

# KURZFASSUNGEN DER VORTRÄGE

**„Zukunft der dualen Berufsausbildung – Wettbewerb der Bildungsgänge“**  
Expertenworkshop der AG BFN am 11./12. Juli 2006 in Nürnberg



**DIENSTAG, 11. JULI**

*Dr. Hans Dietrich (IAB)*

**Forschungsschwerpunkte und Forschungslücken zur beruflichen Bildung aus der Perspektive der Arbeitsmarktforschung**

*Siehe gleich lautende Präsentation.*

Prof. Dr. Eckart Severing (f-bb)

## Lässt sich die Erosion der Dualen Ausbildung aufhalten?<sup>1</sup>

### 1 Ausgangspunkte

Die betriebliche Ausbildungsnachfrage nimmt seit vielen Jahren ab und lässt eine große Zahl an Jugendlichen unversorgt. Heute münden bereits mehr Jugendliche in Vorbereitungs- und Auffangmaßnahmen als in eine reguläre Berufsausbildung. Es greift zu kurz, diese Entwicklung einfach auf mangelnden Ausbildungswillen der Unternehmen zurückzuführen. Ihr liegen ein veränderter Bedarf an Fachkräften bisher ausbildungintensiver Sektoren, andere Personalrekrutierungs- und Qualifizierungsstrategien im wachsenden Dienstleistungssektor, konjunkturell bedingte Nachfrageausfälle und ein im Verhältnis zu komplexer werdenden Ausbildungsinhalten ungenügende Ausbildungsseignung eines Teils der Jugendlichen zugrunde.

Um die duale Ausbildung abzusichern, reichen daher allein kurzfristige Akquisitions- und Unterstützungsprogramme und politische Appelle nicht aus. Es muss durch eine *Modernisierung und Flexibilisierung der Strukturen der Ausbildung* auch dafür Sorge getragen werden, dass die verfügbaren betrieblichen Kapazitäten aus dem Blickwinkel des Berufsbildungssystems optimal eingesetzt werden und dafür gesorgt werden, dass den Betrieben ein niedrigschwelliger Einstieg in die Berufsausbildung und eine produktive Durchführung der Ausbildung ermöglicht wird.

### 2 Erosion an den Rändern der dualen Ausbildung

Die mangelnde Differenzierung der Eingangsvoraussetzungen und Abschlüsse der deutschen dualen Ausbildung führt zu Adaptionsproblemen. Die Rechtsfiktion einheitlicher Eingangsvoraussetzungen, monolithische Ausbildungsgänge und das formell einheitliche Niveau der Berufsabschlüsse führen dazu, dass schwächere Aspiranten auf eine Berufsausbildung ausgegrenzt werden, und dazu, dass – auch im bevorstehenden Wettbewerb der dualen Ausbildung mit Bachelor-Studiengängen – qualifizierte Schulabgänger in Zukunft möglicherweise nicht mehr gewonnen werden können: *die duale Ausbildung erodiert an ihren Rändern.*

Ein Wettbewerb der Ausbildungsgänge am oberen Ende – zwischen komplexen Ausbildungsberufen und Bachelorstudiengängen – mag ein Problem für die Positionierung des dualen Ausbildungssystems darstellen; er ist keines für die Bildungsnachfrager. Am unteren Ende jedoch bleibt die duale Ausbildung vielen verschlossen, die sich dann ohne jede gesellschaftlich anerkannte Qualifikation verdingen müssen. Das Berufsbildungssystem hat dem Umstand Rechnung zu tragen, dass sich Jugendliche im Hinblick auf ihre Leistungs- und Motivationsvoraussetzungen bei der Einmündung in sowie der Durchführung einer Ausbildung unterscheiden. Die Qualifizierungsanforderungen ebenso wie die Voraussetzungen der Jugendlichen und der Betriebe sind hochgradig differenziert – und ein Ausbildungssystem muss dies in seinen Ausbildungsgängen und Zertifikaten auch abbilden können. Es ist problematisch, wenn es sich der Differenzierung nach unten und innerhalb der Ausbildungsgänge verschließt und damit immer mehr Ausbildungsanbieter (etwa im Dienstleistungsbereich oder bei Montage und Fertigung in der Industrie) und – nachfrager auf unsystematische und auf dem Arbeitsmarkt prekäre Alternativen verweist.

Im Zuge des Auseinanderlaufens von Ausbildungsnachfrage und betrieblichem Ausbildungsangebot ist zudem an der Schwelle der Einmündung in eine Berufsausbildung für eine wachsende Zahl an Jugendlichen de facto eine Vielzahl von Warteschleifen geschaffen worden, die (a) größtenteils nicht anrechenbar sind auf abschlussbezogene und damit arbeitsmarktverwertbare Ausbildungsgänge; (b) eine für die öffent-

---

<sup>1</sup> Das vorliegende Papier beruht auf einer Vorlage von Dieter Euler (Univ. St.Gallen) und Eckart Severing (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung – f-bb) für die Arbeitsgruppe „Modernisierung“ des Innovationskreises Berufsbildung des BMBF im Juni 2006.

liche Hand teure und zudem ineffiziente Ressourcenverwendung darstellen; (c) aus Sicht vieler Jugendlichen zur Herausbildung von Maßnahmenkarrieren mit geringem Qualifizierungs- und Motivierungspotenzial führen.

### **3 Modularisierung der dualen Ausbildung zur Verbesserung der Anschlussfähigkeit nach unten und oben?**

Eine modulare Gliederung von Ausbildungsgängen wird zwar seit langem diskutiert, ist bislang aber in Deutschland nur in ersten Ansätzen umgesetzt worden. Eine zielorientierte und systematische Modularisierung könnte aber eine Reihe von Vorteilen mit sich bringen: Ausbildungsgänge müssten nicht mehr nur als monolithische Einheiten von mehrjähriger Dauer, sondern könnten auch in flexibleren Formen organisiert werden. Die Adaption an veränderte Anforderungen der Teilnehmer und/oder der Betriebe gelänge leichter; die Planungsvorläufe verringerten sich. Eine innere Differenzierung in Berufsfelder und Einzelberufe würde leichter hergestellt. Auch würde der bestehende Gegensatz zwischen hochgradig geregelter dualer Ausbildung und wenig transparenter beruflicher Weiterbildung gemindert. Die Anschlussfähigkeit hin zu einer ergänzenden und kompatiblen Weiterbildung – in der Perspektive auch an Hochschulen – wäre prinzipiell gegeben.

Es ist dabei das Berufsprinzip zu wahren. Eine Zersplitterung der Ausbildung in Mikromodule und eine Verringerung der Transparenz der Berufsausbildung und ihrer Abschlüsse – beides oft als Nachteile etwa des britischen NVQ-Systems angeführt – wären zu vermeiden. Ausbildungsgänge sollten in eine überschaubare Zahl von Modulen aufgeteilt werden, die je für sich eine *Einheit* begründen, *die auf dem Arbeitsmarkt sinnvoll und transparent zu vermitteln ist*. Bezogen auf einen dreijährigen Ausbildungsgang ergäben sich je nach Ausbildungsberuf beispielsweise Strukturen von sechs bis zwölf Einheiten, deren Definition und Begründung im Rahmen der Ordnungsarbeit zu leisten wäre. Grundmodule wären tendenziell umfassender als Fach- und Spezialmodule.

Modulbezogene *Prüfungen* können (ggf. gebunden an bestimmte Voraussetzungen) ohne den vorherigen Durchlauf von organisierten Ausbildungsprozessen erfolgen und so faktisch zu einer Verkürzung der Regelausbildungszeit führen. Damit der Prüfungs- und Dokumentationsaufwand begrenzt bleibt, ist dabei eine Vervielfachung der heute mit der Abschlussprüfung verbundenen Prozeduren kaum denkbar. Dies gilt für die Prüfungsinhalte (kompetenzorientiert statt auf kanonisiertes ‚Prüfungswissen‘ bezogen), für den Ort der Prüfung (möglichst lernortnah, etwa entlang betrieblicher Projekte und Aufträge), für die Prüfungsinstitutionen (keine Zertifizierungsmonopole, sondern Prüfung durch die Ausbildungsinstitution, die auch die Ausbildungsprozesse im jeweiligen Modul verantwortet). Die berufliche Abschlussprüfung ist damit zwar nicht völlig obsolet; ihr käme aber eine deutlich reduzierte Bedeutung zu. Sie diene nicht mehr dazu, das während der langen Zeit der Ausbildung erlernte Fachwissen gesammelt zu prüfen, sondern sie würde eher die erworbene überfachliche Kompetenz und die Sinnhaftigkeit der jeweiligen Modulkombination dokumentieren. Die Zulassung zu der Abschlussprüfung wäre gebunden an die erfolgreiche Absolvierung von Modulprüfungen.

Die beschriebenen Formen einer berufsbezogenen Modularisierung würden dazu beitragen können, eine bessere Verzahnungen zwischen vor- und nachgelagerten Phasen und der eigentlichen Berufsausbildung zu schaffen, da sich auch vorgelagerte Ausbildungsaktivitäten zielgerichtet auf die Erreichung eines Ausbildungsabschlusses richteten und angerechnet würden. Die heutigen Warteschleifen führen hingegen zu Bildungsverläufen, die aus der Perspektive von Jugendlichen demotivierend und wenig kompetenzfördernd sind. Aus bildungsökonomischer Sicht sind sie teuer und im Hinblick auf die knappen betrieblichen Ausbildungsressourcen wirken sie ineffizient. Nutznießer dieser Veränderungen wären primär so genannte „Marktbenachteiligte“ und an eine Berufsausbildung „Heranführbare“. Es bleibt zu beachten, dass die Gruppe der „nicht unmittelbar Ausbildungsfähigen“ unverändert eigenständige Maßnahmen benötigt, die noch nicht modular mit der Berufsausbildung verzahnt sind.

*Prof. Dr. Reinhold Weiß (BIBB)*

## **Wettbewerb im Dualen System - Wettbewerb für das Duale System**

- (1) Da das betriebliche Angebot an Ausbildungsplätzen nicht mit der steigenden Nachfrage nach Ausbildungsplätzen Schritt gehalten hat, ist es zu einer massiven Verschiebung von Bildungsströmen gekommen. Die Schaffung der Möglichkeit zur Zulassung von Absolventen beruflicher Vollzeitschulen zur Kammerprüfung war notwendig, um das duale System zu entlasten und Bildungsumwege zu vermeiden. Mittelfristig könnten dadurch neue Formen der Dualität entstehen.
- (2) Neue Ausbildungsberufe schaffen nicht nur neue Ausbildungsplätze. Sie bedeuten unter Umständen auch eine Konkurrenz für bestehende Berufe. Sinnvoller als die Schaffung einer zunehmenden Zahl von Spezialberufen wäre es, Einzelberufe zu Berufsfamilien zusammen zu führen und spezielle Qualifikationen im Rahmen differenzierter Ausbildungsregelungen (z.B. durch Schwerpunktbildungen, Fachrichtungen, Wahlqualifikationen oder als Zusatzqualifikationen) zu vermitteln.
- (3) Angesichts des zu erwartenden Rückgangs der Schulabgängerzahlen werden Lehrstellenbewerber künftig wieder in eine Situation kommen, sich aus unterschiedlichen Angeboten das für sie attraktivste auszuwählen. Die Betriebe werden mit Ausbildungsvergütungen, Zusatzqualifikationen, Auslandsaufenthalten, Jobs und Weiterbildungsmöglichkeiten um die Schulabgänger werben.
- (4) Die zunehmende Akademisierung bedeutet, dass der Berufsausbildung das Klientel der besonders leistungsfähigen Schulabgänger entzogen wird. Vor diesem Hintergrund muss die Attraktivität der dualen Berufsausbildung und einer betrieblichen / beruflichen Karriere und Weiterbildung für die Höherqualifizierten erhalten und möglichst noch verbessert werden. Gleichzeitig muss das Potenzial von Mitarbeitern in ungelernten Tätigkeiten und bei Personen ohne Ausbildungsabschluss besser ausgeschöpft werden.
- (5) Bachelor-Absolventen werden voraussichtlich vor allem jene Positionen besetzen, die bislang von Nicht-Akademikern eingenommen worden sind. Betroffen werden vor allem Absolventen einer sog. Aufstiegsweiterbildung sein. Im Sinne einer Attraktivitätssteigerung muss die berufliche Weiterbildung besser mit dem Hochschulbereich verzahnt werden. Duale Studiengänge stellen eine Chance das duale Prinzip auf den tertiären Bereich zu übertragen.
- (6) Mit der Realisierung eines Europäischen Qualifikationsrahmens (EQF) und eines Leistungspunktesystems (ECVEI) entsteht ein Wettbewerb durch ausländische Bildungsgänge, Zertifikate und Abschlüsse. Die Sorge, dadurch würde das duale System ausgehöhlt oder entwertet, erscheint unberechtigt. Ausländische Zertifikate und Abschlüsse könnten deutsche aber sinnvoll ergänzen.

*Dr. Hans Dietrich/Hans Dieter Gerner (IAB)*

## **Anpassung des betrieblichen Ausbildungsengagements an Veränderungen in den Geschäftserwartungen – Eine Anwendung deskriptiver Entscheidungstheorie**

Betrachtet man das Lehrstellenangebot über die Zeit, so ist seit Beginn der 90er Jahre ein deutlicher Rückgang des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots zu beobachten. Als Begründung dafür werden häufig der Strukturwandel, konjunkturelle Einflüsse und die zunehmende Unsicherheit bzgl. künftiger Entwicklungen genannt. Betrachtet man einfachere Analysen auf der Grundlage von Betriebsdaten (IAB Betriebspanel), so ergibt sich gleichzeitig, dass der Einfluss zentraler betriebsspezifischer Determinanten des Ausbildungsangebotes in derselben Zeit relativ robust geblieben ist. Im Rahmen des vorliegenden Aufsatzes soll nun vor diesem Hintergrund der Einfluss einer zeitvarianten Variable, nämlich der Veränderung von Geschäftserwartungen, auf das Ausbildungsengagement betrachtet werden. Dadurch werden konjunkturelle Überlegungen und eine zentrale Größe humankapitaltheoretischer Argumentationen berücksichtigt, da die künftigen Geschäftserwartungen maßgeblich die betrieblichen Erwartungen über die Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten von Ausbildungsabsolventen und damit die Erwartungen bezüglich der Ausbildungsrendite beeinflussen dürften.

Dynamische Panelanalysen auf der Grundlage des IAB Betriebspanels für die Jahre 1993 bis 2003 zeigen dabei einen starken positiven Zusammenhang zwischen Veränderungen der Geschäftserwartungen und Veränderungen des betrieblichen Ausbildungsengagements. Interessant ist auch, dass die kurzfristige Veränderungsrate höher ist als der langfristige, was vor dem Hintergrund der getroffenen Annahmen als Hinweis auf eine verzerrte Informationsverarbeitung zu werten ist, d.h. Unternehmen gewichten neu eintreffende Informationen systematisch über. In weiteren Schätzungen können Hinweise auf eine Asymmetrie im Anpassungsverhalten, d.h. der Anpassung des betrieblichen Ausbildungsengagements auf Veränderungen in den Geschäftserwartungen, gefunden werden. Dabei deuten die Ergebnisse darauf hin, dass Unternehmen mit ihrem Ausbildungsengagement sensibler auf positive Veränderungen in den Geschäftserwartungen reagieren als auf negative – sowohl relativ und damit offensichtlich auch absolut. Dies widerspricht gängigen Meinungen. Ein Grund für dieses Ergebnis dürfte durch messtechnische Probleme verursacht werden. So sind die Anpassungsmöglichkeiten nach oben offen, während sie nach unten durch 100% begrenzt sind, d.h. ein Unternehmen kann sein Ausbildungsengagement nicht um mehr als 100% reduzieren. Weitere Schätzungen bestätigen die Relevanz dieses rein technischen Argumentes. Substanzwissenschaftliche Erklärungen können in der Prospect-Theory, wenngleich ihre Plausibilität im Rahmen von Ausbildungsentscheidungen anzuzweifeln ist, und in Kostenerwägungen gefunden werden.

Zu beachten ist, dass trotz der Tatsache, dass Unternehmen auf positive Veränderungen in den Geschäftserwartungen mit der Veränderung im Ausbildungsengagement sensibler reagieren als auf negative, Einschätzungen von z.B. Bellmann/Hartung (2005) gestützt werden können. Danach stellt die zunehmende Unsicherheit bezüglich künftiger Geschäftsentwicklungen einen Grund für die wachsende Zurückhaltung im betrieblichen Ausbildungsengagement dar. Zunehmende Unsicherheit müsste im vorliegenden Modell dann etwa als häufigere Vorzeichenwechsel in der Änderung der Geschäftserwartungen, bei Erhalt des Mittels der Änderungen in den Geschäftserwartungen aufgefasst werden (eine solche Definition orientiert sich am Risikobegriff von Rothschild/Stiglitz (1970) als „Mean Preserving Spread“).

Insgesamt kann somit festgehalten werden, dass neben strukturellen Veränderungen auf betrieblicher Ebene ein großer Teil des Lehrstellenrückgangs offenbar durch die schlechte konjunkturelle Entwicklung erklärt werden kann. Weiterhin dürfte die zunehmende Unsicherheit bzgl. der künftigen Entwicklung einen gewissen Erklärungsbeitrag liefern.

*Silke Hartung (IAB), Klaus Schöngen (BIBB)*

## **Determinanten und Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung in ausgewählten Dienstleistungsbereichen**

Die Hoffnungen auf eine bessere Versorgung mit Ausbildungsplätzen ruhen auf Wachstumsbranchen, die in Dienstleistungsbereichen, vor allem bei unternehmensbezogenen Dienstleistungen, ausgemacht wurden. Eine positive Beschäftigungsentwicklung im Dienstleistungssektor um die Jahrtausendwende war nicht von einer parallelen Entwicklung bei den Ausbildungsplätzen begleitet. Die Qualifizierung der Beschäftigten erfolgte weitgehend durch „Training on the job“, die Personalrekrutierung größtenteils durch Quereinsteiger aus Hoch- und Fachhochschulen. Eine mittlere Qualifikationsebene war nur ansatzweise auszumachen. Die Betriebe erkannten aber schon vor fünf Jahren einen Bedarf an Fachkräften mit betrieblicher Berufsausbildung. Möglichkeiten hierzu standen ihnen bereits offen. So konnte in neuen IT- und Medienberufen ausgebildet werden, viele Berufe mit Bezügen zum Dienstleistungsbereich wurden modernisiert.

Was hat sich daran bis heute geändert? Die Auszubildendenzahlen sind auch im Dienstleistungsbereich nach einem Höhepunkt in 2001 spürbar zurückgegangen. Betriebe aus jungen Dienstleistungsbereichen haben sich aber hinsichtlich ihres Ausbildungsverhaltens (Ausbildungsbeteiligung und Ausbildungsintensität) weitgehend an Betriebe traditioneller Wirtschaftsbereiche angenähert. In den neuen und modernisierten Berufen findet Ausbildung statt. Der Rückgang der Ausbildungszahlen ist weitgehend konjunkturell bedingt und bedeutet keineswegs, dass sich diese Betriebe aus der Ausbildung zurückziehen werden. Sie bieten dabei zukunftsorientierte Ausbildungsplätze von hoher Qualität. Es bestehen auch gute Aussichten auf eine breitere Beteiligung an Berufsausbildung, wenn Neueinsteiger durch externes Ausbildungsmanagement intensiver gestützt werden könnten.



*Dr. Michael Lacher (VW Coaching)*

## **Einfache Arbeit in der Automobilindustrie. Ambivalente Kompetenzanforderungen und ihre Herausforderung für die berufliche Bildung**

*90% der Ausgebildeten werden heute in den großen Unternehmen der Massenfertigung von den direkten Fertigungsbereichen übernommen. Das hohe fachliche Niveau der Ausbildung wird in der Fertigung nur unzureichend abgerufen. Die Facharbeit wird heute von der Fertigung dominiert.*

Mit der Einführung von ganzheitlichen und standardisierten Produktionssystemen ergeben sich neue Dimensionen des Kompetenzerwerbs für Produktionsarbeiter. Zur Herstellung von sicheren Prozessen sind die Prozessträger, nämlich die Mitarbeiter in der Produktion, notwendigerweise zu beteiligen. Diese Beteiligungsprozesse der Mitarbeiter erfolgen über die Methoden der Gruppenarbeit, des Zielvereinbarungsprozess, der Visualisierung sowie der Kontinuierlichen Verbesserung. Der Kompetenzerwerb findet nunmehr in der inhaltlichen Aneignung der Methoden sowie ihrer jeweiligen Verfahren und Werkzeuge statt. Letztlich wird jeder Mitarbeiter in der Produktion ein Experte z.B. im Autobauen, indem er die „Betriebsanleitung“ hierzu souverän beherrscht, die fachliche Expertise besitzt, die betriebswirtschaftlichen Zusammenhänge begreift, die Verfahren und Werkzeuge anwenden kann und in die Lage versetzt wird, sowohl den Flexibilitätserfordernissen unterschiedlicher Kundenwünsche als auch den Standardisierungs- und Verbesserungserfordernissen komplexer Fertigungen und Montagen gerecht zu werden. Einfache Arbeit wird so angereichert durch komplexes betriebliches Zusammenhangwissen wie umgekehrt der Wissensarbeiter der Produktion mehr und mehr standardisierten Einfach Tätigkeiten ausgesetzt ist.

Bislang ist die Frage nach der Ausbildung von Facharbeitern für die Fertigung nur unzureichend beantwortet. Weder der Ausbildungsberuf des Fertigungsmechanikers noch der des Teilezurichters kann die oben aufgeworfenen Fragen hinreichend beantworten. Die berufliche Erstausbildung muss für die gewerblich technische Facharbeit ein Profil entwickeln, das der Komplexität der Fertigungsprozesse und gleichermaßen ihrer Vereinfachung gerecht wird. Eine Modernisierung der beruflichen Erstausbildung muss sich künftig an den quantitativen und qualitativen Bedarfen der Fertigung orientieren. Die Großserie nimmt nur noch sehr begrenzt Facharbeiter alten Zuschnitts auf, der geprägt ist durch autonomes Handeln, vertieftes Fachwissen und ganzheitlichen Arbeitsvollzügen. Andererseits ist es fraglich, ob die aktuelle Schneidung zweijähriger Berufe wie z.B. der Maschinen- und Anlagenführer in der Lage ist, die komplexen Anforderungen ganzheitlich, standardisierter Produktionssysteme einerseits und routinierter Arbeitsvorgänge andererseits angemessen abzubilden. Darüber hinaus müssen die Unternehmen Antworten auf erhöhte Flexibilitätserfordernisse ihrer Fertigungsbereiche finden, die allein über zweijährige Berufe nicht darstellbar sind. Diesen heterogenen Handlungsanforderungen kann nur Rechnung getragen werden, indem sie über ein modularisiertes System betrieblicher und außerbetrieblicher Bildung gesteuert werden, das von der beruflichen Erstausbildung über die Fort- und Weiterbildung bis hin zur Hochschulausbildung reicht und den starren Ordnungsrahmen beruflicher Erstausbildung überwindet.

*Beate Zeller (f-bb)*

## **Segmentierung der Arbeit – neue Qualifikationsanforderungen an der Schnittstelle von einfacher Arbeit und Facharbeit**

Der Trend zu steigenden Qualifikationsanforderungen hat inzwischen auch den Bereich der einfachen Arbeitstätigkeiten erfasst. Aktuelle Untersuchungen der Nachfrageentwicklung nach Hilfs- und einfachen Tätigkeiten zeigen, dass sich einfache Tätigkeiten längst nicht mehr dadurch charakterisieren lassen, dass für ihre Ausführung keine besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind. Einfache Arbeit wird komplexer und erfordert mehr und andere Kompetenzen als noch vor zehn Jahren.

Diese Veränderungen werden ausgeblendet, wenn betriebliche Arbeitssysteme nur auf der Ebene des Berufsbildungssystems betrachtet werden. Eine Beschreibung auf der Ebene von Tätigkeiten ergibt dagegen ein differenziertes Bild. Branchenbezogene Untersuchungen von Tätigkeitsanforderungen im Bereich der einfachen Arbeit und ihrer Schnittstelle zur Facharbeit zeigen, dass sich in den Betrieben eine Entwicklung in zwei Richtungen abzeichnet.

Im Beschäftigungsbereich der einfachen Arbeit zeigt sich deutlich eine Segmentierung. Neben einfach strukturierte Hilfstätigkeiten treten Tätigkeiten, die komplexere Fähigkeiten und erweitertes Wissen voraussetzen, ohne dass dabei das an Facharbeitsplätzen geforderte Wissens- und Könnensniveau erreicht wird. Gleichzeitig lässt sich im Bereich der Facharbeit neben der Tendenz zu steigenden Anforderungsniveaus eine gegenläufige Tendenz zur Rückführung von Facharbeitertätigkeiten in Tätigkeiten mit weniger komplexen Anforderungen beobachten.

Der Beitrag beschäftigt sich mit dieser Entwicklung von Qualifikationsanforderungen an der Schnittstelle von einfacher Arbeit und Facharbeit am Beispiel einer aktuellen Untersuchung von Arbeitsplätzen in der Elektroindustrie und diskutiert Konsequenzen für das duale System der Berufsausbildung.

**MITTWOCH, 12. JULI**

*Dr. Georg Hanf, Isabelle Le Monillour (BIBB)*

**Vollzeitschulische Ausbildung in Nachbarländern. Parallelwelt, Substitution, Konkurrenz zur dualen Ausbildung?**

Welche Funktionen erfüllt die vollzeitschulische Ausbildung in Verhältnis zur dualen Ausbildung in den ausgewählten Nachbarländern? In dem Vortrag werden die Haupthypothesen eines derzeit beim BIBB laufenden Forschungsprojektes zum Verhältnis zwischen vollzeitschulischer und dualer Ausbildung diskutiert.

Ausgehend von den Funktionen, Leistungen und Grenzen vollzeitschulischer Berufsausbildung im Vergleich mit dualer Ausbildung beschäftigt sich das Projekt mit den Hypothesen der Parallelität, Substitution oder Konkurrenz zwischen den Teilsystemen. Dies wird sowohl auf der berufsbildungspolitischen Ebene als auch auf der Ebene der direkt Beteiligten (Ausbildungsbetriebe und Jugendliche) über eine Analyse der Akzeptanz vollzeitschulischer Berufsausbildung bei beiden Gruppen durchgeführt.

Die Diskussion umfasst vier Ländern: Österreich, Schweiz, die Niederlande und Dänemark. Die Berufsbildungssysteme der Schweiz und Österreichs kommen dem deutschen System in ihrer Form und ihrem Umfang (Anteil am Gesamtsystem beruflicher Bildung) am nächsten. Anders organisiert, aber dennoch dual-basiert, ist das dänische Berufsbildungssystem. Charakteristisches Merkmal ist die "integrative" Verknüpfung von dualer und vollzeit-schulischer Berufsausbildung. Die Niederlande werden als Land mit schulisch-basierter Berufsausbildung berücksichtigt, in dem die bildungspolitischen Bemühungen darauf ausgerichtet sind, Berufsausbildung an dem *learning by working* Prinzip auszurichten.

*Norbert Gudlat (Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes NRW)*

### **Effektive Nutzung aller Ressourcen - Schulische Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsreformgesetz in NRW**

*Die von NRW vorgenommenen Umsetzung des Berufsbildungsreformgesetzes (hier: §§ 7 u. 43) erlaubt es, schulische Ausbildungszeiten auf betriebliche Ausbildung anzurechnen. Zudem können Schülerinnen und Schüler, die vollzeitschulisch in einem Berufskolleg qualifiziert wurden, zu einer Berufsabschlussprüfung vor der Kammer zugelassen werden.*

Somit kann in Mangelsituationen das betriebliche Ausbildungsplatzangebot um gleichwertige schulische Ausbildungsplätze ergänzt werden.

Diese schulischen Angebote sollen in NRW schwerpunktmäßig in den Regionen angeboten werden, in denen wenig betriebliche Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen. Insbesondere Bewerber, die schon einmal bei der normalen Lehrstellensuche keinen Ausbildungsbetrieb gefunden haben, sollen hierdurch die Möglichkeit einer Berufsausbildung bekommen.

Die Schulen stellen sicher, dass sich die Ausbildung eng an der betrieblichen Ausbildung ausrichtet und die Jugendlichen so früh und so umfangreich wie möglich auch praktische Erfahrungen in Betrieben sammeln.

Für die Einrichtung dieser Angebote muss in NRW auf regionaler Ebene Einvernehmen zwischen vier "Bänken" (Kammern, Arbeitnehmervertretern, Arbeitsverwaltung und Berufskollegs) hergestellt werden.

Über die Auswahl der Ausbildungsberufe und die Fortführung dieser Angebote wird ebenfalls vor Ort entschieden. Als Ausbildungsberufe kommen u. a. in Frage: Bürokauffrau, Tischler, Industriemechaniker, Einzelhandelskauffrau etc.

*Rudolf Fink (Siemens AG), Prof. Dr. Klaus Jenewein (Universität Magdeburg)*

## **Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals in dualen Studiengängen - Modellvorhaben von Universität Magdeburg und der Siemens AG**

Bedingt durch die Aussetzung der AEVO steht die Frage der Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals vor neuen Entscheidungen. Dabei ist festzustellen, dass es in Zukunft nicht mehr genügen wird, sich nur noch an staatlichen Mindestanforderungen zu orientieren. Vielmehr wird die Frage nach einer anspruchsvollen fachlichen und pädagogischen Qualifizierung des betrieblichen Aus- und Weiterbildungspersonals einer der Qualitätsfaktoren für ein innovatives und an den Anforderungen an eine moderne Personalentwicklung orientiertes Unternehmen.

Die Siemens AG will in der Ausbildung ihres technischen Ausbildungspersonals neue Wege gehen und setzt hier auf Fachkräfte, die neben berufspraktischen Kompetenzen eine Qualifizierung auf wissenschaftlichem Niveau einbringen. Gemeinsam mit der Universität Magdeburg wurde jetzt eine Zusammenarbeit bei dem Vorhaben vereinbart, zukünftig eine Erstqualifizierung für angehende betriebliche Aus- und Weiterbildungskräfte durch die Verbindung eines Bachelorstudiums und einer betrieblichen Ausbildung zu organisieren.

Die Universität Magdeburg und die Siemens AG haben im April 2006 vertraglich vereinbart, eine erste Gruppe zukünftiger betrieblicher Berufsbildungsfachkräfte im Rahmen dieses – durch die Akteure so bezeichneten – dualen Studiengangmodells zu qualifizieren. Die Siemens AG reagiert damit auf veränderte Anforderungen, wie sie sich aus der rasanten Entwicklung neuer Technologien, aus veränderten Arbeitsprozesse und aus der Globalisierung der Märkte ergeben.

Aus Sicht der Universität gibt es gute Gründe dafür, die Bildungswege im tertiären Bereich weiter miteinander zu verknüpfen und damit zugleich in wissenschaftliches Denken und in praxisorientiertes Handeln einzuführen. Aus Sicht der Wirtschaft bietet das Modell der Kombination einer anerkannten beruflichen Ausbildung und eines ingenieurwissenschaftlichen Bachelorstudiums, das auch betriebspädagogische Module enthält, einen Ansatzpunkt, gezielt und in Kooperation mit einer innovationsfreudigen Universität ihren Fach- und Führungsnachwuchs für die betriebliche Aus-, Weiterbildung und Personalentwicklung bedarfsorientiert zu qualifizieren. Die Absolventen erhalten außer einer hochwertigen Ausbildung, die durch zwei Abschlüsse auch eine breite formale Anerkennung erhält, die Möglichkeit, schon in der Phase einer auf vier Jahre ausgelegten dualen Ausbildung in der Handlungssphäre ihrer späteren beruflichen Tätigkeit ihr theoretisches Wissen und ihre Praxiserfahrungen zu reflektieren und zu perfektionieren.

Der Beitrag berichtet über das curriculare Rahmenkonzept sowohl der Hochschule als auch der betrieblichen Ausbildung, über die damit verbundenen Intentionen und über mögliche Perspektiven.

*Karl-Heinz Minks (HIS Hochschul-Informationssystem)*

## **Anrechnung von beruflichen Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge**

Die Anrechnung von beruflichen Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge ist ein wichtiger Bestandteil des Bolognaprozesses und wird in den offiziellen Dokumenten von Bologna bis Bergen immer deutlicher und präziser als Aufgabe der Gestaltung des Europäischen Hochschulraumes beschrieben. Ein wesentliches Ziel der Anrechnung ist die Dynamisierung des lebenslangen Lernens und der Durchlässigkeit zwischen und innerhalb von Bildungsinstitutionen sowie auch zwischen nationalen Bildungs- und Arbeitsmärkten. Von den Hochschulen in Deutschland wird die Anrechnung dagegen bisher kaum zur Kenntnis genommen, geschweige denn praktiziert.

Im Herbst 2005 haben sich elf sog. Entwicklungsprojekte aufgemacht, um im Rahmen der BMBF-Initiative „Anrechnung von beruflichen Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ Wege und Verfahren der Anrechnung zu entwickeln und zu erproben. Es sind technische, ökonomische, soziale und IT-Berufe/Studiengänge vertreten. Die Besonderheit der Entwicklungsprojekte ist ihr Verbundcharakter und ihre transdisziplinäre Ansätze des Erfahrungsaustausches: Hochschulen, Kammern und Gewerkschaften, Weiterbildungsträger und Betriebe sowie einschlägig qualifizierte Fachbeiräte suchen gemeinsam nach Lösungen. Wissenschaftlich begleitet wird diese Initiative von einem Konsortium aus HIS und dem VDI/VDE-IT in Kooperation mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung, welches auch als Projektträger fungiert. Ziel der wissenschaftlichen Begleitung ist die Systematisierung der Erfahrungen und Ergebnisse der Einzelprojekte und die Entwicklung robuster und übertragbarer Anrechnungsmodelle.

Im Rahmen des Vortrages werden die Ziele, die Probleme und mögliche Lösungsansätze der Anrechnung vorgestellt.

*Dietmar Frommberger (Institut für Berufs- und Betriebspädagogik, Universität Magdeburg)*

## **Berufsausbildung in Deutschland vor dem Hintergrund europäischer Entwicklungen**

Im Beitrag werden markante Merkmale der Berufsbildung in Deutschland aufgegriffen, um diese mit Blick auf wesentliche Entwicklungen im europäischen Ausland sowie vor dem Hintergrund der Europäischen Berufsbildungspolitik einzuordnen. Die Ausführungen zielen auf ein aktuelles Verständnis der Ausgangssituationen im Inland und auf die Reformulierung diverser Problemdefinitionen.

Konkret werden die folgenden sechs ausgewählten Aspekte aus der international-vergleichenden Perspektive näher betrachtet:

- Einbindung der Unternehmen in die öffentlich-rechtlichen Formen und Angebote der Berufsausbildung
- Anerkennung der Abschlüsse der Berufsbildung gemäß Berufsbildungsgesetz auf dem Arbeitsmarkt und im weiterführenden Bildungs- und Hochschulsystem
- Differenzierung der Abschlüsse im Angebot der Berufsbildung
- Berufsorientierung und Berufsvorbereitung
- Konzeption der Ausbildungsprofile und Auswertungsevaluation
- Curriculare Prinzipien