

Ausbildungsbausteine in der Diskussion

Zur Klärung einiger Missverständnisse

► In der Ausgabe 1/2007 veröffentlichte die BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis einen Diskussionsbeitrag von Dieter Euler und Eckart Severing unter dem Thema „Zusammendenken, was zusammengehört – Ausbildungsbausteine als Grundlage der Weiterentwicklung der Berufsbildung“. Der Beitrag erfolgte auf der Grundlage einer Studie im Auftrag des BMBF „Flexible Wege in der Berufsbildung“.

Inzwischen ist kontrovers über das Konzept Ausbildungsbausteine diskutiert worden. Eine Reihe von Einwänden zeugt auch von Missverständnissen unter den Akteuren. Im Folgenden nehmen Euler und Severing drei zentrale Einwände auf, um ihnen im Interesse einer sachorientierten Debatte argumentativ zu begegnen. (Die Redaktion)



DIETER EULER

Prof. Dr., Professor für Wirtschaftspädagogik und Bildungsmanagement an der Universität St. Gallen



ECKART SEVERING

Prof. Dr., Geschäftsführer des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb), Nürnberg

Der im Frühjahr 2006 von der Bundesministerin für Bildung und Forschung einberufene „Innovationskreis Berufliche Bildung“ hatte zum Ziel, zentrale Herausforderungen an die Berufsbildung in Deutschland zu identifizieren und Empfehlungen zu ihrer Reform zu erarbeiten. Ein entsprechender „Handlungskatalog“ wurde im Juli 2007 veröffentlicht. Er sieht u. a. „ein System von Ausbildungsbausteinen und die Zusammenfassung einzelner Berufe in Berufsgruppen“ vor (BMBF 2007a). Ausbildungsbausteine sollen bis November 2007 für zehn bis zwölf stark besetzte Berufe des dualen Systems entwickelt werden und im Übergangssystem zwischen Schule und betrieblicher Ausbildung Anwendung finden: Zunächst sollen sie Altbewerbern – deren Anteil an den bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Anwärtern auf eine betriebliche Ausbildung in diesem Jahr bei über 50% liegt (vgl. ULRICH, KREKEL 2007) – bessere Möglichkeiten des Übergangs in eine reguläre Ausbildung verschaffen. Nach einer erfolgreichen Erprobung in bis zu 25 Pilotregionen sollen Ausbildungsbausteine auch für Einstiegsqualifizierungen, bei der Qualifizierungsförderung für jüngere Arbeitnehmer und in der Nachqualifizierung eingesetzt werden (BMBF 2007b, 6).

Zur Unterstützung der Arbeit des Innovationskreises hatten wir ein Gutachten vorgelegt, das die Strukturierung des Übergangssystems zur Ausbildung und optional auch der betrieblichen Ausbildung in Ausbildungsbausteine empfiehlt (EULER, SEVERING 2007). Im weiteren Verlauf der Beratungen folgten weitere Vorschläge von Wirtschaftsverbänden: von DIHK („Dual mit Wahl“ [DIHK 2007]), BDA („Neue Strukturen in der dualen Ausbildung“ [BDA 2007]) und ZdH („Ganzheitlich – passgenau anschlussfähig: Leitlinien für flexible Ausbildungsberufe im Handwerk“ [ZdH 2007]). Jenseits der Rhetorik ist dabei festzustellen, dass Konzepte der Modularisierung weit weniger ideologisch diskutiert werden, als dies noch vor einem Jahr der Fall war. „Mittlerweile sollten wir uns aber ruhig zum Modulbegriff bekennen. Denn dort liegt nicht die Brisanz – auf die Gestaltung der Rahmenbedingungen für den Einsatz der Module kommt es an.“ (KLOAS 2007, 49) Das in den vergangenen Jahren enorm angewachsene Übergangssystem dokumentiert, dass Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage nicht nur aus

konjunkturellen, sondern aus vielerlei strukturellen Gründen auseinanderfallen. Berufsbildungspolitisch sind daher neue Konzepte gefordert, die zum einen die Stärken des dualen Systems erhalten und ausbauen, zum anderen einer dauerhaften beruflichen Ausgrenzung eines großen Teils der Jugendlichen entgegenwirken.

Darauf zielt der Vorschlag, über Ausbildungsbausteine u. a. das Übergangssystem enger an eine qualifizierte Berufsausbildung heranzuführen. Dabei geht es darum, die Inhalte und Zertifikate des Übergangssystems so weit als möglich mit denen der betrieblichen Ausbildung kompatibel zu halten: Nur so werden Brüche zwischen den Teilsystemen der Berufsbildung vermieden, die zu unproduktiv investierten öffentlichen Mitteln führen und auf Seiten der Jugendlichen Maßnahmekarrieren und Resignation befördern. Genau an dieser Kompatibilität hat es aber den vielfältigen Programmen, Projekten und Maßnahmen im Übergangssystem bislang gefehlt. Ihre Inhalte waren von Träger zu Träger unterschiedlich und für die Unternehmen wenig transparent. Ihre Zertifikate waren kaum in klarer Weise auf Ausbildungsabschnitte der betrieblichen Ausbildung bezogen. Das Konzept der Ausbildungsbausteine setzt an diesem Punkt an: Es sollen bundeseinheitlich standardisierte Teile der regulären dualen Ausbildung im Übergangssystem absolviert und in verlässlicher und für die Betriebe transparenter Weise zertifiziert werden.

Im Laufe der Diskussionen ist eine Reihe von Einwänden gegen das Konzept der Ausbildungsbausteine laut geworden, die von einigen Missverständnissen zeugen. Es wurde mit schwerem Geschütz argumentiert: Ausbildungsbausteine gefährdeten die Beruflichkeit der Ausbildung; sie wären nur in die Welt gesetzt worden, um Lohntarife abzusenken, sie würden die Qualität der Ausbildung beeinträchtigen und vor allem mittelständische Unternehmen mit „neuer“ Bürokratie überfordern. Auch wenn viele dieser Missverständnisse nicht immer in der Sache begründet liegen, sondern auch durch politische Hintergrundinteressen motiviert sein mögen, so erscheint es uns im Interesse einer sachorientierten Debatte sinnvoll und hilfreich, einige zentrale Einwände aufzunehmen und ihnen argumentativ zu begegnen. Wir fokussieren im Folgenden drei zentrale Kritikpunkte.

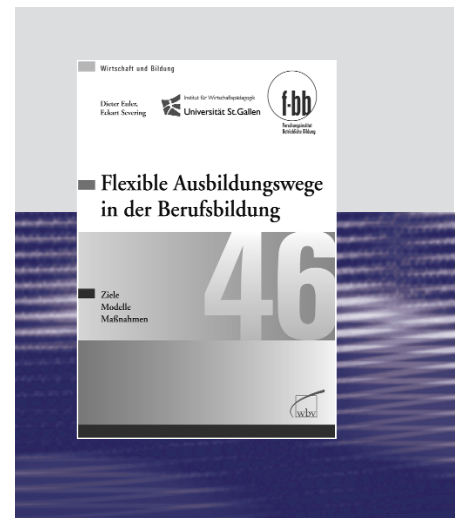
Einwand 1: Probleme an den Rändern der Berufsausbildung dürfen nicht den Kern des Ausbildungssystems gefährden ...

... oder anders formuliert: Der Schwanz darf nicht mit dem Hund wedeln. Die duale Ausbildung funktioniert in den Betrieben hervorragend. Sie darf nicht unter dem Gesichtspunkt einer besseren Versorgung benachteiligter und vielfach nicht ausbildungsreifer Jugendlicher reformiert werden, denn sie hat in erster Linie die Versorgung der Unternehmen mit Fachkräften zu gewährleisten.

Selbstverständlich dient die Berufsausbildung der Deckung des Fachkräftebedarfs der Wirtschaft – und damit auch der beruflichen Integration der Jugendlichen. Wenn sich die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe an absehbaren Bedarfslagen orientiert, daher in konjunkturellen Krisen absinkt (DIETRICH, GERNER 2007) und in der Folge viele Jugendliche in Übergangssystemen ohne Anschlussperspektive geparkt werden, ist das aber nicht nur ein sozialpolitisches Problem, welches das System der Berufsausbildung nicht tangiert. Anziehender Fachkräftebedarf trifft dann nämlich auf Jugendliche, die das Bildungssystem unqualifiziert und demotiviert zurückgelassen hat. Wenn die Betriebe aufgrund wirtschaftlicher Restriktionen nur begrenzt über Bedarf ausbilden können, hat das Übergangssystem gerade im Sinne der Versorgungssicherheit für zukünftige Bedarfe möglichst solche Qualifikationen bereitzustellen, die den Unternehmen vertraut und für sie verwertbar sind. Die Ausbildungsangebote außerhalb des dualen Systems erfordern daher eine möglichst enge Ausrichtung auf die Inhalte einer dualen Berufsausbildung.

Zudem ist die Frage zu stellen, ob die Gliederung der Ausbildung in Ausbildungsbausteine nicht auch Betrieben, die sich daran orientieren wollen, zusätzliche Möglichkeiten verschafft: etwa die Standardisierung von Zwischenschritten, die vereinfachte Umsetzung von Modellen einer Verbundausbildung oder die erleichterte Übernahme von Jugendlichen im Anschluss an außerbetrieblich absolvierten Ausbildungsphasen, deren Ergebnisse gut dokumentiert und zertifiziert sind.

Auch der notorische Verweis auf die mangelnde Ausbildungsreife vieler Jugendlicher kann nicht begründen, dass die Organisation des Übergangssystems von der betrieblichen Ausbildung strikt zu trennen sei. Allein die hohe Anzahl Jugendlicher mit Realschulabschluss und Abitur in Warteschleifen (ULRICH, KREKEL 2007) widerspricht der Annahme, dass deutlich mehr Ausbildungsplätze bereitstünden, wenn die Ausbildungsaspiranten geeigneter wären. Hier scheint eher ein Mechanismus anderer Art zu greifen: Wenn unter vielen Ausbildungsbewerbern ausgewählt werden kann, steigen die Vorgaben auch über die Anforderungen des jeweiligen Berufes hinaus. Ausbildungsbausteine haben wir daher explizit für die Qualifizierung marktbenachteiligter Jugendlicher vorgesehen. Die Subjektivierung von Marktproblemen führt nicht nur zu falschen Schuld-



zuschreibungen; sie hat auch praktische Konsequenzen: heute wird bei Fachkräftemangel stellenweise intensiver über qualifikationsselektive Migrationsprogramme nachgedacht als über nachhaltige und anschlussfähige Qualifikationen für in Warteschleifen geparkte Jugendliche und junge Erwachsene ohne Berufsabschluss.

Einwand 2: Ausbildungsbausteine dienen der Absenkung von Ausbildungs- und Lohnniveau ...

... oder anders formuliert: Befürworter von Ausbildungsbausteinen sind „Sprachrohr einer arbeitspolitischen Rollback-Fraktion“ (IG Metall 2006, 4). Eine bessere Integration der Jugendlichen im Übergangssystem ist nur ein Vorwand zur Einführung fragmentierter Teilqualifikationen. Ausbildungsbausteine erlauben es den Betrieben, nur die Teile einer Ausbildung anzubieten, die dem aktuellen Bedarf entsprechen. Viele Jugendlichen verfügen am Ende nur über Teilqualifikationen, die niedrig entlohnt werden und die keine stabile Berufslaufbahn ermöglichen (vgl. etwa EHRKE, NEHLS 2007, 38).

Die Dequalifizierungsthese vernachlässigt zunächst, dass Dequalifizierung bereits stattfindet, wenn auch vor und nicht innerhalb der Ausbildung. Heute entscheiden die hohen Hürden der ersten Schwelle darüber, dass viele Jugendliche nicht oder nicht adäquat ausgebildet werden. Im Übergangssystem werden Hunderttausende von Jugendlichen mehr oder weniger sinnvolle Wartesäle angeboten. Sie werden so mit einem Status versehen, der sie auf dem Arbeitsmarkt der Un- und Angelernten ungeschützt ohne Nachweis und damit Ausweisbarkeit ihrer Qualifikationen zurücklässt.

Die Beurteilung des Einwands erfordert eine Einschätzung des betrieblichen Qualifizierungsverhaltens für den Fall einer Einführung des vorgeschlagenen Systems. Prinzipiell sind die folgenden Reaktionen denkbar:

1. Der Ausbildungsbetrieb verändert sein Verhalten nicht, er bildet weiterhin im Rahmen eines Ausbildungsvertrags aus.
2. Der Betrieb hat bislang (trotz Ausbildungsberechtigung) nicht ausgebildet und steigt nunmehr in die Ausbildung von einzelnen Ausbildungsbausteinen ein. Dies führt gesamtwirtschaftlich zu einer Erweiterung der Ausbildungsressourcen. Sofern der Betrieb bislang vornehmlich seine Arbeitskräfte nur angelernt hat, würde diese Praxis systematisiert und aus Sicht der betroffenen Mitarbeiter durch die Zertifizierung der Ausbildungsbausteine zu einer Aufwertung der erworbenen Kompetenzen führen.
3. Der Betrieb bildete bislang im Rahmen eines Ausbildungsvertrags aus. Er verändert diese Praxis und begrenzt die eigene Ausbildungstätigkeit auf die Qualifizierung in einzelnen Ausbildungsbausteinen.

Während das erste Szenario unproblematisch ist und das zweite eine Verbesserung darstellt, begründet Szenario 3 den zu diskutierenden kritischen Fall. Wie wahrscheinlich ist vor diesem Hintergrund das Eintreten dieses Falles? Wie gravierend sind die möglichen Folgen?

Vorweg ist darauf hinzuweisen, dass Ausbildungsbetriebe mit der diesem Szenario zugrunde liegenden Motivstruktur entsprechende Effekte auch heute schon und ohne die Einführung des neuen Konzepts realisieren können. Anstelle einer vollständigen Ausbildung könnten sie die Vorbereitung auf eine betriebliche Tätigkeit über Anlernphasen für über 18-jährige Jugendliche außerhalb des Schutzes des Berufsbildungsgesetzes gestalten oder auch Jugendliche als Praktikanten (z. B. im Rahmen des EQJ) einstellen. Vor diesem Hintergrund ist zu bezweifeln, dass erst die Regelungen des Berufsbildungsgesetzes, die Teilabschlüsse nicht vorsehen, einer Absenkung des beruflichen Bildungsniveaus vorbeugen. Gegen die implizite These, dass Unternehmen so wenig Ausbildung wie gesetzlich möglich und soviel wie betrieblich unbedingt nötig vermitteln, spricht nicht nur der Aufwand, der in der Mehrzahl der Unternehmen für die Ausbildung betrieben wird. Gegen diese These spricht auch, dass die etwa 60% der Ausbildungsanfänger, die 18 Jahre oder älter sind und die außerhalb der Regelungen des Berufsbildungsgesetzes nach beliebigem betrieblichen Bedarf qualifiziert werden könnten, in der betrieblichen Berufsausbildung verbleiben: Offenbar haben zumindest die an der Entwicklung eines qualifizierten Nachwuchses interessierten Unternehmen ein großes Interesse an einer umfassenden Ausbildung, die über den aktuellen Bedarf hinaus Flexibilität und Qualifikationsreserven bereitstellt. Die Gefahr eines Einbruchs in Richtung Szenario 3 wird auch deshalb für niedrig erachtet, weil der Bedarf an gering Qualifizierten auf Einfacharbeitsplätzen weiter rückläufig ist.

Das Argument geht zudem an unseren Vorschlägen vorbei, die vorsehen, dass betriebliche Ausbildungsverträge auch dann, wenn Ausbildungsbausteine zum Einsatz kommen, über „die gesamte Laufzeit der Ausbildung abzuschließen wären – in der Regel also über drei oder dreieinhalb Jahre. Die Vermittlung von nur einzelnen Ausbildungsabschnitten wäre damit in gleicher Weise unterbunden wie heute“ (EULER, SEVERING 2007, 106). Teilqualifizierungen wären nur für diejenigen Jugendlichen möglich, die heute ganz außerhalb einer dualen Ausbildung stehen und die damit zumindest bessere Chancen eines Übergangs in Ausbildung oder Beschäftigung erhalten würden.

Einwand 3: Ausbildungsbausteine führen zu unangemessenem Prüfungsaufwand und einer Absenkung der Prüfungsstandards ...

... oder anders formuliert: Der Hund darf nicht auf die Wurst aufpassen! Dies wäre dann der Fall, wenn der heute geltende Grundsatz: „Wer lehrt, prüft nicht!“ durch Prüfungen in den Lernorten aufgehoben würde. Zudem: Sollen Ausbildungsbausteine einzeln geprüft werden, so wird sich der Prüfungsaufwand enorm erhöhen und die Abschlussprüfung zur Restprüfung entwertet. Wenn andere als die zuständigen Stellen, etwa Betriebe selbst, Prüfungen durchführen, wird die Qualität der Prüfungen beeinträchtigt.

Zunächst einmal haben wir in einem „Modell 1“ vorge schlagen, dass Ausbildungsbausteine, die im Übergangssystem absolviert wurden, in verbindlicher und verlässlicher Weise nach den Qualitätsstandards der dualen Ausbildung zertifiziert werden, damit die Anschlussfähigkeit zu weiterer Ausbildung und die Möglichkeit einer Anrechnung zur Vermeidung von Wiederholungen gegeben ist. Das affiziert die betriebliche Ausbildung in keiner Weise. Darüber hinaus haben wir ein „Modell 2“ beschrieben, das es den Betrieben, die das wünschen und die die Voraussetzungen dafür nachweisen, ermöglichen würde, einzelne Ausbildungsbausteine zu zertifizieren. Auch hier ist in jedem Fall eine Abschlussprüfung bei einer Kammer vorgesehen, die dann aber weniger umfangreich ausfiele. Dieser Vorschlag betrifft solche Betriebe nicht, die weiter ausschließlich auf Kammerprüfungen setzen. Er kommt aber dem Bedarf anderer Betriebe entgegen, die ohnehin im Verlauf der Ausbildung Erfolgskontrollen vorsehen, um die Motivation der Lernenden und die Qualität der Ausbildung zu fördern: Sie könnten – etwa durch „gutachterliche Stellungnahmen“ – Teile der Endprüfung abschichten und so den Aufwand für die Prüfungsvorbereitung am Ende der Ausbildung mindern.

Vorschläge zu solchen durchaus behutsamen Änderungen der Prüfungspraxis haben auf Seiten der Kammern erheblichen Widerstand hervorgerufen. Der Einwand des erhöhten Prüfungsaufwands ist in diesem Zusammenhang jedoch nicht nachvollziehbar, da beispielsweise auch das DIHK-Reformkonzept „Dual mit Wahl“ (DIHK 2007) eine umfangreiche Modulstruktur mit unterschiedlichen Optionen für die Ausbildungsbetriebe vorsieht. Eine sinnvolle Umsetzung dieser Modulstruktur erforderte korrespondierende Differenzierungen in den Prüfungen – mit der Folge, dass die Anforderungen an Prüfungsorganisation und -aufwand vermutlich über das hinausgehen, was wir in unserem Konzept vorgeschlagen haben.

Zudem ist schwerlich nachzuvollziehen, dass die Einbeziehung von dezentralen Prüfungselementen die Qualität der Prüfung beeinträchtigen soll. Der Grundsatz: „Wer lehrt, prüft nicht!“ gilt weder in Schulen noch Hochschulen – ohne dass aus diesem Grund Zweifel an der Prüfungsquali-

tät laut würden. Bereits heute wird das Prüfungspersonal für die Abschlussprüfungen in der Regel aus den Lernorten rekrutiert.

Alle drei behandelten Einwände ignorieren, dass das betriebliche duale Ausbildungssystem nur ein Teilsystem der Berufsbildung ist. Es darf theoretisch nicht für sich betrachtet und praktisch nicht abgeschottet werden, weil es – sowohl was die Bildungsentscheidungen der Jugendlichen als auch die Rekrutierungs- und Qualifizierungskalküle der Akteure des Beschäftigungssystems betrifft – im Verhältnis zu einer Ausbildung im Schulberufssystem, zu anderen in der Regel weniger geregelten Wegen einer beruflichen Qualifizierung, zur Alternative einer Hochschulausbildung und zur Nicht-Ausbildung, d. h. zu an- und ungelernter Beschäftigung steht. Derzeit entwickeln sich auf unterschiedlichen Qualifikationsniveaus Alternativen zum dualen System der Berufsausbildung. Die Ansätze erstrecken sich von verkürzten Ausbildungsgängen für einfache Tätigkeiten über (fach-)schulische Formen der Berufsausbildung bis hin zur Einführung von Bachelor-Studiengängen. Herausforderungen für die duale Ausbildung ergeben sich am oberen Rand über die mit der Hochschulreform eingeleitete verstärkte Berufsorientierung vieler neu geordneter Studiengänge und am unteren Rand durch eine zunehmende Zahl von Jugendlichen, die es nicht zu einer geregelten Ausbildung bringen. Das duale System erodiert insofern vielleicht nicht in seinem Kern, aber an den Rändern. Mangelnde Durchlässigkeit von unten – durch eine Abschottung der dualen Ausbildung gegen das Übergangssystem – und nach oben – die sich in einer seit Jahren zurückgehenden Übergangsquote beruflich Ausgebildeter in das Hochschulsystem ausdrückt – halten diese Erosion nicht auf, sondern beschleunigen sie. ■

Literatur

- BDA (Hrsg.): *Neue Strukturen in der dualen Ausbildung*. Berlin 2007
- BMBF (Hrsg.): *Pressemitteilung 153/2007: Innovationskreis legt 10 Leitlinien für Reform der Berufsbildung vor*. Berlin 2007a
- BMBF (Hrsg.): *Innovationskreis Berufliche Bildung – 10 Leitlinien zur Modernisierung und Strukturverbesserung der beruflichen Bildung*. Berlin 2007b
- DIETRICH, H.; GERNER H.-D.: *Anpassung der betrieblichen Ausbildungsaktivität an Veränderungen der Geschäftserwartungen*. In: Dietrich, H.; Severing, E. (Hrsg.): *Zukunft der dualen Ausbildung – Wettbewerb der Bildungsgänge*. Schriften der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz, Bd. 4. Bielefeld 2007
- DIHK (Hrsg.): *Dual mit Wahl – Ein Modell der IHK-Organisation zur Reform der betrieblichen Ausbildung* (Stand: 22.02.2007) Im Internet: www.dihk.de/inhalt/download/reformmodell.pdf
- EHRKE, M.; NEHLS, H.: *„Aufgabenbezogene Anlernung“ oder berufsbezogene Ausbildung*. In: BWP 36 (2007) 1, S. 38–41
- EULER, D.; SEVERING, E.: *Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung*. Wirtschaft und Bildung, Bd. 46. Bielefeld 2006
- IG Metall (Hrsg.): *Modularisierung zerstört Strukturen, ohne bessere aufzubauen*. Positionspapier der IG Metall zur aktuellen Modularisierungsinitiative des BMBF, Frankfurt a.M. 2006. www.igmetall-wap.de/publicdownload/Positionspapier_Modularisierung.pdf (3.8.2007)
- KLOAS, P.-W.: *Ausbildungsbausteine, Module und anderes „Teufelszeug“*. In: BWP 36 (2007) 2, S. 45–49
- ULRICH, J. G.; KREKEL, E. M.: *Zur Situation der Altbewerber in Deutschland*. BIBB-Report 1/2007
- ZdH: *Präsentation im Innovationskreis vom 9. Mai 2007*. Internes Papier, Berlin 2007