO in Deutschland nur nach der geltenden Ausbildungsordnung erfolgen.

Vorschriften für die Sicherung der Qualität in der Berufsbildung sind in einer Reihe von normativen Dokumenten – Gesetzen, Verordnungen und Empfehlungen – enthalten. Die gesetzlichen Grundlagen sind das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und das Gesetz zur Ordnung des Handwerks oder kurz: Handwerksordnung (HwO). Die Inhalte des Berufsbildungsgesetzes sind die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung. Zudem regelt das Gesetz die Aufgaben der beteiligten Akteure. Es ist auch die rechtliche Grundlage für das BIBB. Die stetige Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung wurde 2005 bei seiner Novellierung erstmalig explizit in das BBiG aufgenommen und den Bundes- und Landesausschüssen für Berufsbildung als Aufgabe zugewiesen (§§ 79 und 83). Die Qualitätssicherung gelangt damit in den Verantwortungsbereich der tripartistisch besetzten Gremien (Staat und Sozialpartner).

Die Handwerksordnung regelt die derzeit 114 Berufe (2017) des Handwerks einschließlich der zugehörigen Ausbildungen. Sie enthält sowohl Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes als auch detaillierte Regelungen speziell für das Handwerk. Zusätzlich zum Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung gelten Bestimmungen zum Arbeitsrecht wie das Jugendarbeitsschutzgesetz und das Betriebsverfassungsgesetz für die betriebliche Ausbildung.

Wichtige normative Bestimmungen für die Berufsbildung enthalten zudem Rechtsverordnungen sowie Empfehlungen der gesetzlich beschriebenen Ausschüsse, insbesondere des BIBB-Hauptausschusses. Die Verordnungen werden von zuständigen Ministerien auf der Grundlage von Bestimmungen im Berufsbildungsgesetz und in der Handwerksordnung erlassen. Für die Berufsbildung spielen die Ausbildungsordnungen und die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) eine große Rolle.

Der schulische Teil der Berufsausbildung, der rund 30 Prozent der Ausbildungszeit beträgt, liegt in der Verantwortung der Bundesländer. Hierzu zählen länderspezifische Bildungs- und Schulgesetze, die Lehrpläne für Berufsschulen, die Aus- und Weiterbildung für Lehrerinnen und Lehrer, die schulische Qualitätssicherung sowie spezifische Erlasse.

1.1.3 Berichterstattung für die Berufsbildung

Um über den jeweiligen Zustand bzw. die jeweiligen Rahmenbedingungen für erreichbare Qualität der betrieblichen Bildung Kenntnis zu erhalten, ist eine regelmäßige Berichterstattung nötig. Im § 86 BBiG heißt es: „Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat Entwicklungen in der beruflichen Bildung ständig zu beobachten und darüber bis zum 1. April jeden Jahres der Bundesregierung einen Bericht (Berufsbildungsbericht) vorzulegen. In dem Bericht sind Stand und voraussichtliche Weiterentwicklungen der Berufsbildung darzustellen. Erscheint die Sicherung eines regional und sektoral ausgewogenen Angebots an Ausbildungsplätzen als gefährdet, sollen in den Bericht Vorschläge für die Behebung aufgenommen werden.“

Für den Berufsbildungsbericht stellt das BIBB wesentliche Daten, Informationen und Analysen zur beruflichen Bildung bereit. 2009 veröffentlichte das BIBB erstmals den Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Darin werden zentrale Indikatoren zur beruflichen Aus- und Weiterbildung dargestellt und Entwicklungen im Zeitverlauf aufgezeigt. Ergänzend werden jährlich wechselnde Schwerpunktthemen behandelt.

Bei der Berichterstattung im BIBB-Datenreport gibt es enge Kooperationen mit der Bundesagentur für Arbeit, mit den statistischen Ämtern des Bundes und der Länder und mit einer Reihe weiterer Institutionen. Es werden eigene empirische Erhebungen durchgeführt sowie externe Datenquellen ausgewertet. Das BIBB nutzt unter anderem die Daten aus Betriebsbefragungen, Befragungen von Ausbildungsplatzbewerberinnen und Ausbildungsplatzbewerbern, Schulabgängerinnen und Schulabgängern sowie von Berufsbildungsexpertinnen und Berufsbildungsexperten.

Im Unterschied zu vielen anderen Staaten, in denen die schulische Berufsbildung die Regel ist, wird in Deutschland neben der Teilnahme-, der Abschluss- und der Vermittlungsquote bei Berufsbildungsgängen die „erste Schwelle“, also der Übergang von der allgemeinbildenden Schule zur beruflichen Bildung, als kritischer Punkt ebenfalls genau beobachtet. Die gewonne-

nen Erkenntnisse werden in Politik, Wissenschaft und Praxis breit rezipiert, fließen in ihre Arbeitsfelder ein und dienen somit auch der Evaluierung von Maßnahmen, Prozessen und Standards der beruflichen Bildung. Sie können damit auch die Rolle von Früherkennungssystemen übernehmen.

In Bezug auf die Ausbildungssituation überwiegen bei der Bildungsberichterstattung Input- und Prozessfaktoren, wenn zum Beispiel die Ausbildungsbeteiligungsquote, die Ausbildungsbetriebsquote, die Vorbildung der Auszubildenden, die Vertragslösungsquote oder die Prüfungsbeteiligungsquote erhoben werden. Aber es werden auch outputorientierte Kennzahlen ermittelt, wie bei Auswertungen zur Anzahl der bestandenen Prüfungen.

Einen Beitrag zur Berichterstattung über das nationale Bildungssystem insgesamt leistet unter anderem der seit 2006 alle zwei Jahre erscheinende nationale Bildungsbericht. Mit diesem Bericht wird anhand wiederkehrender Indikatoren eine alle Bereiche des Bildungswesens (von der frühkindlichen Bildung bis zur Weiterbildung) umfassende aktuelle Bestandsaufnahme des deutschen Bildungswesens vorgenommen. Arbeitsmarktergebnisse beruflicher Ausbildung, nämlich Übernahme und Erwerbsstatus nach Ausbildungsabschluss, ausbildungsadäquate Tätigkeit nach Qualifikationsniveau und Einkommen nach Beruf, werden im aktuellen nationalen Bildungsbericht behandelt.

1.1.4 Forschung und Entwicklung zur Berufsbildung

Bei jeder verlässlichen Qualitätssicherung gilt es, kontinuierlich zu prüfen, ob aufgrund veränderter Rahmenbedingungen Modifikationen nötig sind. In diesem Sinne ist auch eine kontinuierliche Erforschung der Berufsbildung notwendig, um Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft und den daraus resultierenden Anpassungsbedarf für das Berufsbildungssystem rechtzeitig zu erkennen.

Die so gewonnenen Ergebnisse erlauben die Entwicklung evidenzbasierter Lösungen für die Herausforderungen im Bereich der betrieblichen Bildung im dualen System. Hierbei spielt das BIBB eine besondere Rolle. Die Berufsbildungsforschung gehört zu seinen gesetzlichen Aufgaben (§ 90 Abs. 2 BBiG). Zu diesen zählt die Klärung der Grundlagen von Berufsbildung, die Beobachtung nationaler, europäischer und internationaler Entwicklungen, die Ermittlung von Anforderungen an Inhalte und Ziele der Berufsbildung, die Vorbereitung der Berufsbildung im Hinblick auf geänderte Erfordernis-

se sowie die Förderung von Instrumenten und Verfahren der Berufsbildung und des Wissens- und Technologietransfers (§ 84 BBiG).

Die wissenschaftlichen Aufgaben des BIBB werden in Form von Forschungsprojekten oder wissenschaftlichen Dienstleistungen wahrgenommen und durch einen wissenschaftlichen Beirat begleitet. Gemäß § 94 BBiG beurteilt dieser die Qualität von Forschungsprojekten und die wissenschaftliche Tragfähigkeit der Forschungsprogramme. Die Berufsbildungsforschung wird häufig durch spezielle Programme gefördert, die vom BMBF finanziert werden. Sie erfolgt als Eigen-, Auftrags- oder Drittmittelforschung. Von besonderer Bedeutung sind hierbei Modellversuche als Instrumente zur exemplarischen Entwicklung und Erprobung von innovativen Lösungsansätzen, die zur qualitativen Verbesserung der beruflichen Bildung beitragen.

Beispiel aus der Praxis

In den Jahren 2010 bis 2013 wurde das Modellprogramm „Entwicklung und Sicherung der Qualität der betrieblichen Berufsausbildung“ durchgeführt. Es sollte vor allem bei kleinen und mittleren Unternehmen die Qualität der Bildungsprozesse steigern sowie das Ausbildungspersonal durch Aus- und Weiterbildungskonzepte und durch prozesshafte Begleitung unterstützen und professionalisieren. Hierzu wurden betriebliche Qualitätssicherungs- und -entwicklungsinstrumente erstellt und Kommunikations- und Kooperationsstrukturen sowie Qualifizierungskonzepte für das Ausbildungspersonal entwickelt. Es zeigte sich, dass eine hochwertige duale Berufsausbildung besonders dann gewährleistet werden kann, wenn viele Akteure auf mehreren



Ebenen systematisch, kontinuierlich und transparent zusammenwirken. Rechtliche Rahmenbedingungen, betriebliche Voraussetzungen, die Qualifikation der Ausbilder/-innen, Rechte und Pflichten der Auszubildenden, der pädagogische Prozess, die Zusammenarbeit der Lernorte und Netzwerke bezeichnen diese Ebenen. Im Zentrum der Ausbildungsaktivitäten steht dabei der Bildungsprozess der Jugendlichen. So lassen sich Kommunikations- und Kooperationsdefizite und vorzeitige Vertragsauflösungen vermeiden. Die Ergebnisse sind auf der DEQA-VET-Website zugänglich.

Forschung und Entwicklung zur Berufsbildung wird auch von anderen – oftmals universitären und hochschulischen – Instituten und Organisationen geleistet. Auch ihre Ergebnisse werden bei der Fortentwicklung der Ausbildungsordnungen aufgegriffen.

1.2 Entwicklung von Ausbildungsstandards

Die Ausbildungsordnungen und der Prozess ihrer Entwicklung sowie ihrer Revision bzw. Modernisierung stellen einen wesentlichen Eckpfeiler für die Festlegung und Sicherung von Qualitätsstandards dar. Das Grundprinzip ist dabei die Gliederung in einzelne Berufe.

1.2.1 Ausbildungsordnungen und die berufliche Handlungsfähigkeit

Ausbildungsordnungen setzen auf der Basis des Berufsprinzips bundesweit geltende Mindeststandards für die Qualität der beruflichen Bildung. Gemäß § 1 Absatz 3 BBiG besteht das übergeordnete Ausbildungsziel darin, „berufliche Handlungsfähigkeit“ zu vermitteln: „Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.“

Die Auszubildenden sollen in der Ausbildung mit den vollständigen Geschäfts- bzw. Produktionsprozessen vertraut gemacht werden, um so das Verständnis für die Gesamtzusammenhänge im Betrieb zu fördern und erfahrungsbasiertes kompetentes Handeln zu ermöglichen. Dies soll auch in der Prüfung nachgewiesen werden. Es geht also um ein ganzheitliches, an realen betrieblichen Ar-

beitsprozessen ausgerichtetes Ausbilden, das junge Menschen einerseits zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren befähigt. Zum anderen soll ihre Bereitschaft zu ständigem Weiterlernen gefördert werden, weil einmal erlerntes Fachwissen nicht für ein ganzes Berufsleben ausreicht.

Vor diesem Hintergrund verwendet der 2013 verabschiedete Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) – als nationale Umsetzung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) – einen entsprechend ausdifferenzierten Kompetenzbegriff. Er beschreibt Kompetenzen anhand von „Fachkompetenz“ und „personaler Kompetenz“, die jeweils in zwei Unterkategorien unterteilt werden (Fachkompetenz: Wissen und Fertigkeiten; personale Kompetenz: Selbstständigkeit und Sozialkompetenz). Dieser Kompetenzbegriff beansprucht eine Gleichwertigkeit mit den Anforderungen an eine vollständige Handlung, welche aus den sechs Schritten Informieren, Planen, Entscheiden, Ausführen, Kontrollieren und Bewerten besteht (Abbildung 5). In diesem Sinne wird Kompetenz als umfassende Handlungskompetenz verstanden und geht somit weit über die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten hinaus, die auf eine eingegrenzte Arbeit oder Tätigkeit in einem spezifischen Betrieb ausgerichtet sind.

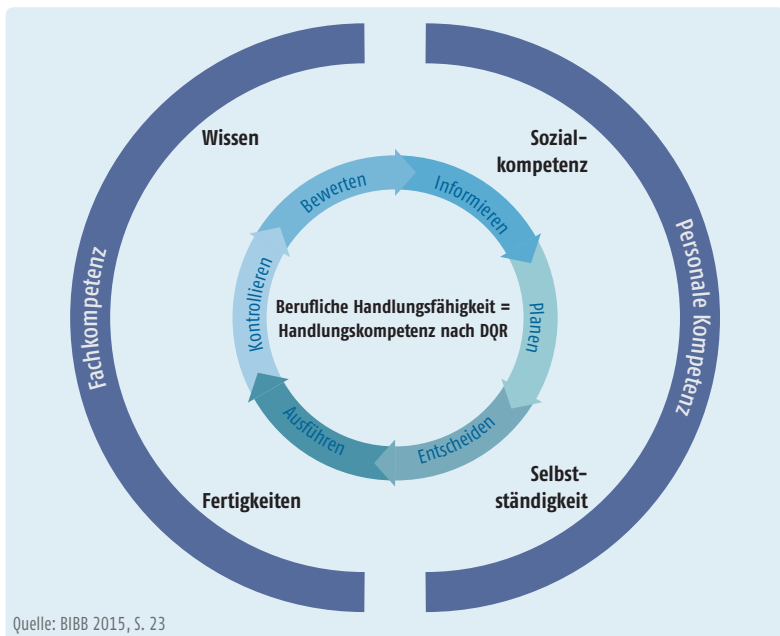


Abbildung 5: Handlungskompetenz und berufliche Handlungsfähigkeit

Verpflichtende Elemente

1. Berufsbezeichnung
2. Ausbildungsdauer
3. Ausbildungsberufsbild: Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (Minimum)
4. Ausbildungsrahmenplan: Gliederung der Vermittlung dieser Kompetenzen
5. Prüfungsanforderungen

Quelle: eigene Darstellung

Abbildung 6: Verpflichtende Elemente von Ausbildungsordnungen

Ausbildungsordnungen werden von den Sozialpartnern sowie Bund und Ländern auf Basis des genannten Konsensprinzips erarbeitet und verhandelt. Sie enthalten nach § 5 BBiG und nach § 26 HwO neben den optionalen die in Abbildung 6 dargestellten verpflichtenden Elemente. Ausbildungsordnungen können darüber hinaus freiwillige Elemente enthalten, wie etwa die Möglichkeit der Stufenausbildung, der gestreckten Abschlussprüfung oder den Erwerb von zusätzlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten, die die berufliche Handlungsfähigkeit ergänzen oder erweitern.

1.2.2 Das Ordnungsverfahren für Ausbildungsberufe

Für die Entstehung und Modernisierung von staatlich anerkannten Ausbildungsberufen gibt es einen definierten Prozess, der in der Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses Nr. 130 festgehalten ist. Wie in Abbildung 7 gezeigt, können ihm die Phasen des Regelkreises der Qualitätssicherung Planung/Planning, Implementierung/Implementation, Evaluation und Verbesserung/Review zugeordnet werden.

(1) Vorphase (*Review*): Die Initiative zur Entwicklung eines neuen Ausbildungsberufs geht in der Regel von den Sozialpartnern aus. Ein erster Kristallisationspunkt ist häufig die betriebliche Wahrnehmung, dass bestehende Ausbildungsinhalte mit den betrieblichen Realitäten immer schwieriger in Übereinstimmung zu bringen oder Tätigkeiten gar nicht Gegenstand einer Ausbildungsordnung sind.

Im Rahmen von (branchenbezogenen) Fachtagungen, Fachgesprächen oder Stellungnahmen wird der Veränderungsbedarf artikuliert. Dieser wird ar-

beitgeberseitig vom Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) als gemeinsame Einrichtung der Spitzenverbände der Wirtschaft und arbeitnehmerseitig vom Deutschen Gewerkschaftsbund aufgenommen und koordiniert. Die Initiative kann aber auch von Ergebnissen aus Forschungsprojekten oder von Gutachten des BIBB ausgehen.

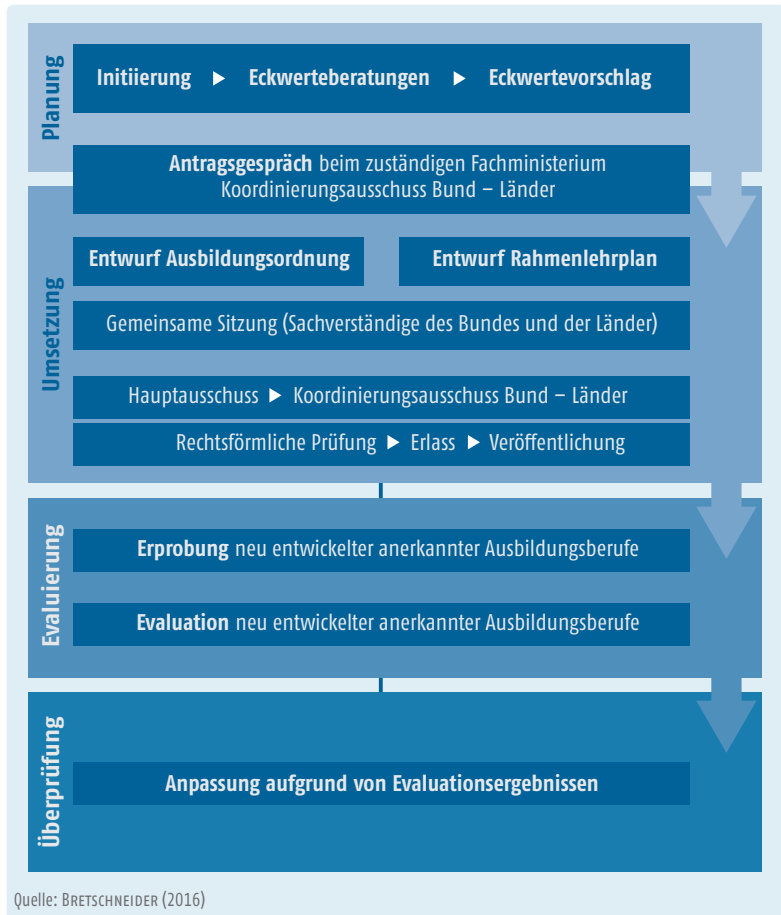


Abbildung 7: Prozessbeschreibung der Entwicklung von Ausbildungsordnungen

In Vorfelduntersuchungen – das können je nach Anforderungen breit angelegte Studien oder auch Kurzexpertisen sein – wird der Bedarf zukünftiger Qualifikationen möglichst präzise analysiert. Die Ergebnisse fließen dann in das Ordnungsverfahren ein.

(2) Festlegung von Eckwerten (*Planung*). In einer ersten Konkretisierungsphase zur Neuordnung eines Ausbildungsberufs werden, basierend auf den im BBiG genannten verpflichtenden Elementen (siehe Abbildung 6), Eckwerte erarbeitet, die zwischen den Sozialpartnern abgestimmt werden. Sie orientieren sich an der bundesweit geltenden Grundstruktur einer Ausbildungsordnung.

Die Sozialpartner leiten diese Eckwerte mit der Bitte um ein sogenanntes Antragsgespräch an das zuständige Fachministerium weiter. An diesem Gespräch nehmen Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, des jeweiligen Fachministeriums, des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, der KMK sowie des BIBB teil. Alle Beteiligten beschließen – gegebenenfalls in angepasster Form – im Konsens die Eckwerte als Grundlage für die Erarbeitung der Ausbildungsordnung. Darauf wird das BIBB beauftragt, den Prozess zur Erarbeitung der Ausbildungsordnung zu gestalten und zu koordinieren.

(3) Erarbeitung und Abstimmung der Ausbildungsordnung (*Implementierung*). In diesem Prozess wird der Ausbildungsrahmenplan für die Betriebe erstellt. Der Ausbildungsrahmenplan beinhaltet das Berufsbild, aufgliedert in die erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten. In einem weiteren Schritt werden die Prüfungsbestimmungen festgelegt.

Parallel dazu und darauf abgestimmt entwickelt die KMK einen Rahmenlehrplan für die Berufsschulen. In diesem Prozess stimmen die beiden Gremien die Inhalte in einer Entsprechungsliste ab. Die erarbeiteten Entwürfe zur Ausbildungsordnung, zum Rahmenlehrplan und zu den Prüfungsbestimmungen werden in einer „Gemeinsamen Sitzung“ beraten und im Hinblick auf ihre inhaltliche und zeitliche Koordination abgestimmt. Dieser Entwurf wird dem Hauptausschuss des BIBB zur Stellungnahme übermittelt. Stimmt dieser dem Entwurf zu, wird er an das zuständige Bundesministerium mit der Bitte übergeben, die Ausbildungsordnung in der vorliegenden Form zu erlassen. Kann im Hauptausschuss kein Konsens über eine Ausbildungsordnung hergestellt werden, müssen die Inhalte überarbeitet und der weitere Prozess zunächst zurückgestellt werden. Im Konsensfall treffen sich die Bund- und Länderrepräsentanten im KoA zur Beschlussfassung.

(4) Erlass und Verordnung. Nach einer Prüfung des Entwurfes durch den sogenannten Normenkontrollrat, welcher die Bundesregierung bezüglich Bürokratieabbau und besserer Rechtsetzung berät, und einer Rechtsförm-

lichkeitsprüfung durch das Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz wird die Ausbildungsordnung vom zuständigen Fachminister im Einvernehmen mit dem BMBF durch Rechtsverordnung erlassen. Sie wird im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und tritt jeweils an einem 1. August, dem Beginn eines Ausbildungsjahres, in Kraft. Im Anschluss wird der von der Kultusministerkonferenz beschlossene Rahmenlehrplan gemeinsam mit der Ausbildungsordnung im Bundesanzeiger veröffentlicht.

Die Ausbildungsordnung und der betriebliche Ausbildungsrahmenplan sind von den Ausbildungsbetrieben mit ihrem Inkrafttreten umzusetzen. Der Rahmenlehrplan wird den Berufsschulen der Bundesländer zur Anwendung empfohlen. Die Ausbildungspraxis wird bei der Umsetzung der neuen Ausbildungsordnung durch Umsetzungshilfen, die die Inhalte der modernisierten Ausbildung sowie die Prüfungsbestimmungen näher erläutern, unterstützt.

Sofern neu entwickelte Ausbildungsberufe in Kraft treten, wie im Jahr 2005 die Fachkraft Agrarservice, werden diese zunächst einer Erprobung (*Evaluation*) unterzogen, um mögliche Schwachstellen zu identifizieren. Eine solche Erprobungsphase umfasst in der Regel einen Zeitraum von fünf Jahren. Die Untersuchung erfolgt in Form einer Evaluation, bei der Inhalte, Strukturen und Umsetzungsbedingungen systematisch in den Blick genommen werden. Sie wird in der Regel von Akteuren der Sozialpartner, des Bundes und der Länder begleitet.

Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse passen Sozialpartner, Bund und Länder unter Leitung des BIBB die Erprobungsverordnung auf dem Wege der beschriebenen Erarbeitung und Abstimmung von Ausbildungsordnungen an, die im Anschluss in sogenanntes Dauerrecht überführt werden können (*Review*).

Das Setzen von Mindeststandards, die mehrfach verschränkten Abstimmungsprozesse zwischen allen Anspruchsgruppen und weitere qualitätssichernde Komponenten sind typisch für das duale System, die Qualität der beruflichen und damit auch der betrieblichen Ausbildung sicherzustellen. Zudem werden so Transparenz und Akzeptanz bei den Sozialpartnern geschaffen.

1.2.3 Die Modernisierung von Ausbildungsstandards

In einer Zeit fortgesetzten technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels können einmal verabschiedete Standards jedoch schnell ihre Aktualität verlieren. Dies gilt es zu verhindern. Deshalb werden Ausbildungsinhalte modernisiert, sobald hierzu ein Bedarf besteht. Ausbildungsordnungen modern zu halten stellt einen weiteren Beitrag dar, die Qualität der beruflichen Bildung in Betrieb und Schule zu sichern.

In der Praxis ist es häufiger der Fall, dass bestehende Berufe modernisiert oder neu zugeschnitten werden, als dass Berufe gänzlich neu erarbeitet werden. So wurde die Ausbildungsordnung zur Fischwirtin/zum Fischwirt modernisiert und inhaltlich um die Kreislaufsysteme in Aquakulturen ergänzt. Damit haben Auszubildende seit August 2016 die Möglichkeit, sich im Laufe ihrer Ausbildung zur Fischwirtin/zum Fischwirt in dem Wirtschaftssektor Aquakultur zu spezialisieren. Diese Modernisierungen und Anpassungen der Ausbildungsordnungen laufen im Prinzip genauso ab wie die Ordnung eines gänzlich neuen Berufes.

Damit Ausbildungsordnungen nicht zu oft modernisiert werden müssen, werden diese so konzipiert, dass sie von Betrieben unterschiedlicher Größe und Branche angewendet werden können. Dafür bedarf es einer gewissen Offenheit des Inhalts. Das wird erreicht, indem auf die detaillierte Beschreibung von Handlungen und Techniken verzichtet wird, weil diese im Zuge der raschen Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft zu schnell veralten. Den Betrieben verbleibt damit auch genug Spielraum, um darüber hinaus fachliche Inhalte zu vermitteln.

Die Entwicklung und Modernisierung von Berufen dauert im Regelfall nicht mehr als zwei Jahre. Dies garantiert die Aktualität der Ausbildungsinhalte und damit eine hohe Qualität der Ausbildung.

1.3 Qualität durch Berufsberatung und Unterstützung

Bei der Auswahl einer Ausbildung werden Jugendliche durch Institutionen der Berufsberatung und durch Programme der Berufsorientierung unterstützt. Sie nehmen wichtige Funktionen bei der Berufsorientierung und bei der Förderung von Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz wahr und wirken hierüber auf die Qualität des Ausbildungsstandes.

1.3.1 Berufsberatung

Eine hohe Qualität der Ausbildung sowie später der Arbeitsleistungen hängt stark davon ab, dass sich Jugendliche für die Ausbildung entscheiden, die ihren Fähigkeiten und Neigungen entspricht. Hierzu bedarf es einer rechtzeitigen Auseinandersetzung mit den eigenen Fähigkeiten und Neigungen sowie mit ihrer möglichen Verwendung in unterschiedlichen Berufen. Auf Systemebene können hierfür valide und unverzerrte Informationen erhoben und adressatengerecht aufbereitet und – in der Schulzeit beginnende – Beratungsangebote eröffnet werden. Sie können damit auch den Anstoß zu einer mit den Wahlmöglichkeiten immer anspruchsvolleren Orientierungssuche und Entscheidungsfindung geben sowie diesen Prozess dauerhaft begleiten. Es bedarf also des Zusammenspiels von gesicherten Fakten, der Art, sie zur Verfügung zu stellen, und einer persönlichen Ansprache, um eine angemessene Auseinandersetzung mit der eigenen Person und den Wahlmöglichkeiten anzustoßen und zu ermöglichen.

Die Angebote auf der Systemebene verfolgen insbesondere das Ziel, vor-schnelle Festlegungen und Urteile über einzelne Berufe und Ausbildungswege und über die eigene Eignung zu verhindern und eine informierte und vernunftbasierte Entscheidung zu ermöglichen. Die Präferenzen der Jugendlichen beziehen sich auf eine kleine Anzahl von Berufen, die sich stark nach dem Geschlecht unterscheidet. Dies kann als Indikator dafür gesehen werden, dass bei ihnen die Suche nach dem richtigen Beruf nicht offen genug geführt wird. Deshalb ist es möglich und sinnvoll, durch Beratung die Qualität des Entscheidungsprozesses zu erhöhen. Fehlentscheidungen bei der Berufswahl können zu Unzufriedenheit, zu Motivationsmangel und zu einem Abbruch von Ausbildungswegen führen. Darunter würde nicht zuletzt die Qualität der Ausbildung leiden.

Zentrale, hierfür flächendeckend eingesetzte Instrumente sind Betriebspraktika während der Schulzeit, Berufseinstiegsberatung an den Schulen, Ausbildungsbörsen im Internet, Ausbildungsmessen und Berufsinformationszentren der Arbeitsagenturen. Sie wurden in den letzten Jahren durch weitere Programme wie das Berufsorientierungsprogramm ergänzt.

Beim Berufsorientierungsprogramm können Siebt- und Achtklässler aller Schulformen erste Schritte zu ihrer Berufswahl gehen. Es setzt sich aus einer meist zweitägigen Potenzialanalyse und darauffolgenden zumeist zweiwöchigen Werkstatttagen zusammen. Zwei oder drei Berufe können die Jugendlichen in diesen Tagen ganz praktisch kennenlernen, und zwar

überwiegend in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten. In einigen Bundesländern ist die Teilnahme an diesem Programm sogar verpflichtend.

1.3.2 Die Förderung von benachteiligten Jugendlichen und von Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz

Um Jugendliche ohne Ausbildungsplatz für die Ausbildung zu gewinnen, werden ihnen zur Förderung ein Berufsvorbereitungsjahr und ein Berufsgrundbildungsjahr angeboten. Weitere Unterstützungsangebote sind Einstiegsqualifizierungen, ausbildungsbegleitende Hilfen und die Assistierte Ausbildung. Sie bilden die Grundlage für eine gute Ausbildung auch bei Jugendlichen mit den unterschiedlichsten Problemen.

Jugendlichen, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, bietet die Bundesanstalt für Arbeit Einstiegsqualifizierungen an. Dies sind betriebliche Praktika mit der Dauer eines halben oder ganzen Jahres. Jugendliche können hierbei ihren Berufswunsch überprüfen und möglicherweise ihren zukünftigen Ausbildungsbetrieb kennenlernen. Sie bekommen eine Praktikumsvergütung und erhalten am Ende ein Zeugnis sowie auf Antrag ein Zertifikat über die erworbenen Qualifikationen.

Für lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Jugendliche besteht die Möglichkeit der sogenannten ausbildungsbegleitenden Hilfen. Ihr Ziel ist es, die jungen Menschen persönlich so zu unterstützen, dass sie ihre Ausbildung erfolgreich abschließen können. Die Inhalte der Unterstützung sind fachlicher Art wie ein spezifischer Förderunterricht, dienen zum Abbau von Sprach- und Bildungsproblemen oder bestehen in der sozialpädagogischen Begleitung der jungen Menschen bei der Bewältigung von Alltagsproblemen. Ansprechpersonen sind Mitarbeitende bei der Agentur für Arbeit oder bei den Jobcentern vor Ort, bei denen eine Unterstützung beantragt werden kann. Träger von Maßnahmen sind private oder gemeinnützige Bildungsanbieter sowie Industrie- und Handelskammern oder Handwerkskammern. Sie werden von der Bundesagentur für Arbeit mit der Durchführung beauftragt und finanziert. Somit entstehen weder für Ausbildungsbetriebe noch für Auszubildende Kosten. Die Förderung findet in der Regel außerhalb der Arbeitszeit statt.

Im Mai 2015 traten die gesetzlichen Regelungen zur Assistierte Ausbildung in Kraft. Dabei handelt es sich um ein Modell, bei dem ein dritter Partner im Ausbildungsprozess mit dem Ausbildungsbetrieb und den Aus-

zubildenden zusammenarbeitet. Es ist das Ziel, die Kluft zwischen den betrieblichen Anforderungen und den persönlichen Voraussetzungen der Jugendlichen zu überwinden. Benachteiligte oder chancenarme Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund sind hier die Adressaten des Programms. Träger solcher zielgruppenspezifischen Angebote sind häufig private oder gemeinnützige Bildungsanbieter. Auch hier übernimmt die Bundesagentur für Arbeit die Finanzierung.



2. Qualitätssicherung auf intermediärer Ebene

Auf intermediärer Ebene haben die Berufsbildungsausschüsse der Kammern und die Landesausschüsse für Berufsbildung den gesetzlichen Auftrag, auf eine stetige Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken. Hinzu agieren auf dieser Ebene viele Akteure, die eng mit dem regionalen oder branchenspezifischen Ausbildungsgeschehen verbunden sind. Es handelt sich hauptsächlich um Gewerkschaften, Wirtschafts-, Arbeitgeber- und Fachverbände. Durch ihre Umfragen, Stellungnahmen, Studien und weitere Maßnahmen zur Qualitätsförderung wirken sie bei der Systemgestaltung mit und nehmen ihre Rolle als Vermittler zwischen Ausbildungspraxis und Systemebene wahr.

Die Kammern haben eine zentrale Rolle für die Qualitätssicherung durch die ihnen vom Staat übertragenen Aufgaben. Diese Aufgaben umfassen die Beratung der Betriebe und der Auszubildenden, die Überwachung der Durchführung der Berufsausbildung und die Organisation der Prüfungen. Sie entscheiden über die Abkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit. Daneben tragen sie zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals mit der Organisation von speziellen Fortbildungsprüfungen bei.

2.1 Die Kammern

2.1.1 Die Kammern als zuständige Stellen

Neben den Wirtschafts- und Arbeitgeberverbänden sind die Kammern, vor allem die Industrie- und Handelskammern (IHK) und die Handwerkskammern (HWK), eine tragende Säule bei der Organisation von Wirtschaftsinteressen. Die Kammern sind Körperschaften des öffentlichen Rechts und übernehmen als Selbstverwaltungseinrichtung der regionalen Wirtschaft teilweise staatliche Aufgaben, darunter auch im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Sie werden im BBiG und in der HwO als „zuständige Stellen“ bezeichnet.

Jeder Betrieb muss nach der gesetzlich verankerten Pflichtmitgliedschaft einer Kammer angehören. Auf Bundesebene sind die Kammern in Spitzenorganisationen zusammengeschlossen: dem Deutschen Industrie- und

Handelskammertag (DIHK) und dem Deutschen Handwerkskammertag (DHKT). Zusammen mit anderen Spitzenorganisationen und Arbeitgeberverbänden haben sie das Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) gebildet, um die Interessen der Wirtschaft in der Berufsbildungspolitik zu bündeln und zu koordinieren.

Damit die Kammern ihren vom Staat übertragenen Aufgaben gerecht werden und als zuverlässige Partner gelten können, sind ihre Strukturen und Organe gesetzlich festgelegt. Sie unterstehen der Rechtsaufsicht einer obersten Landesbehörde, meist den Wirtschaftsministerien. Manche Kammern benutzen Qualitätsmanagementsysteme und lassen sich bzw. ihre Bildungszentren nach ISO 9001 zertifizieren.

Das Zusammenwirken der Organe wird in einer Satzung geregelt. Die Mitglieder wählen eine Vollversammlung, die ihrerseits das Präsidium wählt und den Hauptgeschäftsführer bestellt. Die Präsidiumsmitglieder sind ehrenamtlich, die Geschäftsführer hauptamtlich tätig. Die Kammern können unterschiedliche Fachausschüsse zur Beratung der Vollversammlung und des Präsidiums bilden, die Bildung eines Berufsbildungsausschusses ist jedoch eine gesetzliche Aufgabe.

Die Aufgabengebiete der Kammern als zuständige Stellen werden in einem transparenten Ordnungssystem nach Berufsbereichen wie in Tabelle 2 wiedergegeben abgegrenzt:

Tabelle 2: Bestimmung der zuständigen Stellen

Zuständige Stelle	Bereich
Handwerkskammer	Berufe der Handwerksordnung
Industrie- und Handelskammer	nichthandwerkliche Gewerbeberufe
Landwirtschaftskammer	Berufe der Landwirtschaft
Rechtsanwalts-, Patentanwalts-, Notarkammern und Notarkassen	Rechtspflege
Wirtschaftsprüfer- und Steuerberaterkammern	Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung
Ärzte-, Zahnärzte-, Tierärzte- und Apothekerkammern	Gesundheitsberufe

2.1.2 Der Berufsbildungsausschuss

Auf Grundlage von § 77 BBiG bzw. § 44 HwO errichten die Kammern einen Berufsbildungsausschuss. Dieser hat im Rahmen seiner Aufgaben auf eine stetige Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken. Er ist in allen wichtigen Angelegenheiten der beruflichen Bildung zu unterrichten und zu hören.

Der Berufsbildungsausschuss besteht aus sechs Beauftragten der Arbeitgeber, sechs Beauftragten der Arbeitnehmer und sechs Lehrkräften an berufsbildenden Schulen mit beratender Stimme. Die Beauftragten der Arbeitgeber werden auf Vorschlag der Kammer, die Beauftragten der Arbeitnehmer auf Vorschlag der Gewerkschaften und selbstständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern, die Lehrkräfte von der zuständigen Landesbehörde berufen. Die Tätigkeit in diesem Gremium ist ehrenamtlich. Der Berufsbildungsausschuss ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte seiner stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist. Er beschließt mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen.

Im BBiG und in der HwO sind eine Liste von wichtigen Angelegenheiten festgelegt, in denen der Berufsbildungsausschuss anzuhören ist. Die Anhörung bedeutet, dass der Ausschuss in den Entscheidungsprozess einbezogen wird. Es handelt sich um den Erlass von Verwaltungsgrundsätzen (zum Beispiel über die Eignung von Ausbildungsstätten oder für die Durchführung der Prüfungen), die Umsetzung der vom Landesauschuss für Berufsbildung empfohlenen Maßnahmen und wesentliche inhaltliche Änderungen des Ausbildungsvertragsmusters.

Über andere wichtige Angelegenheiten muss der Berufsbildungsausschuss informiert werden. Es handelt sich zum Beispiel um die Statistik der Berufsausbildungsverhältnisse und der Prüfungen, die Überwachungsstätigkeit der Beraterinnen und Berater, Stellungnahmen der Kammer oder den Bau eigener überbetrieblicher Ausbildungsstätten.

Die ihm zustehenden umfangreichen Befugnisse machen aus dem Berufsbildungsausschuss gleichzeitig ein Überwachungs- und ein Beschlussorgan der Kammer. Die von der Kammer zu erlassenden Rechtsvorschriften für die Durchführung der Berufsbildung werden von ihm beschlossen. Die Rechtsvorschriften betreffen zum Beispiel die Prüfungsordnungen und die Rahmenvorschriften über die Eignung der Ausbilder/-innen oder über die Überwachung der Ausbildungsstätten. Diese Befugnis betrifft sowohl den technisch-organisatorischen Vollzug als auch die inhaltliche Gestaltung der

Berufsbildung. Hier zeigt nochmals die Vertretung der Sozialpartner in diesem zentralen Beratungs- und Beschlussgremium, wie das Konsensprinzip auf intermediärer Ebene gelebt wird.

Die Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen bekommen Stimmrecht bei Beschlüssen zu Angelegenheiten der Berufsausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung, soweit sich die Beschlüsse unmittelbar auf die Organisation der schulischen Berufsausbildung auswirken. Dieses Stimmrecht ist zum Beispiel gegeben, wenn Verwaltungsgrundsätze für die Verkürzung der Ausbildungsdauer unmittelbare Auswirkungen auf die Organisation der Berufsschule haben.

2.1.3 Beratung der Betriebe und der Auszubildenden

Die Kammern beschäftigen Ausbildungsberaterinnen oder Ausbildungsberater zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben in der Berufsbildung. Die Beraterinnen und Berater sind in der Regel hauptberuflich tätig. Daneben können nebenberufliche und ehrenamtliche Ausbildungsberaterinnen oder Ausbildungsberater bestellt werden. Die Beraterinnen und Berater haben die Eignung als Ausbilderin bzw. Ausbilder zu erfüllen und eine mehrjährige Berufserfahrung nachzuweisen. Sie sind unter Angabe ihres Zuständigkeitsbereiches allen interessierten Kreisen bekanntzumachen.

Die Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung (Vorgänger des Hauptausschusses des BIBB) vom 24.8.1973 definiert Grundsätze für die Beratung und Überwachung der Ausbildungsstätten durch Ausbildungsberaterinnen oder -berater. Diese erfüllen ihre Aufgaben durch Besuche der Ausbildungsstätten, regelmäßige Sprechzeiten, Einzel- oder Gruppenberatung und Informationsveranstaltungen für Auszubildende, Ausbilderinnen bzw. Ausbilder und Auszubildende. Die Zahl der Ausbildungsberaterinnen oder Ausbildungsberater ist so festzusetzen, dass jede Ausbildungsstätte mindestens einmal im Jahr aufgesucht und überprüft werden kann. Unter Berücksichtigung der Zahl der Ausbildungsstätten und ihrer geografischen Verteilung sowie der Zahl der Auszubildenden und ihrer Verteilung auf die Ausbildungsstätten muss die Zahl der Ausbildungsberaterinnen oder Ausbildungsberater dafür ausreichen, dass die anstehenden Beratungs- und Überwachungsaufgaben wahrgenommen werden können. Jede Ausbildungsberaterin und jeder Ausbildungsberater hat von einem Arbeitsplan bzw. Zeitplan auszugehen, der sicherstellt, dass die in ihrem/seinem Bereich liegenden Ausbildungsstätten mindestens in jährlichem Turnus aufgesucht

werden. Der Plan hat zu berücksichtigen, dass bei Beschwerden die betroffenen Ausbildungsstätten mit Vorrang zu prüfen sind.

Gemeinsame Schwerpunkte für die Beratung von Betrieben und Auszubildenden sind die Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis, Verkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit, Berufsschulbesuch und Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte sowie Zwischen- und Abschlussprüfungen (Anmeldung, Zulassung, Anforderungen und Ablauf). Zusätzlich können sich die Betriebe über Ausbildungsmöglichkeiten innerhalb des gesetzlichen Rahmens, Eignung zum Ausbilden, betriebliche Ausbildungspläne sowie Zusammenarbeit mit den an der Ausbildung Beteiligten beraten lassen. Als weitere Schwerpunkte für die Auszubildenden können Fragen zu Aufstiegs-, Fortbildungs- und Fördermöglichkeiten erörtert werden.

Neben den Kammern unterstützen auch Wirtschafts-, Arbeitgeber- und Fachverbände sowie Bildungswerke der Wirtschaft die Unternehmen und ihre Auszubildenden beratend und kooperierend bei der Ausbildung und bei der Durchführung ausbildungsvorbereitender Maßnahmen.

2.1.4 Überwachung der Ausbildung

Die Kammern führen ein Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse für anerkannte Ausbildungsberufe, in das der wesentliche Inhalt des Berufsausbildungsvertrags eingetragen wird: Angaben zur/zum Auszubildenden, zur/zum Ausbildenden, zu den Ausbilderinnen und Ausbildern, zum Ausbildungsberuf, zum Beginn der Berufsausbildung, zur Probezeit etc. Für die Eintragung muss der Vertrag dem BBiG und der Ausbildungsordnung entsprechen, und die formalen Voraussetzungen müssen erfüllt werden. Die persönliche und fachliche Eignung sowie die Eignung der Ausbildungsstätte für das Einstellen und Ausbilden werden nachgewiesen. Auszubildende unter 18 Jahren müssen außerdem eine ärztliche Bescheinigung gemäß Jugendarbeitsschutzgesetz zur Einsicht vorlegen. Außerdem können sie nicht selbst den Ausbildungsvertrag unterzeichnen oder das Ausbildungsverhältnis kündigen, sondern nur ihre gesetzlichen Vertreter, in der Regel die Eltern. Ausbildende haben unverzüglich nach Abschluss des Vertrages die Eintragung in das Verzeichnis zu beantragen. Eine vorausgegangene allgemeine und berufliche Ausbildung der Auszubildenden sowie die Bestellung von Ausbilderinnen und Ausbildern sind anzuzeigen. Änderungen des wesentlichen Vertragsinhalts sind ebenfalls zu melden.

Betriebe sind verpflichtet, die für die Überwachung notwendigen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen vorzulegen sowie die Besichtigung der Ausbildungsstätten zu gestatten (§ 76 BBiG).

Die Überwachungstätigkeit der Kammern bezieht sich auf die ordnungsgemäße Durchführung der Ausbildung. Es handelt sich zum Beispiel um die Eignung zum Ausbilden, die Einhaltung der Ausbildungsordnung und des betrieblichen Ausbildungsplans, die Anwendung der einschlägigen Vorschriften oder die Erfüllung von Auflagen zur Behebung von Mängeln.

Als Anlass für die Überwachung werden normalerweise konkrete Anhaltspunkte dafür genommen, dass die Mindestanforderungen nicht erfüllt werden. Bei Beschwerden von Auszubildenden oder wiederholt schlechten Prüfungsergebnissen werden die Ausbildungsberaterinnen oder Ausbildungsberater aktiv, zunächst mit der Beratung der Betriebe über ihre Rechte und Pflichten. Sollten die Mängel nicht behoben werden, kann es zur Löschung eines bestehenden Ausbildungsvertrags und zur Untersagung des Ausbildens kommen.

Bei der Ausübung ihrer Überwachungstätigkeiten können die Ausbildungsberaterinnen oder Ausbildungsberater in Zielkonflikte zwischen der ordnungsgemäßen Durchführung der Ausbildung und den wirtschaftlichen Interessen des Betriebes geraten. Sie verfügen diesbezüglich über eine gewisse Flexibilität in ihren Entscheidungen, gerade wenn es darum geht, neue Ausbildungsplätze zu schaffen oder bestehenden Ausbildungsverhältnissen zum erfolgreichen Abschluss zu verhelfen. Es kann sich als zweckmäßig erweisen, in Einzelfällen vorübergehend nicht gravierende Mängel zu tolerieren und diese dann durch Beratung und kooperative Lösungen zu beheben.

Nach § 111 des Arbeitsgerichtsgesetzes können die Kammern zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Auszubildenden aus einem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis Ausschüsse bilden, denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gleicher Zahl angehören müssen. Der Ausschuss hat die Parteien mündlich zu hören. Wird der von ihm gefällte Spruch nicht innerhalb einer Woche von beiden Parteien anerkannt, so kann binnen zwei Wochen nach ergangenem Spruch Klage beim zuständigen Arbeitsgericht erhoben werden. Der Klage muss in allen Fällen die mündliche Verhandlung vor dem Ausschuss vorangegangen sein. Aus Vergleichen, die vor dem Ausschuss geschlossen sind, und aus Sprüchen des Ausschusses, die von beiden Seiten anerkannt sind, findet die Zwangsvollstreckung statt. Dem Schlichtungsausschuss kommt die Funktion zu, eine gütliche Einigung der Parteien anzustreben.

2.1.5 Organisation der Prüfungen

In den anerkannten Ausbildungsberufen werden Abschlussprüfungen durchgeführt mit dem Ziel, den Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit festzustellen. Der Prüfling soll nachweisen, dass er die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt und mit dem Lehrstoff des Berufsschulunterrichts vertraut ist. Genauso wie die Ausbildungsinhalte werden die Prüfungsanforderungen standardisiert und stellen somit ein wesentliches Qualitätsmerkmal des dualen Systems dar.

Von besonderer Bedeutung für die Qualitätssicherung im Prüfungswesen ist die Neutralität der Prüfer. Deshalb wird die Organisation der Prüfungen nicht von den Betrieben oder von den Berufsschulen übernommen, sondern den Kammern übertragen. Dennoch wird die Mitwirkung aller Interessengruppen gewährt: Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Berufsschulen werden involviert. Für die Abnahme der Abschlussprüfung errichtet die Kammer in ihren Entscheidungen unabhängige Prüfungsausschüsse.

Der Prüfungsausschuss besteht aus mindestens drei Mitgliedern. Die Mitglieder sind für die Prüfungsgebiete sachkundig und für die Mitwirkung im Prüfungswesen geeignet. Dem Prüfungsausschuss gehören als Mitglieder Beauftragte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in gleicher Zahl sowie mindestens eine Lehrkraft einer berufsbildenden Schule an. Mindestens zwei Drittel der Gesamtzahl der Mitglieder müssen Beauftragte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sein. Die Tätigkeit ist ehrenamtlich. Die Mitglieder haben Stellvertreterinnen oder Stellvertreter. Der Prüfungsausschuss ist beschlussfähig, wenn zwei Drittel der Mitglieder, mindestens drei, mitwirken. Diese Regelungen tragen dazu bei, dass Beschlüsse kollegial gefasst werden. Von dem Kollegialitätsprinzip wird erwartet, dass die verschiedenen Sichtweisen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Berufsschulen berücksichtigt und ausgeglichen werden.

Der Prüfungsausschuss beschließt über die Bewertung einzelner Prüfungsleistungen, der Prüfung insgesamt sowie über das Bestehen und Nichtbestehen der Abschlussprüfung. Der Prüfungsausschuss kann gutachterliche Stellungnahmen Dritter zur Bewertung einzelner Prüfungsleistungen einholen. Ausgeschlossen davon sind mündliche Prüfungsleistungen, die vom Prüfungsausschuss selbst abgenommen werden sollen. Die Stellungnahmen sind aber rechtlich unverbindlich. Der Prüfungsausschuss hat das Recht, die vorgeschlagenen Noten zu ändern. Die Stellungnahmen ermöglichen die

Einbeziehung sowohl der Berufsschulen als auch des Ausbildungspersonals in den Betrieben bei der Ermittlung der Prüfungsleistungen. In Betrieben kann sich die Stellungnahme auf die Begutachtung praktischer Aufgaben beziehen. Der Prüfungsausschuss entscheidet auch über die Zulassung zur Abschlussprüfung, falls die Kammer die Zulassungsvoraussetzungen als nicht gegeben erachtet.

Die Kammer erlässt eine Prüfungsordnung, die der Genehmigung der obersten Landesbehörde bedarf. Die Prüfungsordnung muss die Zulassung, die Gliederung der Prüfung, die Bewertungsmaßstäbe, die Erteilung der Prüfungszeugnisse, die Folgen von Verstößen gegen die Prüfungsordnung und die Wiederholungsprüfung regeln.

Um den Ausbildungsstand während der Ausbildung zu ermitteln, wird eine Zwischenprüfung entsprechend der Ausbildungsordnung durchgeführt. Die Ausbildungsordnung kann stattdessen vorsehen, dass die Abschlussprüfung in zwei zeitlich auseinander fallenden Teilen durchgeführt wird (gestreckte Abschlussprüfung). In diesem Fall ist die Teilnahme am ersten Teil eine der Voraussetzungen zur Zulassung zum zweiten Teil der Abschlussprüfung.

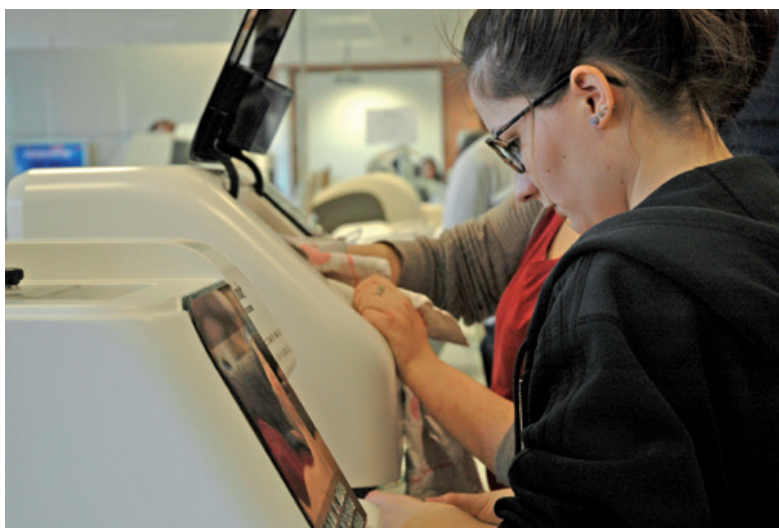
Die Qualität beruflicher Prüfungen hängt wesentlich davon ab, inwieweit die Mitglieder der Prüfungsausschüsse auf ihre Aufgaben vorbereitet werden. Für die Qualifizierung von Prüfungspersonal gibt es eine Reihe von Ansätzen, die sich inhaltlich und methodisch unterscheiden. Hier sind die von den Gewerkschaften, den Kammern und ihren Spitzenorganisationen durchgeführten Maßnahmen zur Prüferqualifizierung zu nennen. Es handelt sich dabei zum Beispiel um regionale Einführungsveranstaltungen und Seminare für neu berufene Prüfer/-innen, Erfahrungsaustausch zwischen Prüfungsausschüssen oder Entwicklung und Verwendung von Hilfen für Prüfer/-innen sowie Referenten und Referentinnen.

2.1.6 Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit

Eine frühzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung sowie eine Abkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit sind nach Beantragung möglich, um den besonderen Voraussetzungen von begabten bzw. benachteiligten Auszubildenden Rechnung zu tragen. Die Entscheidung über die gestellten Anträge liegt in der Zuständigkeit der Kammern und wird nach der Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB vom 27.6.2008 getroffen.

Die Kammer hat die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn die Antragsteller glaubhaft machen, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird. Der Antrag muss gemeinsam vom Auszubildenden und von der oder dem Auszubildenden schriftlich möglichst schon bei Vertragsschluss, spätestens ein Jahr vor Ende der Ausbildungszeit bei der Kammer gestellt werden. Die Abkürzung kann durch die bisherige Ausbildung (allgemeine Hochschulreife, abgeschlossene Berufsausbildung etc.) bis zu zwölf Monaten begründet werden. Im Einzelfall kann die Ausbildungszeit auch wegen eines Lebensalters von mehr als 21 Jahren verkürzt werden. Darüber hinaus können eine einschlägige berufliche Grundbildung, Berufstätigkeit oder Arbeitserfahrung berücksichtigt werden. Die entsprechenden Zeugnisse und Unterlagen tragen zur Glaubhaftigkeit des Antrags bei.

Bei berechtigtem Interesse ist auf gemeinsamen Antrag der oder des Auszubildenden und des Auszubildenden die Ausbildungszeit auch in Form einer täglichen oder wöchentlichen Reduzierung der Arbeitszeit zu kürzen. Als Berechtigung gilt zum Beispiel die Betreuung eines eigenen Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen. Um die Vertrautheit mit den wesentlichen Betriebsabläufen nicht zu gefährden, soll eine wöchentliche Mindestausbildungszeit von 25 Stunden nicht unterstritten werden. Die Teilzeitausbildung führt grundsätzlich nicht zu einer Verlängerung der kalendarischen Gesamtausbildungsdauer, es sei denn, diese ist erforderlich, um das Ausbildungsziel zu erreichen.



Eine vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung ist nach Anhörung des Ausbildenden und der Berufsschule möglich, wenn die oder der Auszubildende überdurchschnittliche Leistungen sowohl im Betrieb als auch in allen prüfungsrelevanten Fächern oder Lernfeldern nachweist. Neben dem Zeugnis der Berufsschule sind für den Nachweis das Leistungszeugnis oder eine entsprechende Bescheinigung des ausbildenden Betriebes und die Vorlage der Zwischenprüfungsbescheinigung und des Ausbildungsnachweises erforderlich. Hält die Kammer die Zulassungsvoraussetzungen für nicht gegeben, entscheidet der Prüfungsausschuss. Die vorgezogene Prüfung soll nicht mehr als sechs Monate vor dem ursprünglichen Termin stattfinden, andernfalls geht es um eine Abkürzung der Ausbildungszeit. Die Ausbildungsvertragsdauer soll in der Regel Mindestzeiten, insbesondere beim Zusammentreffen mehrerer Verkürzungsgründe bzw. bei vorzeitiger Zulassung, nicht unterschreiten: die Hälfte der Regelausbildungszeit für zwei- und dreijährige Ausbildungen und 24 Monate für dreieinhalbjährige.

In Ausnahmefällen erweist sich eine Verlängerung der Ausbildungszeit als erforderlich, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Der Antrag ist schriftlich von der oder dem Auszubildenden bei der Kammer zu stellen. Er/sie muss glaubhaft machen, dass eine Verlängerung erforderlich ist. Als Gründe können zum Beispiel erkennbare schwere Mängel in der Ausbildung, längere Ausfallzeiten oder Betreuung des eigenen Kindes angeführt werden.

2.1.7 Qualifizierung des Berufsbildungspersonals

Neben dem Angebot von fachlichen und berufsspezifischen Weiterbildungsveranstaltungen und der Vermittlung von Betriebspraktika für Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen beteiligen sich die Kammern an der Qualifizierung des Berufsbildungspersonals mit der Organisation von Fortbildungsprüfungen für das Aus- und Weiterbildungspersonal in den Betrieben. In diesem Qualifizierungsbereich sind Verordnungen über die Prüfung zu zwei anerkannten Fortbildungsabschlüssen erlassen worden: Geprüfte/-r Aus- und Weiterbildungspädagogin/Weiterbildungspädagoge (Bachelor-Niveau) und Geprüfte/-r Berufspädagogin/Berufspädagoge (Master-Niveau). Die Kammern sind zuständig für die Durchführung der Prüfungen.

Zur Prüfung zur/zum Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogin/Weiterbildungspädagogen wird zugelassen, wer einen Abschluss in einem anerkannten mindestens dreijährigen Ausbildungsberuf und eine mindestens einjährige Berufspraxis nachweist. Darüber hinaus wird zugelassen, wer

eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung in einem anderen anerkannten Ausbildungsberuf und eine mindestens zweijährige Berufspraxis sowie eine erfolgreich abgelegte Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung oder eine vergleichbar berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation nachweist. Die Berufspraxis muss inhaltlich wesentliche Bezüge zu den Aufgaben haben, die eigenständig und verantwortlich wahrzunehmen sind. Diese Aufgaben bestehen darin, Bildungsprozesse in der Berufsausbildung sowie betrieblichen Weiterbildung ganzheitlich zu planen und durchzuführen. Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagoginnen/Weiterbildungspädagogen sind in der Lage, Ausbildungsordnungen umzusetzen und betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen zu planen. Sie sind zuständig für die Gestaltung von Lernprozessen und die Begleitung der Lernenden sowie für die Qualitätssicherung und -optimierung.

Zur Prüfung zur/zum Geprüften Berufspädagogin/Berufspädagogen wird zugelassen, wer den Fortbildungsabschluss zur/zum Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogin/ Weiterbildungspädagogen oder einen Fortbildungsabschluss zum/zur Fachwirt/-in, zur/zum Fachkauffrau/Fachkaufmann, zum/zur Industrie-, Fach- oder Handwerksmeister/-in oder einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss aufgrund des Berufsbildungsgesetzes oder der Handwerksordnung und eine anschließende mindestens einjährige Berufspraxis nachweist. Darüber hinaus wird zugelassen, wer ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder einen staatlich anerkannten Fachschulabschluss nach einer zweijährigen Fortbildung und eine mindestens zweijährige Berufspraxis nachweist oder wer eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und eine anschließende mindestens fünfjährige Berufspraxis sowie eine erfolgreich abgelegte Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung oder eine vergleichbare berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation nachweist. Die Berufspraxis muss inhaltlich wesentliche Bezüge zu den Aufgaben haben, die Berufspädagoginnen/Berufspädagogen eigenständig und verantwortlich wahrnehmen. Sie leiten und koordinieren berufspädagogische und Geschäftsprozesse. Sie planen und organisieren betriebliche Aus- und Weiterbildungsprozesse sowie Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen. Dabei ermitteln sie den betrieblichen und individuellen Qualifikationsbedarf und entwickeln zielgruppengerechte Qualifizierungsangebote. Sie übernehmen eine Beratungs- und Betreuungsfunktion innerhalb des Unternehmens. Qualitätsentwicklung gehört ebenfalls zu ihren Aufgaben.

2.2 Landesausschüsse für Berufsbildung

Der Landesausschuss hat die Landesregierung in den Fragen der Berufsbildung zu beraten, die sich für das Land ergeben. Er hat im Rahmen seiner Aufgaben auf eine stetige Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken und kann zur Stärkung der regionalen Ausbildungs- und Beschäftigungssituation Empfehlungen zur inhaltlichen und organisatorischen Abstimmung und zur Verbesserung der Ausbildungsangebote aussprechen.

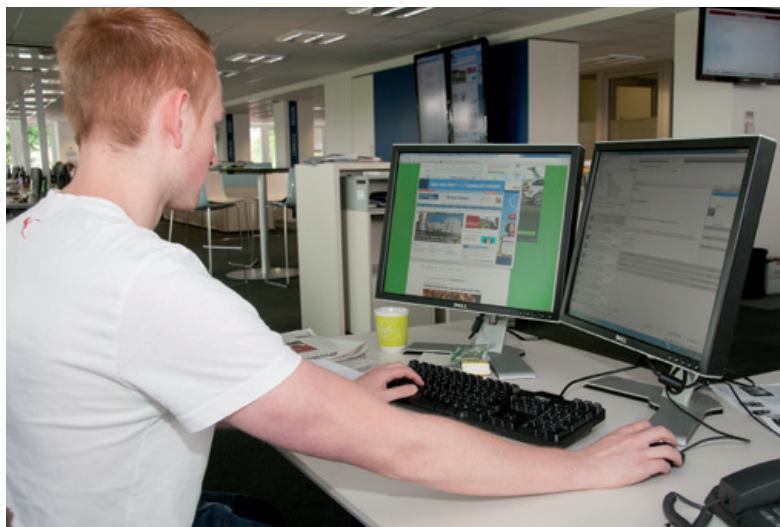
Der Landesausschuss für Berufsbildung besteht aus einer gleichen Zahl von Beauftragten der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der obersten Landesbehörden, die Hälfte der Beauftragten der Landesbehörden muss in Fragen des Schulwesens sachverständig sein. Die Beauftragten der Arbeitgeber werden auf Vorschlag der Kammern, der Arbeitgeberverbände und der Unternehmerverbände, die Beauftragten der Arbeitnehmer auf Vorschlag der Gewerkschaften und selbstständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern berufen. Die Tätigkeit in diesem Ausschuss ist ehrenamtlich. Der Landesausschuss ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist. Er beschließt mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen.

Ein besonderer Schwerpunkt der Arbeit der Landesausschüsse ist die Zusammenarbeit zwischen der schulischen Berufsbildung und der Berufsbildung nach dem BBiG sowie die Berücksichtigung der Berufsbildung bei der Neuordnung und Weiterentwicklung des Schulwesens.

Die Landesausschüsse spielen eine Rolle bei der Förderung der Durchlässigkeit innerhalb der beruflichen Bildung, indem das duale System durch Anrechnungs- und Anerkennungsverfahren für das schulische Berufsbildungssystem geöffnet wird. Das BBiG (§ 43, Absatz 2) eröffnet Absolventen schulischer Berufsausbildungsgänge die Möglichkeit, zur Abschlussprüfung der Kammer zugelassen zu werden, wenn der Bildungsgang der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht. Inhalte, sachliche und zeitliche Gliederung des Bildungsganges, gekoppelt mit einem angemessenen Anteil an fachpraktischer Ausbildung, müssen den Anforderungen der Ausbildungsordnung gleichwertig sein. Bildungsgänge, die die Voraussetzungen erfüllen, werden durch Rechtsverordnungen der Länder bestimmt. Der Erlass dieser Verordnungen wird an das Benehmen des Landesausschusses für Berufsbildung geknüpft. Die Anrechnung beruflicher Vorbildung auf die Ausbildungszeit wird auch durch Rechtsverordnungen der Länder nach Anhörung des Landesausschusses geregelt.

Solche Anrechnungs- und Anerkennungsverfahren tragen zur Angleichung der schulischen Ausbildungsgänge der Länder und zu ihrer Orientierung an den bundeseinheitlichen Standards der Ausbildungsordnungen bei. Durch die Einbeziehung des Landesausschusses werden die Sozialpartner auch auf intermediärer Ebene eingebunden.

Der Landesausschuss kann Unterausschüsse einrichten, die für externe Mitglieder offen sind. An den Sitzungen des Ausschusses und der Unterausschüsse können Vertreterinnen und Vertreter der Landesbehörden, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie der Agentur für Arbeit teilnehmen. So kann regionale Expertise für die Koordinierungs- und Beratungsfunktion des Landesausschusses gewonnen werden. Der Landesausschuss kann – zusätzlich zu seinen Aufgaben – aus den gewonnenen regionalspezifischen Erkenntnissen Empfehlungen und Stellungnahmen weitergeben. Diese Art von Zusammenarbeit der regionalen Akteure ist besonders förderlich für ein ausgewogenes Ausbildungsstellenangebot und eine optimale Organisation der beruflichen Ausbildung.



3. Qualitätssicherung auf betrieblicher Ebene

Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe im dualen System geschieht auf freiwilliger Basis. Sie entscheiden autonom über ihre Ausbildungsstellenangebote. Eine Nichtbeteiligung wird nicht mit Zwangsabgaben sanktioniert. Wenn sich jedoch die Betriebe zum Ausbilden entscheiden, müssen sie bestimmte gesetzliche Mindestanforderungen erfüllen. Die Qualitätssicherung in der betrieblichen Ausbildung erfolgt also vor allem über Gesetze und Verordnungen sowie Empfehlungen des Hauptausschusses des BIBB.

Über die Mindestanforderungen hinaus können die Betriebe weitere Qualitätskriterien selbst festlegen oder auch im Rahmen der Anwendung von Qualitätsmanagementsystemen eigene Maßstäbe setzen. Für die Inhalte der Ausbildung verfügen sie über genügend Spielräume hinsichtlich Vertiefungstiefe und -breite. Ergänzend zu den Anforderungen der Ausbildungsordnungen können je nach Möglichkeit und Bedarf zusätzliche Qualifikationen vermittelt werden.

Konkret basiert die Qualitätssicherung auf drei Säulen: Eignung des Betriebs zum Ausbilden, Festlegung der Rechte und Pflichten der Auszubildenden und Auszubildenden sowie die Kooperation mit den Berufsschulen.

3.1 Eignung des Ausbildungsbetriebes

Nicht jeder Betrieb darf ausbilden. Die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Ausbildung müssen im Vorfeld geprüft werden. Ein Betrieb darf nur ausbilden, wenn sowohl das Ausbildungspersonal als auch die Ausbildungsstätte als geeignet gelten. Bei Bedarf kann die Ausbildung in einer überbetrieblichen Berufsbildungsstätte (ÜBS) oder im Verbund mit anderen Betrieben und Bildungsträgern durchgeführt werden. Der betriebliche Ausbildungsplan muss die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung in den jeweiligen Lernorten wiedergeben. Die Feststellung der Eignung und die Überwachung der stetigen Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben liegen im Verantwortungsbereich der zuständigen Kammer.

3.1.1 Eignung des Ausbildungspersonals

Die Auszubildenden müssen persönlich geeignet sein. Als nicht geeignet gelten Personen, die Kinder oder Jugendliche nicht beschäftigen dürfen oder gegen das BBiG und die entsprechenden Vorschriften verstoßen haben (§ 29 BBiG). Es handelt sich um Personen, die wegen bestimmter Straftaten und Ordnungswidrigkeiten rechtskräftig verurteilt worden sind. Mit der persönlichen Eignung der Auszubildenden wird sichergestellt, dass deren moralischen Einstellungen und Wertorientierung nicht in Widerspruch zum Schutz der Jugendlichen und zur Einhaltung der geltenden Vorschriften stehen. Personen, die die Durchführung der Ausbildung oder die Jugendlichen selbst in Gefahr bringen können, werden ausgeschlossen.

Die Ausbilderinnen und Ausbilder müssen persönlich und fachlich geeignet sein. Die fachliche Eignung, berufliche Erfahrung und pädagogische Kompetenz stellen sicher, dass die Ausbilderinnen und Ausbilder selber über die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, die sie zu vermitteln haben.

Unter der Verantwortung der Ausbilderinnen und Ausbilder können weitere Fachkräfte des Betriebes bei der Ausbildung mitwirken, die für die Vermittlung von Inhalten und persönlich geeignet sind. Es wird zwischen drei Kategorien des Ausbildungspersonals unterschieden: neben- und hauptberufliche Ausbilderinnen und Ausbilder sowie auszubildende Fachkräfte. Die persönliche Eignung gilt für alle gleichermaßen. Die fachliche Eignung betrifft die neben- und hauptberuflichen Ausbilderinnen und Ausbilder. Als fachlich geeignet gelten Ausbilderinnen und Ausbilder, die die beruflichen sowie die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlich sind. Während die berufliche Eignung direkt im BBiG (§ 30) expliziert wird, wird die berufs- und arbeitspädagogische Eignung gesondert in der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) behandelt.

Als Nachweis der erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten gelten Abschlussprüfungen in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung. Die staatlich anerkannte Prüfung kann im Rahmen einer dualen Ausbildung, einer vollzeitschulischen Ausbildung oder an einer deutschen Hochschule stattgefunden haben. Darüber hinaus wird eine praktische Ausübung des Berufs für eine angemessene Zeit vorausgesetzt.

Die berufs- und arbeitspädagogische Eignung ist in einer Prüfung nachzuweisen, die aus einem schriftlichen und einem praktischen Teil besteht.

Diese Prüfung entspricht dem Teil IV der Meisterprüfung. Inhaltlich umfasst die berufs- und arbeitspädagogische Eignung die Kompetenz zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung in den Handlungsfeldern:

- ▶ Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen,
- ▶ Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken,
- ▶ Ausbildung durchführen und
- ▶ Ausbildung abschließen.



Diese Handlungsfelder decken alle relevanten Prozesse der Ausbildung im Betrieb ab: von der Bedarfsermittlung, Erstellung des betrieblichen Ausbildungsplans, inhaltlichen und organisatorischen Abstimmung mit den Kooperationspartnern, Auswahl der Ausbildungsmethoden und -medien und der individuellen Förderung der Auszubildenden bis hin zur Prüfungsvorbereitung und Beratung über Weiterbildungsmöglichkeiten. Daher kommt den Ausbilderinnen und Ausbildern eine zentrale Rolle in der Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung zu.

3.1.2 Eignung der Ausbildungsstätte

Die Ausbildungsstätte muss nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet sein, und die Zahl der Auszubildenden muss in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder zur Zahl der

beschäftigten Fachkräfte stehen. Eine Abweichung von den angemessenen Zahlenverhältnissen ist zulässig, wenn die Berufsausbildung nicht gefährdet wird. Ausbildungsmaßnahmen können außerhalb der Ausbildungsstätte stattfinden, wenn die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nicht in vollem Umfang im Betrieb vermittelt werden können (§ 27 BBiG). Diese Maßnahmen müssen im Berufsausbildungsvertrag ausdrücklich vereinbart werden.

Mit der Feststellung der Eignung der Ausbildungsstätte durch die Kammern wird sichergestellt, dass die materiellen Ressourcen und Bedingungen für die Durchführung der Ausbildung vorhanden sind und dass ein normaler Ablauf der Ausbildung ohne Störung für jede/-n Auszubildende/-n gewährleistet wird. Das bedeutet, dass jede/-r Auszubildende über genügend Material, Raum und Betreuung durch die Ausbilderinnen und Ausbilder verfügt. Die Lern- und Arbeitsprozesse sind aufeinander abgestimmt, sodass die Auszubildenden weder andere Mitarbeiter/-innen noch sich gegenseitig stören.

Die Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB vom 16. Dezember 2015 zur Eignung der Ausbildungsstätten hat Kriterien vorgelegt, die die Anforderungen näher präzisieren und zur einheitlichen Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen beitragen. So müssen die einschlägigen gültigen Ausbildungsordnungen für jeden Ausbildungsberuf, für den die Eintragung eines Ausbildungsverhältnisses beantragt wird, vorliegen. Mindestens Angaben über die konkreten Ausbildungsplätze, die Ausbildungsabschnitte, die zu vermittelnden Ausbildungsinhalte und die zugeordneten Ausbildungszeiten sind in den betrieblichen Ausbildungsplan aufzunehmen. Die betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozesse gewährleisten, dass die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten entsprechend der Ausbildungsordnung vermittelt werden können. Die für die Vermittlung erforderlichen Einrichtungen und notwendigen Ausbildungsmittel müssen vorhanden sein, und die angemessene Zeit für Ausbildungszwecke muss zur Verfügung stehen.

Die Empfehlung konkretisiert auch die angemessenen Zahlenverhältnisse. Als angemessenes Verhältnis der Zahl der Auszubildenden zur Zahl der Fachkräfte gilt in der Regel eine Auszubildende/ein Auszubildender je drei Fachkräfte. Nebenberufliche Ausbilderinnen bzw. Ausbilder und auszubildende Fachkräfte sollen durchschnittlich nicht mehr als drei Auszubildende selbst ausbilden. Hauptberufliche Ausbilderinnen und Ausbilder sollen nicht mehr als 16 Auszubildende in einer Gruppe unmittelbar selbst ausbilden. Ausnahmen sind zulässig, wenn besondere Maßnahmen zur Förderung der Ausbildung durchgeführt werden.

Die zuständige Stelle überwacht die Eignung der Ausbildungsstätte sowie die persönliche und fachliche Eignung. Werden Mängel der Eignung festgestellt, so haben Auszubildende diese innerhalb einer von der zuständigen Stelle gesetzten Frist zu beseitigen. Ist der Mangel der Eignung nicht zu beheben oder ist eine Gefährdung Auszubildender zu erwarten oder wird der Mangel nicht innerhalb der gesetzten Frist beseitigt, so hat die zuständige Stelle dies der nach Landesrecht zuständigen Behörde mitzuteilen. Diese kann für einen Betrieb das Einstellen und Ausbilden untersagen, wenn die notwendigen Voraussetzungen nicht oder nicht mehr vorliegen. Vor der Untersagung sind die Beteiligten und die zuständige Stelle zu hören.

3.1.3 Die Ausbildung in den überbetrieblichen Berufsbildungsstätten oder im Verbund

Wenn der Betrieb nicht alle Ausbildungsinhalte in den eigenen Ausbildungsstätten vermitteln kann, können Ausbildungsmaßnahmen in einer überbetrieblichen Berufsbildungsstätte (ÜBS) oder in einem Verbund mit anderen Partnern durchgeführt werden.

Die ÜBS leisten eine ergänzende überbetriebliche Ausbildung für Betriebe, die aufgrund ihrer Spezialisierung nicht alle Ausbildungsinhalte abdecken können. Dadurch kann die Ausbildungsfähigkeit der kleinen und mittleren Unternehmen gesichert werden. Neben dem BMBF fördert auch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie ÜBS. Träger von ÜBS sind in der Regel die Kammern und ihre Organisationen. Die Kammern können auch eigene ÜBS bauen.

Die Ausbildung im Verbund bietet sich als weitere Option für Betriebe an, die die Ausbildungsinhalte nicht in vollem Umfang selbst vermitteln können. Die Auszubildenden absolvieren einzelne Ausbildungsabschnitte in Partnerbetrieben oder Bildungseinrichtungen. Diese außerhalb des Betriebes stattfindenden Ausbildungsmaßnahmen tragen zur Eignung der eigenen Ausbildungsstätte bei und somit zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsstellen.

Generell eignet sich die Verbundlösung für Betriebe, die erstmalig oder in neuen Berufen ausbilden möchten, die Kosten der Ausbildung teilen möchten, aufgrund ihrer Spezialisierung die Ausbildung nicht in vollem Umfang abdecken können oder ihren Auszubildenden Zusatzqualifikationen vermitteln wollen.

Die Verbundausbildung ist ein Beitrag zur Steigerung der Ausbildungsqualität, insbesondere durch die Nutzung der jeweiligen betrieblichen Spezialisierung für die fachliche Qualifikation der Auszubildenden. Durch die Erfahrung in verschiedenen Betrieben und den Umgang mit unterschiedlichen Menschen steigt auch die soziale Kompetenz der Auszubildenden.

Für die Gründung eines Ausbildungsverbundes gibt es vier mögliche Organisationsformen:

- ▶ Ausbildung in einem Leitbetrieb mit Partnerbetrieben: Der Leitbetrieb schließt den Ausbildungsvertrag ab und entsendet die Auszubildenden in die Partnerbetriebe. Diese profitieren von den Ausbildungserfahrungen, Schulungs- und Laborräumen oder der Ausrüstung des Leitbetriebes. So können sie die Qualität der eigenen Ausbildung steigern.
- ▶ Auftragsausbildung: Ein Bildungsträger oder ein anderer Betrieb übernimmt bestimmte Abschnitte der Ausbildung als Dienstleistung. Den Ausbildungsvertrag schließt der Stammbetrieb ab, und er bezahlt für die von ihm in Auftrag gegebenen, extern erbrachten Ausbildungsleistungen.
- ▶ Konsortium: Die Betriebe bilden gleichberechtigt gemeinsam aus und tauschen ihre Auszubildenden aus, um die Qualität der Ausbildung durch ein breiteres Themenspektrum zu erhöhen. Die Auszubildenden der Konsortialbetriebe schließen den Ausbildungsvertrag nur mit ihrem jeweiligen Stammbetrieb ab, der die Ausbildungsvergütung auch während der Ausbildung im Partnerbetrieb trägt.
- ▶ Ausbildungsverein: Die Betriebe übernehmen den inhaltlichen Teil der Ausbildung, während der Ausbildungsverein als Vertragspartner auftritt. Der Verein regelt die Zuständigkeiten der an der Ausbildung beteiligten Betriebe durch eine Kooperationsvereinbarung.

3.1.4 Der betriebliche Ausbildungsplan

Der Ausbildungsablauf ist unter Zugrundelegung der Ausbildungsordnung und des Ausbildungsrahmenplans so aufzugliedern, dass sowohl die zeitliche Folge als auch der sachliche Aufbau der Berufsausbildung ersichtlich werden. Der Ausbildungsplan berücksichtigt die betrieblichen Rahmenbedingungen sowie die individuellen Gegebenheiten. Sollten Teile der Ausbildung außerhalb der Ausbildungsstätte vermittelt werden, müssen diese so angeordnet sein, dass betriebliche und außerbetriebliche Maßnahmen sinnvoll ineinandergreifen und aufeinander aufbauen.

Der Bundesausschuss für Berufsbildung hat mit der Empfehlung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung vom 28.3.1972 die

Rolle des Ausbildungsplans als festen Bestandteil des Ausbildungsvertrages hervorgehoben. Neben der Pflicht zur Aufführung von Ausbildungsplätzen und Ausbildungsmitteln werden in dieser Empfehlung Kriterien zur sachlichen und zeitlichen Gliederung aufgelistet.

Die sachliche Gliederung muss alle im Ausbildungsrahmenplan aufgeführten Fertigkeiten und Kenntnisse enthalten. Diese sollen so zusammengefasst und gegliedert werden, dass überschaubare Ausbildungseinheiten entstehen, die bestimmten Funktionen (z. B. Verkauf oder Montage) oder bestimmten Abteilungen (z. B. Buchhaltung oder Lehrwerkstätte) der Ausbildungsstätte zugeordnet werden können. Die spezielle Anwendung und die Festigung der vermittelten Fertigkeiten und Kenntnisse sollen erst nach Vermittlung einer möglichst breiten Grundlage erfolgen. Wie beschrieben finden die Inhalte des Ausbildungsrahmenplanes ihre Entsprechung in den Inhalten des Rahmenlehrplanes für die Berufsschulen.

Sofern die Ausbildungsordnung eine zeitliche Folge vorschreibt, muss diese unter Berücksichtigung der Reihenfolge der Prüfungen eingehalten werden. Die zeitliche Gliederung soll sowohl sachlogischen als auch pädagogischen Kriterien folgen. Sie soll entsprechend dem Ausbildungsinhalt überschaubare Abschnitte (höchstens sechs Monate) vorsehen und den Urlaub berücksichtigen. Wenn möglich und je nach Ausbildungsberuf und Ausbildungsjahr sind Unterabschnitte nach Monaten oder Wochen anzugeben. In begründeten Ausnahmefällen kann in begrenztem Umfang von der Gliederung abgewichen werden, wenn dadurch die Teilziele und das Gesamtziel nicht beeinträchtigt werden. Die Ausbildungsstätte hat die Abweichung mit Begründung festzuhalten und der zuständigen Stelle anzuzeigen.

Beispiel aus der Praxis: Von der Ausbildungsordnung zum betrieblichen Ausbildungsplan für den Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement (Auszüge aus der Ausbildungsordnung zum Thema „Kundenbeziehungen“):

Ausbildungsordnung:

(...)

§ 4 Struktur der Berufsausbildung, Ausbildungsberufsbild

(1) Die Berufsausbildung gliedert sich in:

1. gemeinsame berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in den Pflichtqualifikationen,
2. weitere berufsprofilgebende Fertigkeiten (...)

(2) Gemeinsame berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in den Pflichtqualifikationen sind:

1. Büroprozesse (...)
2. Geschäftsprozesse:
 - 2.1 Kundenbeziehungen,
 - 2.2 Auftragsbearbeitung (...)

Ausbildungsrahmenplan:

Sachliche Gliederung (Anlage 1)

Abschnitt A: Gemeinsame berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in den Pflichtqualifikationen

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes	Zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten
(...)		
2	Geschäftsprozesse (§ 4 Absatz 2 Nummer 2)	
2.1	Kundenbeziehungen (§ 4 Absatz 2 Nummer 2.1)	a) Eigene Rolle als Dienstleister im Kundenkontakt berücksichtigen b) Kundendaten zusammenstellen, aufbereiten und auswerten c) Situationsgerecht und kundenorientiert Auskunft geben und beraten d) Informationen kundengerecht aufbereiten e) Bedeutung von Kundenservice für die Kundenzufriedenheit erkennen und berücksichtigen
(...)		

Zeitliche Gliederung (Anlage 2)

- A. Während der gesamten Ausbildungszeit (...)
- B. 1. bis 15. Ausbildungsmonat (...)
- C. 16. bis 36. Ausbildungsmonat

(1) In einem Zeitraum von insgesamt elf Monaten zu vermitteln sind die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Berufsbildpositionen aus § 4: Absatz 2 Nummer 2.1 Kundenbeziehungen, Absatz 2 Nummer 2.2 Auftragsbearbeitung und -nachbereitung, Absatz 2 Nummer 2.4 personalbezogene Aufgaben, Absatz 2 Nummer 2.5 kaufmännische Steuerung, Absatz 4 Nummer 3.2 Kommunikation.

Lernfelder nach dem Rahmenlehrplan:

Nr.	Lernfelder	Zeitrichtwerte in Unterrichtsstunden		
		1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
1	Die eigene Rolle im Betrieb mitgestalten und den Betrieb präsentieren	40		
2	Büroprozesse gestalten und Arbeitsvorgänge organisieren	80		
3	Aufträge bearbeiten	80		
4	Sachgüter und Dienstleistungen beschaffen und Verträge schließen	120		
5	Kunden akquirieren und binden		80	
6	Werteströme erfassen und beurteilen		80	
7	Gesprächssituationen gestalten		40	
(...)				

Entsprechungen zwischen Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan:

Ausbildungsrahmenplan		Rahmenlehrplan				
Ausbildungsberufsbildpositionen	Ausbildungsmonate		Schuljahr			Lernfelder
	1-15	16-36	1	2	3	
(...)						
2 Geschäftsprozesse (§ 4 Absatz 2 Nummer 2)						
2.1 Kundenbeziehungen (§ 4 Absatz 2 Nummer 2.1)						
a) Eigene Rolle als Dienstleister im Kundenkontakt berücksichtigen	X		X			3
b) Kundendaten zusammenstellen, aufbereiten und auswerten	X		X	X		3; 5
c) Situationsgerecht und kundenorientiert Auskunft geben und beraten	X		X	X		3; 7
d) Informationen kundengerecht aufbereiten	X		X	X		3; 7
e) Bedeutung von Kundenservice für die Kundenzufriedenheit erkennen und berücksichtigen	X		X			3
(...)						

Beispiele für einen betrieblichen Ausbildungsplan:

Sachliche Gliederung

Abschnitt A

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes	Zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Position vermittelt
2	Geschäftsprozesse		
2.1	Kundenbeziehungen	a) Eigene Rolle als Dienstleister im Kundenkontakt berücksichtigen b) Kundendaten sammeln, aufbereiten und auswerten c) Situationsgerecht und kundenorientiert Auskunft geben und beraten	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
(...)			

Zeitliche Gliederung

16. bis 36. Ausbildungsmonat

(1) In einem Zeitraum von insgesamt elf Monaten werden die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Berufsbildpositionen aus § 4 wie folgt vermittelt:

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes	Vermittlung /Fortführung vorgesehen	
		Abteilung	von – bis
Abs. 2 2.1	Kundenbeziehungsprozesse		
Abs. 2 2.2	Auftragsbearbeitung und -nachbereitung		
Abs. 2 2.4	personalbezogene Aufgaben		
Abs. 2 2.5	kaufmännische Steuerung		
Abs. 4 3.2	Kommunikation		

3.2 Rechte und Pflichten der Ausbildenden und Auszubildenden

Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Schließung eines Ausbildungsvertrages und dessen Eintragung bei der zuständigen Stelle. Vertragspartner sind die Auszubildenden und die Ausbildenden. Ausbildende oder Ausbildender ist, wer andere Personen zur Berufsausbildung einstellt. Davon zu unterscheiden sind diejenigen, die die Ausbildung praktisch durchführen. Das können Ausbildende selbst oder von ihnen beauftragte Ausbilderinnen und Ausbilder sein.

Die Rechte und Pflichten der Ausbildenden und Auszubildenden während der Ausbildung sind im BBiG verankert. Für die Dokumentation des Ausbildungsprozesses und seiner Qualität kommt dem Führen eines Ausbildungsnachweises eine besondere Rolle zu.

3.2.1 Der Ausbildungsvertrag

Die Schließung eines Ausbildungsvertrages und seine Eintragung bei der zuständigen Stelle sind Voraussetzungen zum Einstellen von Auszubildenden. Der Vertrag wird zwischen der oder dem Auszubildenden und der oder dem Ausbildenden abgeschlossen. Bei Minderjährigen ist die Zustimmung der gesetzlichen Vertreter erforderlich. Vertretungsberechtigt sind im Prinzip beide Eltern gemeinsam. Die Kammern sowie das BIBB (Empfehlung des Hauptausschusses vom 18.7.2005, geändert am 7.3.2008) stellen Musterverträge für Interessierte zur Verfügung.

Art, sachliche und zeitliche Gliederung, Beginn und Dauer sowie Ziel der Berufsausbildung müssen in den Ausbildungsvertrag schriftlich aufgenommen werden. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte sowie die Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit sind ebenfalls Gegenstand des Vertrages. Ein Ausbildungsverhältnis wird rechtlich als ein Arbeitsverhältnis betrachtet. Das heißt, die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze sind für den Ausbildungsvertrag anzuwenden. So entsteht für die Auszubildenden ein Anspruch auf Vergütung und Urlaub. Die Vergütung steigt mit fortschreitender Berufsausbildung jährlich an. Sie wird in den Tarifverträgen zwischen den Sozialpartnern verhandelt. Nicht-tarifgebundene Betriebe haben eine angemessene Vergütung zu gewähren. Der Ausbildungsvertrag muss einen Hinweis auf die geltenden Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen enthalten.

Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen. Diese Dauer ist so angelegt, dass Auszubildende und Auszubildende genügend Zeit haben, um die wesentlichen Umstände des Ausbildungsverhältnisses zu prüfen. Der Zeitrahmen bis zu vier Monaten ist dazu angemessen, auch unter Berücksichtigung von Zeiten überbetrieblicher Unterweisung außerhalb des Betriebes oder für Berufsschulunterricht in Blockform zu Beginn der Ausbildung.

Nach der Probezeit bleibt eine Kündigung aus einem wichtigen Grund für beide Parteien möglich. Wenn die Auszubildenden die Berufsausbildung

aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen, müssen sie eine Kündigungsfrist von vier Wochen einhalten. Diese Ausstiegsmöglichkeit erlaubt den Jugendlichen eine berufliche Umorientierung, wenn sich ihrem Ermessen nach die Aussichten auf einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung verringert haben. Bei vorzeitiger Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nach der Probezeit können Auszubildende oder Auszubildende innerhalb von drei Monaten Schadenersatz verlangen, wenn die andere Person die Auflösung verursacht hat.

Der Berufsausbildungsvertrag endet spätestens mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit. So ist eine Beschränkung in der Ausübung der beruflichen Tätigkeit der Auszubildenden nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht zulässig. Dies bedeutet, dass sich Auszubildende bei anderen Arbeitgebern bewerben können. Außerhalb des Berufsausbildungsvertrages kann eine Weiterbeschäftigung frühestens während der letzten sechs Monate der Ausbildungszeit vereinbart werden. Wenn die Vertragsparteien sich darauf einigen, soll eine entsprechende Willensäußerung der oder des Auszubildenden erfolgen. Das Arbeitsverhältnis kann auf unbestimmte Zeit oder befristet eingegangen werden. Werden Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ohne ausdrückliche Vereinbarung beschäftigt, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

Eine Pflicht der Betriebe zum Einstellen der Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung besteht nicht, es sei denn, sie ist in den geltenden Tarifverträgen vorgesehen. In zahlreichen Tarifverträgen wurden Regelungen zur Übernahme nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung getroffen. Die Übernahmeregelungen variieren zwischen für sechs bis 24 Monate befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Meistens wird die Übernahme im Grundsatz vereinbart, das heißt, die Betriebe können beim Vorliegen verhaltens- oder personenbedingter Gründe oder wegen akuter Beschäftigungsprobleme davon abweichen. Das Gleiche gilt, wenn der Betrieb über seinen Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen hat.

3.2.2 Pflichten der Auszubildenden

Ausbildende haben dafür zu sorgen, dass den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird. Die Berufsausbildung muss nach den Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsablaufs so durchgeführt werden, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann. Erforderliche Ausbildungsmittel

zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Prüfungen sind kostenlos zur Verfügung zu stellen. Die Ausbildungsordnung ist den Auszubildenden vor Beginn der Ausbildung ebenfalls kostenlos auszuhändigen. Die Auszubildenden sind zum Besuch der Berufsschule und zum Führen von schriftlichen Ausbildungsnachweisen anzuhalten. Die Ausbildenden sorgen dafür, dass Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet werden. Auszubildenden dürfen nur Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und ihren körperlichen Kräften angemessen sind. Ausbildende haben die Vorlage der entsprechenden Bescheinigungen über die ärztlichen Untersuchungen vor der Aufnahme der Ausbildung und vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres von Auszubildenden unter 18 Jahren zu verlangen. Für die Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Prüfungen und eventuell an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte findet eine Freistellung statt.

Ausbildende beantragen unverzüglich nach Abschluss des Berufsbildungsvertrages die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der zuständigen Stelle unter Beifügung der Vertragsniederschriften. Nachträgliche Änderungen des Vertragsinhalts müssen auch der zuständigen Stelle unverzüglich mitgeteilt werden. Erst nach Ermächtigung der oder des Auszubildenden können Ausbildende die Formalitäten zur Anmeldung zu den angesetzten Prüfungen übernehmen.

Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses erhalten die Auszubildenden ein schriftliches Zeugnis mit Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten.

Gibt es in einem Betrieb einen Betriebsrat, so überwacht er die Einhaltung von gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 80 Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG). Beschäftigt ein Betrieb mindestens fünf Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder ihre Berufsausbildung absolvieren und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sind nach § 60 Betriebsverfassungsgesetz Jugend- und Auszubildendenvertretungen zu wählen. Der Betriebsrat hat bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen mitzubestimmen (§ 96–98 BetrVG). Er hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu Besprechungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat hinzuziehen, wenn Angelegenheiten der betreffenden Gruppen vom Betriebsrat behandelt werden. Durch die Interessenvertretung erfah-

ren die Jugendlichen, wie Demokratie im Arbeitsleben mitgestaltet werden kann. Die Vertreterinnen und Vertreter können zur Qualitätssicherung beitragen, indem sie den Betriebsrat auf Schwächen oder Mängel in der betrieblichen Ausbildung aufmerksam machen.

Ausbildungsbetriebe müssen auf die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes achten. Diese schreiben zum Beispiel vor, dass Jugendliche nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden dürfen. Sie dürfen ebenfalls nicht für gefährliche Arbeiten beschäftigt werden. Auszubildende sind an Berufsschultagen mit mehr als fünf Unterrichtsstunden oder in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden freizustellen.

3.2.3 Pflichten der Auszubildenden

Die Auszubildenden müssen sich um den Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit bemühen. Sie sind insbesondere verpflichtet, die ihnen im Rahmen der Ausbildung aufgetragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen und am Berufsschulunterricht und an Prüfungen teilzunehmen. Sie haben den Weisungen des Ausbildungspersonals zu folgen und die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten. Sie müssen Werkzeug, Maschinen und sonstige Einrichtungen pfleglich behandeln und über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen wahren. Die vorgeschriebenen schriftlichen Ausbildungsnachweise sind ordnungsgemäß zu führen und regelmäßig vorzulegen.



Es besteht eine Benachrichtigungspflicht gegenüber den Ausbildenden bei Fernbleiben von der betrieblichen Ausbildung, von Berufsschulunterricht oder von sonstigen Ausbildungsveranstaltungen. Bei einer Arbeitsunfähigkeit von länger als drei Kalendertagen infolge von Krankheit ist den Ausbildenden eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Vor der Aufnahme der Ausbildung und vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres müssen sie sich ärztlich untersuchen lassen und die Bescheinigungen hierüber den Ausbildenden vorlegen, wenn sie noch nicht 18 Jahre alt sind.

3.2.4 Der Ausbildungsnachweis

Die Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB vom 9.10.2012 legt Regeln für das Führen von Ausbildungsnachweisen vor. Durch diese Art von Dokumentation des Ausbildungsprozesses sind Auszubildende und Ausbildende zur Reflexion über die Inhalte und den Verlauf der Ausbildung angehalten. Der zeitliche und sachliche Ablauf der Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule wird dadurch nachvollziehbar und nachweisbar für die Beteiligten und für die zuständige Stelle.

Sofern die Pflicht zum Führen eines Ausbildungsnachweises explizit in der Ausbildungsordnung steht, ist dieser eine Zulassungsvoraussetzung für die Abschlussprüfung und dem Prüfungsausschuss vorzulegen.

Die Ausbildungsnachweise sind täglich oder wöchentlich von Auszubildenden selbstständig zu führen und abzuzeichnen. Sie müssen die Themen des Berufsschulunterrichts und mindestens stichwortartig den Inhalt der betrieblichen Ausbildung mit der zeitlichen Dauer der Tätigkeiten wiedergeben. Auszubildenden ist Gelegenheit zu geben, die Ausbildungsnachweise während der Ausbildungszeit im Betrieb zu führen. Die erforderlichen Hefte und Formblätter sind kostenlos von den Ausbildenden zur Verfügung zu stellen.

Ausbildende oder Ausbilderinnen und Ausbilder prüfen die Eintragungen in den Ausbildungsnachweisen mindestens monatlich und bestätigen ihre Richtigkeit und Vollständigkeit durch ihre Unterschrift. Bei minderjährigen Auszubildenden soll eine gesetzliche Vertreterin/ein gesetzlicher Vertreter in angemessenen Zeitabständen von den Ausbildungsnachweisen Kenntnis nehmen und diese unterschriftlich bestätigen. Weiterhin sind die Berufsschule im Rahmen der Lernortkooperation und die Arbeitnehmervertretungen zur Einsichtnahme in den Ausbildungsnachweis berechtigt.

3.3 Kooperation der Betriebe mit den Berufsschulen

Der Gesetzgeber hat vorgeschrieben, dass die Lernorte bei der Durchführung der Ausbildung zusammenwirken (§ 2 Abs. 3 BBiG), allerdings ohne zu präzisieren, wie die Lernortkooperation zu gestalten ist. Diese Flexibilität ist darauf zurückzuführen, dass ein Bundesgesetz wegen der Zuständigkeitsverteilung zwischen Bund und Ländern keine verpflichtenden Regelungen für die beruflichen Schulen treffen kann. Diese verfügen über verschiedene Gestaltungsoptionen, die mit den Betrieben in der Region zu vereinbaren sind.

Die Abstimmung der aus den Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen resultierenden Ausbildungsinhalte für die Lernorte Betrieb und Berufsschule kann am besten im Rahmen enger Lernortkooperation realisiert werden. Die zur Erreichung der beruflichen Handlungskompetenz erforderlichen Fähigkeiten, wie ganzheitliches Denken, Teamfähigkeit und Reflexivität, lassen sich nicht isoliert an einem Lernort entwickeln, sondern in enger Lernortkooperation.

Mit der Einführung der Lernfelder durch die Rahmenlehrpläne der KMK wurden die klassischen Fächer des Berufsschulunterrichts ersetzt, um die betrieblichen Arbeitsprozesse und Handlungszusammenhänge besser berücksichtigen zu können. Die traditionelle Aufgabentrennung für Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe wurde damit behoben: Beide Lernorte sind nunmehr für den Erwerb praktischer Kompetenzen zuständig. Das Lernfeldkonzept trägt zur Intensivierung der Lernortkooperation bei, indem lernortübergreifende Ausbildungsprojekte zur besseren Verknüpfung von Theorie und Praxis gemeinsam entwickelt werden. Das Lehrpersonal an Berufsschulen erfährt mehr über die aktuellen Anforderungen der betrieblichen Praxis. Gemeinsam mit den Ausbilderinnen und Ausbildern haben sie Gestaltungsmöglichkeiten zur Qualitätssteigerung in der Ausbildung.

Lernortkooperation darf kein Selbstzweck werden; sie muss ergebnisorientiert mit Inhalten gefüllt werden. Von Bedeutung für die Intensität der Kooperation sind die Größe des Betriebes und die vorhandenen Ausbildungsstrukturen sowie der betreffende Ausbildungsberuf. Die Kooperation zwischen Betrieben und Berufsschulen kann je nach Bedarf verschiedene Formen haben. Naheliegend ist der Austausch von Informationen zwischen Lehr- und Ausbildungspersonal über Auszubildende: Anwesenheit, Lernbereitschaft, Leistung, Sozialverhalten etc. Es kann sich auch um die Abstimmung von Ausbildungsinhalten und von Unterrichtszeitmodellen, die Entwicklung von

didaktischen Materialien oder um die Durchführung von lernortübergreifenden Ausbildungsmaßnahmen und gemeinsame Weiterbildungsveranstaltungen handeln. Eine weitere Möglichkeit der Kooperation besteht in der Zusammenarbeit in gemeinsamen Projekten und in regionalen Arbeitskreisen.

Das Angebot von Betriebspraktika für Lehrkräfte und Referendare und Betriebsbesichtigungen für Schülerinnen und Schüler zeigen das Engagement der Unternehmen für eine intensive Kooperation der Lernorte. Betriebspraktika für Lehrerinnen und Lehrer dienen der Vertiefung der Kenntnisse über betriebliche Abläufe, Strukturen und Prozesse und sollen Einblicke in die sich stetig verändernde Arbeits- und Berufswelt bieten. Die Lehrkräfte werden für die Bedürfnisse der Unternehmen sensibilisiert und können ihr neu gewonnenes Wissen an die Auszubildenden weitergeben. Die Praktika helfen beim Aufbau eines persönlichen Kontaktnetzes für die Lehrkraft und eröffnen neue Möglichkeiten für eine nachhaltige Kooperation zwischen Betrieben und Berufsschulen.

Je nach Bundesland sollen die Ziele der Praktika in einem konkreten Zusammenhang mit der beruflichen Fachrichtung oder – soweit dies möglich ist – mit den unterrichteten allgemeinbildenden Fächern der Lehrkraft stehen (wie in Bayern) oder können unter anderem auf Informationen über das soziale Umfeld der Auszubildenden im Betrieb gerichtet sein (wie in Sachsen-Anhalt). Ein Praktikumsschwerpunkt in Bereichen wie zum Beispiel Personalentwicklung und Management kann Anregungen und Hinweise zur Vorbereitung auf Leitungsaufgaben geben (wie in Hamburg).

Einige Bundesländer engagieren sich stark für die Förderung der Lernortkooperation. In Baden-Württemberg wurden gemeinsam von den Oberschulämtern und den Industrie- und Handelskammern Kooperationsberater ernannt, die Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen für Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Lehrerinnen und Lehrer organisieren und für die Bildung von Arbeitskreisen zuständig sind. Bei einigen Ländern wird die Lernortkooperation explizit im Schulgesetz thematisiert. In Niedersachsen zum Beispiel wird die Zusammenarbeit mit Betrieben und weiteren an der Aus- und Weiterbildung beteiligten Einrichtungen den Bildungsgangs- und Fachgruppen an berufsbildenden Schulen zugewiesen (Niedersächsisches Schulgesetz § 35a).

In Hamburg können Ausbilderinnen und Ausbilder als Wirtschaftsvertreter Mitglieder im Schulvorstand der staatlichen beruflichen Schulen werden

und die Interessen des Betriebes und seiner Auszubildenden in der Schule vertreten. Weiterhin sind die beruflichen Schulen verpflichtet, berufsbezogene Lernortkooperationen einzurichten (§ 78a Hamburgisches Schulgesetz – HmbSG). Neben den im entsprechenden Bildungsgang unterrichtenden Lehrkräften bestehen diese aus Vertreterinnen und Vertretern aus den ausbildenden Betrieben, den überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen, den Praktikumsbetrieben sowie der jeweiligen Innung oder dem jeweiligen Fachverband. Die Lernortkooperationen sollen insbesondere an der Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität und der Ausbildungsinhalte und ihrer Abstimmung mitwirken. Sie fördern den Wissensaustausch zwischen Betrieb und Schule und beraten die jeweiligen Schulvorstände in strategischen Fragen. Sie können auch Zusatzqualifikationen und Förderangebote für einzelne Schülergruppen entwickeln.

Beispiel aus der Praxis: Modellversuch KOLIBRI

Ausgehend von einem erweiterten Verständnis von Lernortkooperation hat die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) das überregionale Modellversuchsprogramm KOLIBRI – „Kooperation der Lernorte in der beruflichen Bildung“ (09/1999–02/2004) ins Leben gerufen. Die 28 Modellversuche deckten folgende Maßnahmenbereiche ab:

- ▶ Entwicklung von kooperativen Konzepten zur Curriculumpräzisierung „vor Ort“ sowie von Instrumenten zur ausbildungsprozessbegleitenden Beurteilung von Methoden- und Sozialkompetenzen
- ▶ Entwicklung von ordnungspolitisch kompatiblen Modulkonzepten mit Verbindungen zur beruflichen Weiterbildung
- ▶ Integration und didaktische Gestaltung von Praxisbezügen in vollzeitschulischen Ausbildungsgängen
- ▶ Lernortübergreifende Entwicklung von Förderansätzen zur Sicherung des Ausbildungserfolges von besonderen Zielgruppen
- ▶ Entwicklung der institutionellen und personellen Bedingungen zur Intensivierung und Verstetigung der Lernortkooperation.

Die Koordination und Förderung der Lernortkooperation in diesem Modellversuchsprogramm haben in verschiedenen Formen stattgefunden: Berufsfachkonferenzen, Steuerungsgruppen oder durch die Schaffung neuer Institutionen. Als wichtige Erkenntnis wurde dabei festgestellt, dass es nicht eine bestimmte Form der „Kooperationsstelle“ geben kann, sondern dass die jeweiligen Bedingungen vor Ort von entscheidender Bedeutung sind. Notwendig ist ein Koordinator, der die Lernortkooperation initiiert und moderiert.

Dieser kann eine einzelne Person oder eben eine speziell geschaffene Kooperationsstelle sein. Dennoch ist Lernortkooperation nicht auf das individuelle Handeln der Berufsbildungsakteure zu reduzieren. Vielmehr wird sie durch die politischen, ökonomischen, technischen und kulturellen Rahmenbedingungen in den Lernorten bestimmt.



Rechtliche Grundlagen

Gesetze und Verordnungen

Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)

Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Gesetz zur Ordnung des Handwerks – Handwerksordnung (HwO)

Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend – Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

STÄNDIGE KONFERENZ DER KULTUSMINISTER DER LÄNDER IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND – Kultusministerkonferenz (KMK): Rahmenlehrpläne und Ausbildungsordnungen. Berlin, 2016

Empfehlungen

BUNDESAUSSCHUSS FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Empfehlung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung, 1972

BUNDESAUSSCHUSS FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Grundsätze für die Beratung und Überwachung der Ausbildungsstätten durch Ausbildungsberater. In: Zeitschrift für Berufsbildung (1973)

HAUPTAUSSCHUSS DES BIBB (Hrsg.): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit/zur Teilzeitausbildung – Nr. 129. Bonn 2008

HAUPTAUSSCHUSS DES BIBB (Hrsg.): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Qualitätssicherung und zum Qualitätsmanagement in Ordnungsverfahren – Nr. 130. Bonn 2008

HAUPTAUSSCHUSS DES BIBB (Hrsg.): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung für das Führen von Ausbildungsnachweisen – Nr. 156. Bonn 2012

HAUPTAUSSCHUSS DES BIBB (Hrsg.): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Nr. 158. Bonn 2013

HAUPTAUSSCHUSS DES BIBB (Hrsg.): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Eignung der Ausbildungsstätten – Nr. 162. Bonn 2016

Literatur

- DAS BERUFSORIENTIERUNGSPROGRAMM DES BMBF (BOP): Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten. Bonn 2016
- BIBB (Hrsg.): Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen. Bonn 2015
- BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Bonn 2015a
- BRETSCHNEIDER, Markus: überarbeitete Version einer unveröffentlichten Grafik, genutzt für Präsentation „Entwicklung anerkannter Ausbildungsberufe am Beispiel ‚Speiseeishersteller/in‘ und ‚Fachkraft für Speiseeis‘ am 19.4.2016 anlässlich der Expertentagung ‚Qualitätssicherung in der betrieblichen Bildung und der EQAVET-Bezugsrahmen: Darstellungs-, Einordnungs- und Übersetzungsbedarfe“, BIBB in Bonn, 2016
- CEDEFOP – EUROPEAN CENTRE FOR THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL TRAINING (Hrsg.): Stronger VET for better lives. Cedefop’s monitoring report on vocational education and training policies 2010–14. Luxembourg 2015. – URL: <http://www.cedefop.europa.eu/de/publications-and-resources/publications/3067> (Stand: 21.09.2016)
- DEQA-VET (Hrsg.): Der Einsatz von Qualitätssicherungssystemen in den Berufsschulen, die den EQAVET-Anforderungen entsprechen – URL: <https://www.deqa-vet.de/de/Berufliches-Schulsystem-3512.php> (Stand: 21.09.2016)
- DEUTSCHER BUNDESTAG (Hrsg.): Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, Drucksache 15/4752. Berlin 2005
- EUROPEAN COMMISSION: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes. Brüssel 2012. URL: <http://www.eqavet.eu/gns/library/policy-documents/policy-documents-2012.aspx>
- EUROPEAN COMMISSION: Report from the Commission to the European Parliament and the Council on the implementation of the Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training, COM(2014) 30 final. Brüssel 2014. URL: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/eqavet_en.pdf (Stand: 10.03.2017)

EUROPEAN COMMISSION: New Skills Agenda for Europe, Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness: Communication from the commission to the European Parliament, the council, the European economic and social committee and the committee of the regions (SWD (2016) 195 final), Brüssel 2016. URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15621&langId=en>

EUROPEAN COUNCIL AND COMMISSION: Joint Report of the Council and the Commission on the implementation of the Strategic framework for European cooperation in education and training (ET 2020) New priorities for European cooperation in education and training – Council conclusions (23 November 2015), <http://www.eqavet.eu/gns/library/policy-documents/policy-documents-2015.aspx>

EUROPEAN MINISTERS OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING/EUROPEAN COMMISSION: Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training “The Copenhagen Declaration”. Copenhagen 2002. URL: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/copenhagen-declaration_en.pdf

EUROPEAN MINISTERS FOR VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING, EUROPEAN SOCIAL PARTNERS AND EUROPEAN COMMISSION: The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011–2020. Communiqué of the European Ministers for Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, meeting in Bruges on 7 December 2010 to review the strategic approach and priorities of the Copenhagen process for 2011–2020. Bruges 2010. URL: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_en.pdf (Stand: 10.03.2017)

Deutsch:

FÜR DIE BERUFLICHE BILDUNG ZUSTÄNDIGE EUROPÄISCHE MINISTER, EUROPÄISCHE SOZIALPARTNER UND EUROPÄISCHE KOMMISSION: Kommuniqué von Brügge zu einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung für den Zeitraum 2011–2020, 7. Dezember 2010. Brügge 2010. URL http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_de.pdf (Stand: 10.03.2017)

- EUROPEAN MINISTERS RESPONSIBLE FOR VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING: Vocational Education and Training in Europe – Perspectives for the Young Generation, Memorandum on Cooperation in Vocational Education and Training in Europe. Berlin, 10–11 December 2012, URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/memorandumvocational_education_and_training_2012.pdf (Stand: 10.03.2017)
- EUROPEAN PARLIAMENT AND COUNCIL: Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training. Brüssel 2009, <http://www.eqavet.eu/gns/library/policy-documents/policy-documents-2009.aspx> (Stand: 10.03.2017)
- Deutsch:
- EUROPÄISCHES PARLAMENT UND RAT: Empfehlung zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung vom 18. Juni 2009. Brüssel 2009. URL: <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=DE&f=ST%203746%202008%20REV%201> (Stand: 10.03.2017)
- FRANK, Irmgard: Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens – Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung auf allen Ebenen gefordert. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2013) 2, S. 34–37
- GAYLOR, Claudia et al.: Leitfaden – Qualität der betrieblichen Ausbildung. Bonn 2015
- GEHLERT, Berthold: Die politische Steuerung der dualen Berufsausbildung in Deutschland im Spannungsfeld von Bundes- und Landespolitik. Hamburg 2014
- GONON, Philipp: Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung. Eine Bilanz. In: Zeitschrift für Pädagogik, 53 (2008), S. 96–107
- GRUBER, Thomas; SABBAGH, Helena: Europäische Standards für die Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung und ihre nationale Umsetzung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 42 (2013) 2, S. 30–33
- KREMER, Manfred: Berufsprinzip sichert Qualitätsanspruch der Ausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2015) 4, S. 3–6
- MINISTERS IN CHARGE FOR VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING OF EU MEMBER STATES, CANDIDATE COUNTRIES, EUROPEAN ECONOMIC AREA COUNTRIES: Riga Conclusions 2015. On a New Set of Medium-Term Deliverables in the Field of VET for the Period 2015–2020 as a Result of the Review of Short-Term Deliverables Defined in the 2010 Bruges Communiqué. Riga 2015. URL: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/2015-riga-conclusions_en.pdf (Stand: 10.03.2017)

- MÜLLER, Hartmut; PADUR, Torben: Lernortkooperation auf Ordnungsebene. Entwicklung und Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2015) 1, S. 52–53
- SERVICESTELLE BILDUNGSKETTEN BEIM BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Das Starterpaket für die Berufseinstiegsbegleitung. Bonn 2015
- ULMER, Philipp; GUTSCHOW, Katrin: Die Ausbilder-Eignungsverordnung 2009: Was ist neu? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2009) 3, S. 48–51

Abkürzungsverzeichnis

AEVO	Ausbilder-Eignungsverordnung
ARP	Ausbildungsrahmenplan
AZAV	Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BLK	Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BOP	Das Berufsorientierungsprogramm
DEQA-VET	Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung
DHKT	Deutscher Handwerkskammertag
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen
EFQM	European Foundation for Quality Management
EQAVET	European Quality Assurance in Vocational Education and Training
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
HmbSG	Hamburgisches Schulgesetz
HWK	Handwerkskammer
HwO	Handwerksordnung
IHK	Industrie- und Handelskammer
ISO	Internationale Organisation für Normung (Internationale Organisation for Standardization)
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
KMK	Konferenz der Kultusminister und -senatoren der Länder
KoA	Bund-Länder-Koordinierungsausschuss „Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne“
KOLIBRI	Kooperation der Lernorte in der beruflichen Bildung
KWB	Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung
Q2E	Qualität durch Evaluation und Entwicklung (Qualitäts- managementsystem für den schulischen Bereich)
RLP	Rahmenlehrplan
ÜBS	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten



Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (02 28) 1 07-0

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de



ISBN 978-3-96208-002-0

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BIBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten