

Es gilt das gesprochene Wort – Sperrfrist: Redebeginn

Perspektiven einer modernen innovativen Berufsbildung

Prof. Dr. Reinhold Weiß
Ständiger Vertreter des Präsidenten und Forschungsdirek-
tor des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB)

BiBB-Fachtagung „Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiter-
bildung - Ausbildungsreife der kleinen und mittleren Unternehmen
fördern“ am 22. und 23. April 2009 in der
Stadthalle Bonn - Bad Godesberg

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 28 31
Fax: 0228 / 107 - 29 82
E-Mail: pr@bibb.de

Bonn, im April 2009

www.bibb.de

Meine sehr verehrten Damen und Herren!

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Die zweitägige Fachtagung zum Abschluss des Modellversuchsprogramms „Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung“ nähert sich ihrem Ende. Sie war durch ein breites Themenspektrum, viele qualifizierte Beiträge und spannende Diskussionen gekennzeichnet. Der Markt der Innovationen mit seinen vier Foren hat zukunftsweisende Konzepte für die Ausbildungsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen vorgestellt. Der Blick der Expertinnen und Experten aus dem In- und Ausland hat neue Perspektiven eröffnet und die Transferwirkung intensiviert. All dies zu dokumentieren, die zentralen Linien und Ergebnisse nachzuzeichnen und sie der breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen, wird unsere Aufgabe in den nächsten Wochen sein. Mehr noch bleibt aufzuarbeiten und in Forschung, Entwicklung, Programmentwicklung und Beratung umzusetzen.

Perspektiven einer modernen, innovativen Berufsbildung: so lautet der Titel, den mir die Kolleginnen und Kollegen aufgeschrieben haben. Es soll Diskutiertes zusammengefasst und zugleich eine Richtung gewiesen werden, wie sich die Berufsbildung entwickeln sollte und welche Rolle Modellversuche oder Entwicklungsprogramme dabei spielen können. Ich kann und will dies nicht in einer erschöpfenden Weise tun, sondern mich auf einige schlaglichtartige Anmerkungen zu besonderen Herausforderungen für die Berufsbildung konzentrieren. Die Fokussierung erfolgt dabei auf solche Herausforderungen, zu denen Modellversuche bzw. Entwicklungsprogramme einen besonderen Beitrag leisten können.

Das duale System ist flexibel!

Das duale System ist – da verrate ich nichts Neues - Teil sowohl des Bildungs- als auch des Beschäftigungssystems. Beide Systeme haben un-

terschiedliche Logiken und stellen unterschiedliche Anforderungen an die Berufsbildung. Das ist ein natürliches Spannungsverhältnis.

- Das Bildungssystem verlangt im Prinzip nach Strukturierung, nach Standardisierungen, nach rechtlichen Regelungen hinsichtlich der Zugänge, Bildungswege und Prüfungen, um passgenaue Übergänge im Bildungssystem zu ermöglichen.
- Das Beschäftigungssystem hingegen verlangt nach differenzierten Lösungen, um branchenspezifische oder sogar betriebsspezifische Lösungen zu ermöglichen. Das Berufsbildungssystem muss aus dieser Sicht anpassungsfähig sein, auf veränderte Anforderungen rasch reagieren.

Das duale System bringt diese unterschiedlichen Logiken, Anforderungen und Interessen zum Ausgleich. Denn Berufsbildung braucht beides. Dabei ist die Gewichtung immer wieder aufs Neue zu justieren. Auch gibt es unterschiedlichen Antworten und Lösungen. Manch einer spricht dem dualen System deshalb den "Systemcharakter" ab, weil es eben kein vollständig einheitliches System ist, sondern ein System, dessen Komponenten jeweils in unterschiedlicher Weise miteinander kombiniert werden.

Meine Ausgangsthese lautet deshalb: Das duale System ist vielfältig und flexibel! Es ist auf jeden Fall viel flexibler als manche Kritiker zugestehen. Und es ermöglicht sehr viel mehr Flexibilität als sie in der Realität genutzt wird. Dies gilt ganz besonders auch für das im Jahr 2005 novellierte Berufsbildungsgesetz, dessen Möglichkeiten bei weitem nicht ausgeschöpft werden.

So zeichnen sich viele neue und neu geordnete Ausbildungsberufe durch eine flexible Gestaltung aus. Sie weisen Schwerpunktprofile, Fachrichtungen, Pflicht- und Wahlpflichtelemente auf und tragen damit branchen- und betriebsspezifischen Besonderheiten Rechnung. Es kommt künftig darauf an, diese Potenziale noch wirksamer zu erschließen und vor allem die kleinen und mittleren Unternehmen darin zu unterstützen, den Fachkräftebedarf zu decken und zugleich den wachsenden Anforde-

rungen gerecht zu werden. Die in dieser Tagung diskutierten Beispiele können dabei eine gute Orientierung geben.

Ausbildungsbausteine stellen eine weitere Möglichkeit dar, die Berufsausbildung stärker zu differenzieren, ohne das Berufsprinzip dabei aufzugeben. Die Umsetzung von Ausbildungsbausteinen wird derzeit im Rahmend des Programms JOBSTARTER erprobt und evaluiert. Die anfängliche Skepsis scheint inzwischen einem breiten Interesse an diesem innovativen Konzept gewichen zu sein. Aus den gemachten Erfahrungen werden Konsequenzen für die künftige Gestaltung der Berufsausbildung zu ziehen sein.

Umgehen mit heterogenen Zielgruppen

Früher einmal, viele Jahre ist es her, war die Ausgangslage für die Berufsbildung relativ klar: Jugendliche verließen mit 14 Jahren die Schule und begannen mit einem Abschluss der Volksschule eine Lehre. Das heißt: Die Lehrlinge waren in einem einheitlichen Alter und hatten einen einheitlichen Bildungshintergrund. Das Ziel war klar: Abschluss der Lehre und anschließende Tätigkeit als Facharbeiter, Geselle oder Kaufmannsgehilfe.

Heute liegt das Durchschnittsalter der Auszubildenden bei rund 19 Jahren. Das heißt: Neben dem 16jährigen sitzt unter Umständen ein 23jähriger. Auch ist das formale Niveau der Vorbildung wesentlich höher und zugleich differenzierter. Unter den Azubis finden wir die ganze Palette der Schulabschlüsse, von Jugendlichen ohne Schulabschluss bis hin zu Abiturienten und Studienabbrechern.

Auch die Berufsausbildung selbst ist heterogener geworden. Wir haben Berufe mit hohen Anforderungen (manchmal auch nur einem Sozialprestige oder vermuteten Anforderungen), die praktisch Abitur oder Fachhochschulreife voraussetzen. Auf der anderen Seite gibt es Qualifizierungsbausteine, Fördermaßnahmen und Ausbildungsberufe mit einem sehr schmalen oder niedrigen Qualifikationsprofil. Für Studienberechtigte gibt es duale, ausbildungsintegrierte Studiengänge. Für diejenigen, die

die Schule ohne ausreichende Kulturtechniken verlassen, bleiben die Maßnahmen des Übergangssystems, in denen sie mehr schlecht als recht auf eine Berufsausbildung oder eine Berufstätigkeit vorbereitet werden.

Ein Berufsbildungssystem muss diese Spannbreite abdecken und ihr gerecht werden. Das erfordert fürwahr ein beträchtliches Maß an Flexibilität in den Systembedingungen wie auch in den Gestaltungskompetenzen der Akteure. Angesichts der demographischen Entwicklung bedeutet dies zweierlei:

- Zum einen muss das duale System ausreichend attraktiv für Hochqualifizierte sein und bleiben. Die Abschlüsse müssen anschlussfähig sein an andere weiterführende Bildungsgänge, vor allem auch im Hochschulbereich. Dies gilt für die dualen, aber auch für die vollschulischen beruflichen Abschlüsse, die Abschlüsse in anerkannten Ausbildungsberufen wie auch für die anerkannten Fortbildungsabschlüsse.
- Zugleich werden sich die Betriebe darauf einstellen müssen, ihren Fachkräftenachwuchs aus dem Potenzial jener Jugendlichen zu erschließen, die bislang wegen einer mangelnden Ausbildungsreife oder aus anderen Gründen ohne Ausbildung geblieben und stattdessen im "Übergangssystem" gelandet sind. Das sind vor allem die Hauptschulabsolventen, die Schulabgänger mit schlechteren Leistungen, die Migranten und die Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Auf diese neue Situation müssen sich alle Akteure der beruflichen Bildung einstellen.

Gerade für KMU erwächst aus dieser Heterogenität der Lernvoraussetzungen eine große Herausforderung. Sie müssen ihre Ausbildung variabler und flexibler gestalten und viel mehr als früher auf Unterschiede in der Vorbildung, in den Anforderungen, der Lernfähigkeit sowie auch den Interessen der Auszubildenden einstellen.

Zweite und dritte Chance für Jugendliche ohne Ausbildung

Angesichts der demographischen und ökonomischen Entwicklung bestand die Hoffnung, die Ausbildungschancen für die Schulabgänger sukzessive zu verbessern. Der Einbruch beim Wirtschaftswachstum hat diese günstigen Aussichten einstweilen in Frage gestellt. Das BIBB rechnet für dieses Jahr mit einem Rückgang des Angebots an Ausbildungsplätzen in einer Größenordnung von bis zu 50.000 Ausbildungsverträgen. Rechnet man den Rückgang der Schulabgängerzahlen dagegen, bleibt aus heutiger Sicht immer noch eine um 15.000 bis 20.000 Plätze gegenüber dem Vorjahr vergrößerte Deckungslücke. Bund und Länder haben es in der Hand, diese Deckungslücke durch die Ausschöpfung ihrer Programme und Fördermaßnahmen möglichst gering zu halten.

„Altbewerber“, Ausbildungsabbrecher, und Jugendliche, die aus unterschiedlichen Gründen keine Ausbildungsstelle gefunden haben und in das sog. Übergangssystem eingemündet sind, brauchen eine neue, eine zweite und notfalls auch eine dritte Chance. Dazu müssen Unternehmen ihren Beitrag leisten. Die Politik muss dies durch die Ausschöpfung aller möglichen Instrumente unterstützen. Modellversuche und –projekte zeigen immer wieder: Die scheinbar „ausbildungsunreifen“ und schulmüden Jugendlichen sind sehr wohl in der Lage, etwas zu leisten. Man muss ihnen Perspektiven aufzeigen, ihnen Möglichkeiten geben und sie darin unterstützen und begleiten. Allerdings müssen die Betriebe oftmals unfreiwillig kompensatorisch wirken, indem sie Förderangebote bereit halten, um schulische Defizite auszugleichen.

Dazu bedarf es der Unterstützung der Betriebe, vor allem der KMU, durch Fördermaßnahmen, die möglichst schon während der Schulzeit einsetzen. Beispiele zeigen, wie sich die Berufsorientierung durch die Kooperation allgemeiner und beruflicher Schulen, die Integration von Praxisphasen in Betrieben und überbetrieblichen Bildungsstätten in den Unterricht verbessern lässt. Dies wird derzeit unter anderem im Programm „Berufsorientierung“ umgesetzt.

Ergänzend notwendig ist eine gezielte Förderung während der Berufsausbildung. Dies zeigen auch die hier aufgezeigten Beispiele. Be-

währt haben sich ausbildungsbegleitende Hilfen und eine sozialpädagogische Begleitung. Derartige Maßnahmen müssten ausgebaut und verstetigt werden. Eine wichtige Aufgabe kommt dem externen Bildungsmanagement zu, das spezielle Angebote bereit stellt, aber auch die Kooperation der Akteure ermöglicht. Solche Supportstrukturen sind weiter zu entwickeln und dauerhaft zu gewährleisten. Gute Beispiele haben wir hier kennengelernt. Ihre Wirksamkeit wurde in verschiedenen Kontexten in der Praxis erprobt und wissenschaftlich begleitet.

Kompetenzorientierung der Ordnungsmittel

Zu einem wesentlichen Element der Modernisierung der Berufsbildung ist das Konzept der Kompetenzentwicklung geworden. Auch Sie haben sich auf dieser Tagung damit auseinandergesetzt. In einer Reihe der hier vorgestellten Projekte wurden spezifische Kompetenzbildungs- und -feststellungsverfahren vorgestellt.

Kompetenzorientierung muss sich letztlich auch in den Ordnungsmitteln niederschlagen. Ihrem Anspruch nach sind die Ausbildungsordnungen immer schon kompetenzorientiert gewesen. Auch ihre Umsetzung in der betrieblichen Realität erfolgt handlungs- und somit auch kompetenzorientiert. Allerdings sind die Ordnungsmittel noch zu sehr auf die Beschreibung von Ausbildungsinhalten, Tätigkeiten und Fachsystematiken und zu wenig auf die zu erreichenden Handlungsziele ausgerichtet. Das BIBB arbeitet daran, dies zu ändern. In einem Projekt wird ein handhabbares Verfahren entwickelt und an ausgewählten Berufen erprobt, um Ausbildungsordnungen künftig stärker kompetenzorientiert zu entwickeln.

Dies ist nicht allein ein semantisches Problem. Werden Ordnungsmittel handlungsorientiert formuliert, hat dies auch Konsequenzen für die Ausbildung selbst. Wenn nämlich das Ziel feststeht, müssen die Wege zur Erreichung dieses Zieles offen sein – jedenfalls offener als dies zur Zeit der Fall ist. Unterschiedliche Organisationsformen beruflicher Bildung müssen mit anderen Worten möglich sein. Dies hat Konsequenzen für

die betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten, aber auch die Abstimmung zwischen den beiden Lernorten Schule und Betrieb.

Anerkennung informell erworbener Kompetenzen

Es gehört inzwischen zum bildungspolitischen Standardrepertoire, eine Validierung, Anerkennung oder Anrechnung informell erworbener Kompetenzen zu fordern. Die Forderung ist ohne Zweifel berechtigt, die Begründung leicht nachvollziehbar. Praxisbezogenes Lernen in der Arbeits- und Berufswelt, aber auch in der Familie oder im sozialen Umfeld soll als Teil des lebensbegleitenden Lernens aufgewertet und stärker mit formalen Lernprozessen verknüpft werden. Übergänge sollen dadurch leichter möglich und Bildungszeiten besser genutzt werden.

So berechtigt diese Forderung auch ist, so bleibt sie doch zumeist im Unverbindlichen und wird leider allzu selten konkretisiert. Dadurch bleibt die Forderung weitgehend folgenlos. Worum also geht es also? Lässt man die Diskussion Revue passieren, dann können mindestens vier Funktionen und Handlungsfelder unterschieden werden: nämlich die Messung und Bewertung von Kompetenzen

- als individuelles Feedbackinstrument,
- als Voraussetzung für die Zulassung zu Bildungsgängen,
- als Voraussetzung für die Zulassung zu Abschlussprüfungen sowie
- als Basis für die Anrechnung von Kompetenzen auf Bildungsgänge.

Für diese verschiedenen Anwendungsfelder muss es unterschiedliche Instrumente und Verfahren geben. Dabei müssen wir keineswegs von vorne anfangen, denn es gibt durchaus bereits eine Reihe von praktischen Beispielen – auch solche, die als best practice gelten können. Einige davon sind hier vorgestellt worden. Sie sind aber zu wenig bekannt, sind kaum verbreitet, nicht ausreichend evaluiert und somit nur begrenzt transferierbar.

Auch gibt es kaum Brücken zur Anerkennung von Kompetenzen im Bildungswesen. Die Instrumente, die im betrieblichen Bereich verwendet

werden und hier anerkannt sind (z.B. Personalbeurteilungen), finden im Bildungswesen im allgemeinen keine Akzeptanz. Gleiches gilt für Kompetenzbilanzen. Zu unterschiedlich erscheinen die Anforderungen, die Bewertungsverfahren und Gegenstandsbereiche. Dabei könnte eine systematische Auswertung von Instrumenten und Erfahrungen in diesem Bereich auch Hinweise geben für die Erfassung und Bewertung von informell erworbenen Kompetenzen im Hinblick auf den Zugang zu Bildungsgängen und Prüfungen oder die Gestaltung von Prüfungen.

Nachhaltigkeit in der Berufsbildung verankern

Klimawandel und Energiekrise sind Stichworte für globale Herausforderungen. Gesucht werden nachhaltige Problemlösungen in vielen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens. Die Berufsbildung muss sich daran beteiligen und sich fragen, was sie dazu beitragen kann, dass Lösungen entwickelt und in der Praxis umgesetzt werden. Stichworte sind Einsparung von Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen, namentlich von Energie, die Reduktion von schädlichen Immissionen, Abfallvermeidung und umweltschonende Entsorgung, Langlebigkeit von Verbrauchsgütern und Recycling.

Das ist im Kern für die Berufsbildung nichts Neues. Es gibt Berufe, in denen dies immer schon ein wichtiges Themen war und ist. Ich denke da an die Chemieberufe oder auch die Berufe in der Entsorgungswirtschaft. Neu ist, dass das Thema Nachhaltigkeit eben nicht mehr nur mit Umweltschutz verbunden wird. Und es ist ein Thema von höchst ökonomischer Relevanz geworden. Das erleben wir gegenwärtig in der Automobilindustrie, aber nicht nur dort.

Für die Berufsbildung stellt sich die Aufgabe, sich offensiver und über bestimmte Berufe hinaus mit Fragen der Nachhaltigkeit auseinanderzusetzen. So müsste eigentlich bei jedem Neuordnungsverfahren geprüft werden, welchen Beitrag dieser Beruf zum Thema Nachhaltigkeit leisten kann. Um richtig verstanden zu werden: es geht nicht um zusätzliche

Regelungen oder Auflagen, sondern um eine Schärfung der Sensibilität für dieses Thema sowie die Entwicklung eines Instrumentenkastens.

- Notwendig sind Umsetzungsbeispiele, die Betrieben, Berufsschulen und überbetrieblichen Bildungseinrichtungen zeigen, wie man mit dem Thema umgehen kann.
- Auch Zusatzqualifikationen können ein wirksames Instrument sein, um die Berufsausbildung gezielt und betriebspezifisch zu ergänzen.

Gerade Entwicklungsprogramme können hier eine sinnvolle Rolle übernehmen und den Boden bereiten, Beispiele entwickeln, Erfahrungsaustausch organisieren und Transfermöglichkeiten aufzeigen.

Qualitätssicherung der Ausbildungsprozesse

Ob eine Ausbildung gut ist, entscheidet sich während der Ausbildung vor allem durch die Art und Weise der Prozessgestaltung, das heißt die Organisation der Ausbildung und der Kommunikation zwischen Lehrenden und Lernenden. Dieses zentrale Element jeglicher Qualitätsentwicklung – ob in Schulen oder Betrieben – lässt sich schwerlich gesetzlich oder administrativ regeln. Denn für die Prozessgestaltung sind die Akteure weitgehend selbst zuständig und verantwortlich. Der Gesetzgeber hat sich im Wesentlichen darauf beschränkt, Regelungen für Inputfaktoren und Rahmenbedingungen zu treffen.

Da der Staat nur Mindestanforderungen festlegt, haben die Betriebe bei der Durchführung der Ausbildung einen erheblichen Gestaltungsspielraum. Er gibt ihnen die Möglichkeit, die Ausbildung so zu organisieren, wie es ihren Bedürfnissen und Möglichkeiten entspricht. Dies ist angemessen, weil die Betriebe ein Interesse daran haben müssen, ihre Auszubildenden so zu qualifizieren wie es die Arbeitsprozesse und der Arbeitsmarkt verlangen.

Prozeßqualität lässt sich nicht normieren. Sie braucht Freiraum und Flexibilität. Dies sind geradezu Grundvoraussetzungen für die Entwicklung und Erprobung neuer und im besten Sinne innovativer Modelle. Aller-

dings enthebt die Gewährung von Freiraum den Staat nicht von der Verpflichtung, für ein Mindestmaß an Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit bei der Gestaltung der Prozesse zu sorgen. Jenseits der Missbrauchsaufsicht besteht die Aufgabe des Staates vor allem darin, unterstützend zu wirken, Hilfen für die Prozessgestaltung bereitzustellen, Innovationen anzuregen, Transparenz zu fördern sowie den Austausch bewährter Modelle zu unterstützen. Eine wichtige Rolle können hierbei Modellversuche, Entwicklungs- und Förderprogramme übernehmen. Sie könnten beispielsweise dazu beitragen,

- die Kommunikation und Kooperation der Akteure anzuregen und zu verbessern,
- Indikatoren und Instrumente zur Entwicklung der Prozessqualität der Ausbildung zu entwickeln und zu erproben,
- eine Feedbackkultur in den Ausbildungseinrichtungen zu entwickeln,
- die Transparenz über Verfahren und Ergebnisse zu verbessern sowie
- eine Evaluation und Zertifizierung auf freiwilliger Grundlage in Gang zu setzen.

Damit könnte zugleich ein Beitrag zum Europäischen Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQUARF) und zum Dialog im Rahmen des Netzwerkes für Qualität in der beruflichen Bildung (ENQUVET) geleistet werden.

Professionalisierung des Personals

Grundlage für eine hochwertige Berufsbildung ist qualifiziertes Bildungspersonal. Dies ist umso wichtiger als die Berufsbildung vor vielen neuen Herausforderungen steht. Umgehen mit Heterogenität oder Nachhaltigkeit waren zwei Stichworte dazu. Das Ziel muss sein, das Bildungspersonal auf teilweise veränderte Aufgaben und Rollen, etwa als Lernbegleiter in Arbeitsprozessen, als Fachmann/-frau im Umfang mit "Benachteiligten", als Erzieher und Organisatorin von Lernprozessen, vorzubereiten und zu professionalisieren.

Mit der Wiedereinsetzung der AEVO und der Überarbeitung des Rahmenstoffplanes ist dazu eine wichtige Voraussetzung geschaffen worden. Das allein reicht aber nicht aus. Dazu sind die Aufgaben zu vielfältig. Das Bundesinstitut plädiert deshalb für ein differenziertes, gestuftes Qualifizierungssystem für das Berufsbildungspersonal.

- Den Großteil der Ausbildung in den Betrieben leisten die ausbildenden Fachkräfte. Durch eine prozessorientierte Ausbildungsorganisation sind sie in ihrer Funktion gestärkt worden. Viele verfügen über keine einschlägigen formalen pädagogischen Qualifikation, meist noch nicht einmal über die Befähigung nach der AEVO, dennoch leisten sie vielfach hervorragende Arbeit. Kompetenzfeststellungsverfahren könnten diese Kompetenzen dokumentieren. Praxishilfen könnten dazu beitragen, die Lernprozesse in der Praxis zu professionalisieren.
- Oberhalb der nach AEVO geprüften berufspädagogischen Qualifikationen gibt es einen Qualifizierungsbedarf für Ausbildungspersonal in leitenden Funktionen von Betrieben und Bildungseinrichtungen. Mit der Fortbildung zum geprüften Berufsausbilder und der Fortbildung zum Berufspädagogen könnten vorhandene Qualifizierungskonzepte aufgegriffen und auf eine breitere Grundlage gestellt werden. Das BIBB arbeitet zusammen mit den Sozialpartnern an entsprechenden Fortbildungsabschlüssen. Die Arbeiten sind bereits weit fortgeschritten.

Derartige Fortbildungsmöglichkeiten sind auch insofern erforderlich, um beruflich Qualifizierten gleiche Aufstiegs- und Karrierewege wie Hochschulabsolventen zu ermöglichen bzw. die bestehenden zu erhalten. Denn es ist ein unverkennbarer Prozess der Höherqualifizierung im Bereich der Aus- und Weiterbildung festzustellen. Und es wäre ein schlechtes Signal für die Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung, wenn beruflich Qualifizierte gerade bei Positionen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung ins Hintertreffen gerieten.

Förderung der Durchlässigkeit

Die einzelnen Bildungsbereiche und Bildungslaufbahnen haben sich in Deutschland traditionell nebeneinander entwickelt. Charakteristisch ist eine wechselseitige Abschottung. Eine Daueraufgabe stellt deshalb die Verbesserung der Durchlässigkeit dar. Dazu gilt es Barrieren abzubauen und insbesondere die Schnittstellen in den Blick zu nehmen. Dies betrifft die Durchlässigkeit gemeinsamer berufsbildübergreifender Qualifikationen in einem Berufsfeld, zwischen dualer und vollzeitschulischer Berufsbildung, aber auch zwischen zwei- und dreijährigen Berufen, zwischen Berufsausbildungsvorbereitung und dualer Berufsbildung, zwischen der Aus- und Fortbildung sowie zwischen der Berufsbildung und der Hochschulbildung.

Wichtige Impulse sind von der Entwicklung eines Deutschen Qualifikationsrahmens und einem Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung (ECVET) zu erwarten. Die begründete Hoffnung ist, mit Hilfe eines bildungsbereichsübergreifenden Qualifikationsrahmens in Verbindung mit einem Leistungspunktesystems die beruflichen Abschlüsse untereinander und mit den anderen Abschlüssen vergleichbar und kompatibel zu machen.

Um diese Instrumente wirksam werden zu lassen, ist eine Umsetzung in die Politik von Bund und Ländern sowie in die Praxis von Betrieben und Bildungseinrichtungen erforderlich. Eine zentrale Aufgabe und Herausforderung besteht darin, die Abschlüsse in der beruflichen Bildung mit Credit Points auszustatten und bestimmten Qualifikationsstufen zuzuordnen. Um die Anrechnung von erworbenen Qualifikationen zu erleichtern, müssten weiterhin - über das Programm ANKOM hinaus - Erfahrungen gesammelt und Umsetzungsbeispiele entwickelt werden.

Abschied und Dank

Meine sehr verehrten Damen und Herren! Im Mittelpunkt dieser Tagung standen die kleinen und mittleren Unternehmen, die Kompetenzentwicklung ihrer Mitarbeiter, die Perspektiven, die sich für die künftigen Fachkräfte in einer modernen flexiblen Berufsausbildung ergeben, und das auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten und angesichts einer weltumspannenden Krise. Ich begrüße es, dass wir uns auch angesichts der gegenwärtigen Lage dieser Zukunftsaufgabe gestellt haben.

Es ist mir außerdem ein Anliegen, allen, die an der Organisation und Durchführung dieser Fachtagung mitgewirkt haben, für ihre kreativen Ideen, ihr hohes Engagement, ihre tatkräftige Unterstützung und ihr Interesse an der gemeinsamen Sache zu danken. Dieser Dank gebührt

- Ihnen allen für ihr Kommen und ihre Diskussionsbeiträge,
- den Projekten in der Zusammenarbeit von Praxis, Forschung und Politik dafür, dass Sie Ihre Ergebnisse hier zur Disposition gestellt haben,
- den Referenten und Teilnehmern an den Podiumsdiskussionen für den notwendigen fachlichen Input,
- den Moderatoren und Berichterstattern für die Regie und Dramaturgie dieser Veranstaltung,
- den europäischen Gästen für ihre Perspektive von außen, die einen internationalen Blick auf die Berufsbildung ermöglichte,
- dem BMBF für seine Impulse und seine Unterstützung.

Mein Dank gilt vor allem auch dem Organisationsteam im BIBB sowie den Kolleginnen und Kollegen, die die Foren und Arbeitsgruppen konzeptionell und organisatorisch vorbereitet und an der Umsetzung tatkräftig mitgewirkt haben.

Ich wünsche Ihnen allen eine gute Heimkehr. Ich hoffe, Sie haben die eine oder andere Idee, den einen oder anderen Kontakt mitnehmen können, den sie für Ihre Arbeit im Interesse der Lernenden in der beruflichen Bildung einbringen können!