

# & WIRTSCHAFT BERUF

Zeitschrift für  
Corporate Learning



## **BILDUNGSBEREICHE**

Altes Säulenmodell  
hat ausgedient

## **BERUFSAUSBILDUNG**

Öffnung für mehr  
Zielgruppen

## **BERUFSWAHL**

Was soll ich  
bloß werden?

# ZUKUNFT DER BERUFLICHEN BILDUNG

## **INTERVIEW**

Innovative Lernsysteme  
in Unternehmen

## **AUSBILDUNGSKOSTEN**

Von Gewinnen  
und Renditen

## **AUFSTIEGSFORTBILDUNG**

Für die Praxis auch  
künftig unverzichtbar

# PERSPEKTIVEN DER DUALEN BERUFSAUSBILDUNG

Die duale Ausbildung gilt als besonders erfolgreiche Abteilung des deutschen Bildungssystems. Auf lange Sicht kann allerdings einem drohenden Bedeutungsverlust nur durch die Öffnung gegenüber leistungsschwächeren Schulabgängern und atypischen Ausbildungsaspiranten begegnet werden. Erste Reformen tragen dazu bei; weitere müssen hinzukommen.

Prof. Dr. Eckart Severing

Der dualen Ausbildung wird ein hohes Niveau der Vermittlung berufspraktischer Kenntnisse und Kompetenzen zugeschrieben, und sie gilt als Garant einer niedrigen Jugendarbeitslosigkeit. Als „Markenkern“ der dualen Ausbildung gilt das „Berufsprinzip“: Die duale Ausbildung stellt den exklusiven Weg zu durch Ordnungsmittel standardisierten und staatlich anerkannten beruflichen Abschlüssen dar. Der bisherige Status der dualen Ausbildung hat viele darüber hinwegsehen lassen, dass sie seit geraumer Zeit in mehrfacher Hinsicht unter Druck gerät: Sie integriert schwächere Schulabgänger nicht ausreichend, steht in zunehmendem Wettbewerb zu den Hochschulen und sieht sich mit demografisch bedingten Rückgängen der Ausbildungsaspiranten konfrontiert. Einige der institutionellen Vertreter der dualen Ausbildung wachen darüber, dass deren tradierte Strukturen von solchen Herausforderungen nicht affiziert werden. Das gelingt bisher durch die Abschottung des Kerns der

Ausbildung. Leistungsschwächere Schulabgänger werden auf „Maßnahmen“ des Übergangssektors verwiesen, Jugendliche mit Behinderung gegen alle Prinzipien der Inklusion auf Sonderberufe und vorqualifizierte Zuwanderer auf Sonderwege zur Berufsanerkennung, die kompetenten Inländern ohne formalen Berufsabschluss versperrt bleiben. Die duale Ausbildung konnte in der Vergangenheit ihre Strukturen konservieren, indem sie atypische Zugänge behindert und Zugangsniveaus vorausgesetzt hat, die nur leistungsfähige Schulabgänger erreichen. Diese Strategie der Marginalisierung war unter den Bedingungen eines unausgeglichene Ausbildungsstellenmarktes erfolgreich. Sie könnte aber zu einer Marginalisierung der dualen Ausbildung selbst führen, wenn ein großer Teil der Schulabsolventen, die für eine Berufsausbildung gewonnen werden sollen, eine akademische Ausbildung vorzieht und sich zudem die Gesamtzahl der Jugendlichen verringert.

## Stille Erosion an den Rändern der Berufsausbildung

In den vergangenen Dekaden hat die duale Ausbildung am unteren Rand viele Schulabgänger nicht mehr erreicht – in manchen Jahren mündeten ebenso viele Schulabgänger in Vorfeldmaßnahmen des „Übergangssystems“ ein wie in eine duale Ausbildung. Auch heute – trotz einer in einigen Regionen und Sektoren ungedeckten Nachfrage nach Auszubildenden – gelingt es ihr nicht, viele schwächere Schulabsolventen zu einem Berufsabschluss zu führen. Es war einst eine traditionelle Stärke des Dualen Systems, auch leistungsschwächeren Jugendlichen ohne Zugangsbarrieren den Weg in eine qualifizierte Ausbildung und in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Diese Integrationswirkung der dualen Ausbildung an der ersten Schwelle vom Beruf in eine Ausbildung ist heute so nicht mehr gegeben: Am unteren Rand hat ein „Übergangssystem“, das seinen Zweck im Namen trägt, aber nicht gut erfüllt, einen erheblichen Teil von Jugendlichen aufgenommen, die zunächst keinen Zugang zur betrieblichen Ausbildung gefunden haben. Von 1992 bis 2007 hat sich ihr Anteil um 111% erhöht, also mehr als verdoppelt [Kroll 2009]. Der Anteil ist seither zwar stark zurückgegangen, aber auch im vergangenen Jahr 2014 sind laut Statistischem Bundesamt 256.100 Jugendliche in eine der vielen Übergangsmaßnahmen statt in eine Ausbildung eingemündet. Das sind sogar etwas mehr als 2013 – trotz aller Klagen von Unternehmen und Verbänden über zu wenige Ausbildungsanwärter.

Auch am oberen Rand – bei den leistungsstärkeren Jugendlichen, denen auch der Beginn eines Studiums offen steht – gerät die duale Ausbildung unter Druck. Die politisch erwünschte und seit einigen Jahren ungebrochene deutliche Erhöhung der Studierquote in Deutschland führt dazu, dass viele leistungsbereite Jugendliche für eine berufliche Ausbildung nicht mehr zur Verfügung stehen. Schulabgänger bemühen sich in höherem Umfang als noch vor wenigen Jahren um den Einstieg in ein Studium.

Durch die deutliche Zunahme von Schulabsolventen mit Hochschulzugangsberechtigung (2000: 37,2%; 2013: 53,5%) und die dynamisch wachsende Studierquote sind die Zugänge zur Berufs- und

Hochschulbildung unverkennbar in eine neue Relation geraten. In den 1960er-Jahren waren unter 10% einer Alterskohorte Studienanfänger, 1995 mehr als ein Viertel und 2012 mehr als die Hälfte (Destatis 2011; AGBB 2014; Teichler 2014, 22). Der dualen Ausbildung gehen dadurch Bewerber im oberen Leistungsbereich verloren. Die gestiegene Attraktivität der Hochschulen mag auch damit zusammenhängen, dass Bachelorstudiengänge mit kurzer Studiendauer, hohen Praxisanteilen und einer klaren beruflichen Fokussierung für viele Jugendliche und Arbeitgeber eine Alternative zur dualen Berufsausbildung darstellen.

## Demografische Entwicklung besonders stark bei den 20- bis 29-Jährigen

Diese Entwicklungen – geringe Integrationskraft bei leistungsschwächeren Jugendlichen und im Vergleich zu einem Studium abnehmende Attraktivität für leistungsstarke Jugendliche – vollziehen sich vor dem Hintergrund einer Verringerung der schier Quantität von Jugendlichen. Zwar verringert sich die Gesamtbevölkerung in Deutschland in den Jahren bis 2020 nur wenig von 81,7 Mio. auf 79,9 Mio., also auf 97,7%. Der Rückgang bei den 20 bis 29-Jährigen ist aber deutlich stärker: Von 9,9 Mio. geht die Bevölkerungszahl in dieser Altersgruppe auf 8,5 Mio., also auf 86,4%, zurück. Die Alterskohorte, aus der der überwiegende Teil derer stammt, die in eine duale Ausbildung einmünden, also der Jahrgangsdurchschnitt der 18 bis unter 20-Jährigen, verkleinert sich von heute 926.000 auf 743.000 im Jahr 2020 – also auf nur noch 80,3%.

Insgesamt verweisen diese Daten – alle aus der 12. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung – auf den Tatbestand einer demografischen Verknappung, die in den Jahrgängen, die in eine Berufsausbildung eintreten, besonders stark ausgeprägt ist. Diese demografischen Rückgänge betreffen die Qualifikationsebenen ganz unterschiedlich. Im akademischen Bereich gleicht

die Erhöhung der Studierquoten demografische Effekte mehr als aus: Zwischen 2010 und 2030 steht einem Abgang von 3,2 Mio. Erwerbstätigen voraussichtlich ein Zugang von 4,9 Mio. jungen Akademikern gegenüber. Auf der mittleren Qualifikationsebene hingegen, die von der dualen Ausbildung versorgt wird, stehen im selben Zeitraum einem Abgang von 11,5 Mio. Erwerbstätigen Neuzugänge von nur 7 Mio. jungen Fachkräften gegenüber [Helmrich et al. 2012, 4]. Die Zahl der Akademiker wird bis 2030 um fast ein Viertel steigen und die der beruflich Ausgebildeten um fast ein Fünftel zurückgehen [a. a. O., 4].

### **Steigende Anforderungen, abnehmende Ausbildungsreife?**

Eine höhere Studierquote bei einer insgesamt abnehmenden Zahl von Schulabgängern wird in den kommenden Jahren unabwendbar dazu führen, dass die duale Ausbildung in größerem Umfang leistungsschwächere Bewerber aufnehmen muss. In einigen Regionen und Branchen stellen sich Ausbildungsunternehmen schon heute auf diese veränderte Lage ein. Zugleich scheitert auch derzeit – bei einer rechnerisch knapp ausgeglichenen Angebots-Nachfrage-Relation auf dem Ausbildungsstellenmarkt – ein großer Teil der Ausbildungsbewerber an den Einstiegsanforderungen der Unternehmen. Offenbar führen demografische Entlastungen nicht unmittelbar dazu, dass die Unternehmen ihre Auswahlkriterien nach unten anpassen. Der Verzicht auf Ausbildung stellt für sie bei schwieriger Bewerberlage eine Alternative dar, die seit einigen Jahren zu einer stetigen Verringerung der betrieblichen Ausbildungsquote führt [BIBB 2014]. Die Ergebnisse der jährlichen Ausbildungsumfrage des DIHK zeigen, dass viele ausbildende Unternehmen die Auffassung vertreten, dass ein großer Teil der Schulabsolventen nicht genügend auf eine berufliche Ausbildung vorbereitet und für die Betriebe nicht mit vertretbarem Aufwand ausbildbar sei [DIHK 2014].

Dass sich eine solche vom allgemeinen Arbeitsmarkt bekannte Segmentierung – ungedeckte Stellennachfrage und zugleich verschlossene Zugänge für viele Bewerber – derzeit auch auf dem Ausbildungsstellenmarkt verfestigt, wird vielfach damit begründet, dass die Anforderungen der Berufsausbildung sich in Folge der technologischen Entwicklung für fast alle Berufe so erhöht hätten, dass viele leistungsschwächere Jugendliche heute nicht mehr für eine Ausbildung geeignet seien. Dem ist zu widersprechen: Nicht nur die Auszubildenden, sondern auch die Qualifikationsanforderungen der Betriebe sind differenziert. Erst durch die hochgesetzten Standards der Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen ergibt sich eine geringe Integrationswirkung des Dualen Systems am unteren Rand. In der letzten Dekade hat ein Marktmechanismus eigener Art die Erwartungen an die Ausbildungsanwärter bestimmt: Wenn unter vielen Ausbildungsbewerbern ausgewählt werden konnte, stiegen die Vorgaben auch über die Anforderungen der jeweiligen später ausgeübten Berufstätigkeit hinaus. Das ist nicht unverrückbar. Wenn heute die Zahl der Ausbildungsnachfrager zurückgeht, würden viele Unternehmen wieder die wirklichen Anforderungen ihrer Arbeitsplätze und nicht die von darüber hinausgehenden Berufsbildern zum Maßstab der Auswahl ihrer Auszubildenden machen. Es geht aber keineswegs nur um die partikularen Anforderungen von einzelnen Ausbildungsunternehmen. Ganze Branchen haben in der vergangenen Dekade in Verfahren zur Schaffung bzw. zur Neuordnung von Berufen ihre Berufsanforderungen nicht nur aktualisiert, sondern in der Regel auch erweitert und im Niveau angehoben, um auf einem überfüllten Ausbildungsmarkt leistungsfähige Bewerber zu attrahieren.

Im vielgenutzten Begriff der „Ausbildungsreife“ ist die Legitimation der vergangenen Verhältnisse auf dem Ausbildungsstellenmarkt in einem Wort verdichtet. Die Feststellung mangelnder Ausbildungsreife vieler „benachteiligter“ Jugendlicher beruht nicht auf wissenschaftlich hinterlegten oder auch auf nur plausibel begründeten Anforderungsanalysen und eignungsdiagnostischen Verfahren. Sie ist das Ergebnis

## Segmentierung auf dem Ausbildungsstellenmarkt

bildungspolitischer Aushandlungen. Mit dem Terminus „Ausbildungsreife“ wird die Relation zwischen Ausbildungsnachfrage und Ausbildungsangebot, die letztlich darüber entscheidet, welche Kompetenzen und Vorqualifikationen ein Ausbildungsbetrieb erwarten kann, zu einer absoluten Bedingung für eine erfolgreiche Ausbildung erklärt. Die Unternehmen nehmen in der Auswahl ihrer Auszubildenden – wie insgesamt in ihrer Personalrekrutierung – eine Bestenauslese vor. Deren Indikatoren können Schulnoten, Bewerbungsunterlagen, Bewährung in Assessments und anderes sein. Umso zahlreicher die Bewerber sind, umso höher liegen die Einstellungshürden; umgekehrt werden in Zeiten, Regionen und Branchen mit Ausbildungsbewerbermangel auch bei nach diesen Kriterien schwächeren Bewerbern Talente entdeckt. Der Terminus „Ausbildungsreife“ lässt die Seite der betrieblichen Nachfrage gänzlich außer Acht. Er subjektiviert eine Marktlage. Daher kann es nicht verwundern, dass die Rate der nicht ausbildungsgeeigneten Bewerber stets mehr mit der betrieblichen Nachfrage als mit den Jahrgangsstärken korrelierte.

Die Divergenz von Anforderungen der Ausbildungsordnungen und Ausbildungsvoraussetzungen vieler leistungsschwächerer Jugendlicher ist Resultat einer langjährigen Marktsituation auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Sie beruht nicht auf einer tragischen und unabwendbaren Divergenz von technisch induzierter Fortentwicklung der Berufe einerseits und sinkenden Kompetenz und Motivationsniveaus der Schulabsolventen andererseits. Ausbildungserfolge werden nicht durch fixierte Voraussetzungen, sondern durch die Entwicklung und Lernleistung der Jugendlichen erzielt. Eine Selektion der Ausbildungsaspiranten vor Beginn der Ausbildung negiert, dass Berufsausbildung auch eine Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung darstellt, die vielfach prospektive Urteile über die Ausbildungsreife von Jugendlichen praktisch widerlegt. Daraus folgt, dass viele Jugendliche Berufsabschlüsse absolvieren und an vielen Arbeitsplätzen reüssieren könnten, die für sie heute nicht erreichbar sind, wenn das Berufssystem verstärkt auch gestufte, modularisierte und kürzere Ausbildungsgänge anbieten würde.

Der Anspruch, alle daran interessierten Jugendlichen in eine Berufsausbildung eintreten zu lassen, wird sich nur realisieren lassen, wenn das Berufssystem auch leistungsschwächeren Schulabsolventen Angebote macht und niedrigschwellige Einstiege bietet, statt sich ihnen mit Hinweisen auf ihren mangelnde Eignung zu verschließen.

Es sind in den vergangenen Jahren eine Vielzahl von Vorschlägen gemacht worden, wie solche niedrigschwelligen Einstiege in die Berufsausbildung ohne Abstriche an der Ausbildungsqualität gestaltet werden könnten: Im Zentrum stehen Konzepte, den differenzierten Anforderungen des Beschäftigungssystems entsprechend gestufte Möglichkeiten des Einstiegs und des Anspruchsniveaus von beruflichen Ausbildungen zu schaffen. Dadurch könnte es gelingen, einen höheren Anteil von Jugendlichen unmittelbar in eine Ausbildung statt in Übergangsmaßnahmen einmünden zu lassen.

## Berufsprinzip verfügt über eine hohe Flexibilität

Eine solche differenzierte Strukturierung der Ausbildungswege ist mit dem Berufsprinzip vereinbar, wenn unterschiedliche Wege zu qualifizierten Ausbildungsabschlüssen führen, die berufliche Handlungsfelder nachhaltig abdecken und somit über die Bewältigung von eng gefassten betrieblichen Arbeitsanforderungen hinausführen. Die Differenzierung kann über eine Gliederung der Ausbildung mit Ausbildungsbausteinen oder über die Etablierung von Stufenberufen realisiert werden, die bereits mit der ersten Abschlussprüfung zu einem verwertbaren Berufsabschluss führen, auf den mit weiterer Ausbildung und erweiterten Abschlüssen aufgesetzt werden kann.

### Reformsignale

Bisher scheint das Berufsbildungssystem von den Veränderungen in seinem Umfeld kaum tangiert zu werden. Auch wenn die duale Ausbildung mit berufsorientierten Hochschulangeboten im Wettbewerb steht und die Zahl der Ausbildungsbewerber

absehbar zurückgeht: Systematische Reformen, die zu geringeren Einstiegsbarrieren für leistungsschwächere Schulabsolventen führen würden, sind noch nicht absehbar. Wo sie vorgeschlagen werden, werden sie unter den Verdacht gestellt, das Berufsprinzip auszuhöhlen und die Qualität der Ausbildung zu untergraben.

Allerdings lässt sich eine Reihe von auf den ersten Blick ganz disparaten Entwicklungen verfolgen, die auf die duale Ausbildung in gleicher Richtung einwirken.

## Geregelte Berufsausbildung mit vielen externen Sonderwegen

Ausbildungsaspiranten mit atypischen Bedarfen und Zugängen wurden in der Vergangenheit auf Sonderwege außerhalb der Regelsysteme des Dualen Systems verwiesen: seien es an- und ungelernte Erwachsene, denen weit überwiegend nur Anpassungsqualifizierungen ohne Abschluss offenstanden, Jugendliche mit Behinderung, die statt regulärer Berufsausbildungen solche zum „Fachpraktiker“ nach § 66 BBiG absolvieren, oder Migranten, denen eine Anerkennung ausländischer beruflicher Vorqualifikationen versagt blieb. Diese Ausgrenzungen ermöglichten es, die eigentliche geregelte Berufsbildung im Kern resistent gegenüber Anforderungen nach mehr Flexibilität und niedrigeren Zugangshürden zu machen. Sie geraten derzeit unter Druck: Nicht nur werden Forderungen nach Inklusion sowie einfachen Zugängen zur Ausbildung und ihren Abschlüssen für An- und Ungelernte, Jugendliche mit Behinderung und Migranten laut, sondern entsprechende Umsetzungen nehmen in Gesetzen und Programmen auch nach und nach Gestalt an.

### Einige Beispiele

#### Beispiel 1:

Die langen Jahre ungedeckter Ausbildungsstellennachfrage haben zu einer hohen Quote von an- und ungelerten über 25-Jährigen in Deutschland geführt. Weil diese Gruppe besonderen Arbeitsmarktrisiken unterliegt, fördert die aktive Arbeitsmarktpolitik der Bundesagentur für Arbeit (BA) ihre berufliche Qualifizierung. Bis vor wenigen Jahren standen dabei Anpassungsqualifizierungen im Vordergrund. Inzwischen zielt die Förderpolitik der BA darauf, durch Teilqualifizierungen mit Bezug auf die Ordnungsmittel der dualen Ausbildung und durch standardisierte Zertifikate bzw. Anerkennungs- und Anrechnungsverfahren mit Bezug auf die Abschlüsse der dualen Ausbildung die Nachhaltigkeit ihrer Qualifizierungsmaßnahmen zu erhöhen. In die gleiche Richtung gehen die „Modulare Nachqualifizierung“ des Strukturentwicklungsprogramms „Perspektive Berufsabschluss“ und das Programm „Jobstarter Connect“ des BMBF. Die Konzepte weisen mehrere Gemeinsamkeiten auf: Es geht erstens darum, An und Ungelernte zu einem Berufsabschluss zu bringen – sie also nicht mit kurzen Trainingsmaßnahmen in dann oft auch nur kurze und wenig stabile Beschäftigungsverhältnisse zu bringen. Zweitens geht es stets um modulare Qualifizierungskonzepte, weil in der Regel weder die Lebenssituation noch die bisherige Bildungsbiografie von Geringqualifizierten eine monolithische Ausbildung bis zum Abschluss zulassen. Es ist Flexibilität in den Lernzeiten und in der Lernorganisation nötig; zugleich müssen erreichte Zwischenstände fixiert, zertifiziert und nach Möglichkeit auf eine Abschlussprüfung anrechenbar gemacht werden. Damit sind diese Konzepte Vorläufer einer breiten Umorientierung der Weiterbildungspraxis für Geringqualifizierte, bei der es nicht mehr um unüberschaubar vielfältige „Maßnahmen“ mit intransparenten Zertifikaten gehen wird, sondern um anrechenbare Ausbildungsbausteine, die am Referenzsystem der dualen Ausbildung Maß nehmen [Severing 2011, 331].



Prof. Dr. Eckart Severing  
Geschäftsführer Forschungsinstitut Berufliche Bildung (f-bb),  
Mitglied der Geschäftsleitung und Bereichsleiter "Innovations-  
management" des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft.  
Mitglied des Vorstandes der Arbeitsgemeinschaft Berufsbil-  
dungsforschungsnetz (AG BFN)  
severing@f-bb.de

### Beispiel 2:

Der Übergang von der Schule in Ausbildung oder in Tätigkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt war für Jugendliche mit Behinderung in den vergangenen Jahren besonders schwierig. Die Ausbildung in so genannten gesondert geregelten Berufen (nach §§ 66 BBiG bzw. 42m HwO) hat daher zugenommen. In Berufsbildungswerken haben diese Berufe inzwischen einen Anteil von rund 56% [Seyd, Schulze 2009]. Nach BBiG/HwO sollen die zuständigen Stellen für behinderte Menschen, die nicht in einem anerkannten Ausbildungsberuf ausgebildet werden, besondere Ausbildungsregelungen erarbeiten. Gut 1.000 von diesen Einzelregelungen gibt es derzeit bundesweit. Nur 13% davon haben berufsübergreifenden Charakter. Da die Ausbildung überwiegend außerbetrieblich erfolgt, ergeben sich auch an der zweiten Schwelle hohe Hürden in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Auch hier werden, ausgelöst durch die Diskussion über die Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung, Forderungen nach Einstiegen in eine inklusive Berufsausbildung statt in Sonderberufe laut. Es geht darum, den Einstieg in eine Berufsausbildung niedrigschwellig zu gestalten, Unterstützungsleistungen spezifischer auf den individuellen Bedarf der einzelnen Jugendlichen abzustellen und Übergänge zwischen verschiedenen Teilhabeleistungen und Ausbildungsformen reibungsloser als bisher zu ermöglichen.

### Beispiel 3:

Der deutsche Arbeitsmarkt war in der Vergangenheit auch für Fachkräfte unter den Migranten nur schwer zugänglich. Qualifizierte Nicht-EU-

Ausländer haben trotz einer Migrationspolitik, die auf die Attraktion qualifizierter Zuwanderer zielt, nur einen nachrangigen Arbeitsmarktzugang [Engelmann, Müller 2007, 22]. Das zum 1. April 2012 in Kraft getretene „Anerkennungsgesetz“ hat zum Ziel, adäquate Beschäftigungen für Fachkräfte mit ausländischen Qualifikationen zu ermöglichen und qualifiziertes Personal für den deutschen Arbeitsmarkt zu gewinnen. Dieses Gesetz schafft unabhängig vom Herkunftsland einen Rechtsanspruch auf ein Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Die Gleichwertigkeit beruflicher Abschlüsse wird von den Kammern durch den Bezug auf den Referenzrahmen der geregelten Berufe in der dualen Ausbildung beurteilt. Wenn dieser Abgleich zum Ergebnis hat, dass die Inhalte der deutschen Ausbildungsordnung nicht abgedeckt werden, können Migranten an einer „Anpassungsmaßnahme“ (Prüfung oder Anpassungslehrgang) teilnehmen und so die Anerkennung der Gleichwertigkeit ihrer Berufsabschlüsse erreichen. In Bezug auf die duale Ausbildung ergibt sich dadurch eine Öffnung, die für Inländer nicht in gleicher Weise gegeben ist. Inländern ohne Berufsabschluss steht zwar nach den restriktiven Regeln der Externenprüfung nach BBiG/HwO das Recht zu, an einer vollständigen Berufsabschlussprüfung teilzunehmen, wenn ihnen eine Kammer attestiert, dass sie die anderthalbfache Ausbildungszeit in einem einschlägigen Berufsfeld tätig waren. Anpassungsmaßnahmen und Teilprüfungen sind für sie jedoch nicht zugänglich. Wenn Migranten mit Anpassungsmaßnahmen zu einem Berufsabschluss kommen können – warum sollte dann deutschen An- und Ungelernten dieser Weg verwehrt bleiben?

**Beispiel 4:**

Nur der allseits anerkannte Ausweis von Lernergebnissen, das heißt von beruflichen Kompetenzen, die am Ende einer Berufsausbildung vorzeigbar sind, führt zu Transparenz und Mobilität der Berufsbildung über nationale Grenzen hinaus. Die Europäische Kommission hat eine Reihe von Transparenzinstrumenten auf den Weg gebracht, die auch in Deutschland nach und nach national umgesetzt werden. Die Philosophie einer Orientierung an Lernergebnissen („outcomes“) und nicht an Lernaufwand („workload“) oder an Bildungsgängen ist das aktuelle Konzept, um Vergleichbarkeit zwischen der Berufsbildung verschiedener Länder herzustellen. Das European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET) soll die Übertragung, Akkumulierung und Anerkennung von Lernleistungen im Bereich der Berufsbildung erleichtern und so die Transparenz und Durchlässigkeit zwischen den europäischen Berufsbildungssystemen erhöhen. Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQF) ist als Instrument konzipiert, das die Relation von Bildungsabschlüssen, die verschiedenen Ausbildungssystemen angehören, transparent macht. Er legt Niveaustufen fest, durch die sich die in Bildungsgängen erzielten Lernergebnisse allgemein beschreiben lassen. Die Entwicklung eines deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) stellt die Vergleichbarkeit von Qualifikationen und erworbenen Kompetenzen nicht nur transnational, sondern auch über die internen „Systemgrenzen“ des

deutschen Bildungssystems hinweg her. Aufgrund ihrer Ausrichtung auf die Ergebnisse von Lernprozessen können ECVET wie auch die Entwicklung des EQF/DQR eine Rolle als Referenzprozess und Rahmen für die Entwicklung standardisierter Instrumente und Verfahren zur Zertifizierung von Kompetenzen übernehmen.

Die berufliche Nachqualifizierung von An und Ungelernten, die inklusive Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung, die Anerkennung von Vorqualifikationen von Bildungsausländern und die Entwicklung von europäischen Transparenzinstrumenten für die Berufsbildung scheinen prima facie ganz heterogene Gegenstände der aktuellen bildungspolitischen Diskussion zu sein. Tatsächlich haben sie zwar ganz unterschiedliche Ausgangspunkte und Gründe, aber eine Gemeinsamkeit in den Wirkungen, die sie mittelfristig auf die duale Berufsausbildung haben werden: Sie führen zur Öffnung der dualen Ausbildung gegenüber Ausbildungs- und Prüfungsaspiranten, denen gegenüber sie bisher weitgehend verschlossen war. Reformen, die die duale Ausbildung auch für andere Gruppen als für qualifizierte Schulabgänger attraktiv und zugänglich machen, werden auch ihre Rolle im Wettbewerb der Bildungsgänge stärken. Wenn modulare Nachqualifizierung, der Zugang zur Externenprüfung und die Anerkennung von im Ausland oder informell erworbenen Vorqualifikationen und Berufskompetenzen erleichtert werden, wird die duale Ausbildung demografisch bedingte Nachfragerückgänge verringern können.

**Literatur**

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014). (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2014. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2009): Berufsausbildung 2015 – Eine Entwicklungsperspektive für das duale System: Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung [BMBF] (Hrsg.) (2014): Berufsbildungsbericht 2014. Bonn.
- DIHK (2014): Ausbildung 2014 – Ergebnisse einer IHK-Unternehmensbefragung. Berlin.
- Engelmann, B.; Müller, M. (2007): Brain Waste – Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Augsburg: IntegraNet.
- Euler, D.; Severing, E. (2011): Rahmenkonzept der Initiative „Übergänge mit System“. In Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Übergänge mit System. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Helmrich, R.; Zika, G.; Kalinowski, M.; Wolter, I. W. (2012): Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. BIBB-Report 18.2012. Bonn: BIBB.
- Kroll, S. (2009): Quantitative Synopse zur relativen Bedeutung verschiedener Bildungsgänge. In: BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Bildungsbericht 2009. Bonn. S. 93-100.
- Severing, E. (2011): Modulare Qualifizierung von An und Ungelernten. In: Bals, T.; Hinrichs, H.; Ebbinghaus, M.; Tenberg, R. (Hrsg.): Übergänge in der Berufsbildung nachhaltig gestalten: Potenziale erkennen – Chancen nutzen. Tagungsband zu den 16. Hochschultagen Berufliche Bildung 2011. Paderborn: Eusl 2011. S. 330-33.
- Seyd, W./Schulze, K. (2009): Megatrends 2008. Ergebnisse aus den bisherigen Erhebungen zu den Teilnehmergebietungen BvB und Ausbildung in Berufsbildungswerken. In: Newsletter der BAG BBW, Sonderausgabe 2009. Berlin.
- Teichler, U.: Hochschulsysteme und quantitativ-strukturelle Hochschulpolitik. Münster, New York 2014.



## Reformbedarf

Damit ergeben sich auch Perspektiven für die vielen weniger leistungsfähigen Schulabgänger, die an den Anforderungen heutiger Berufsbilder und den starren Strukturvorgaben der Berufsausbildung scheitern. Einer Reform des Kerns der dualen Ausbildung wird der Weg geebnet. Im Zentrum solcher Reformen stehen erstens die Systematisierung des Übergangssektors und zweitens die Flexibilisierung des Berufssystems selbst.

- Ein Übergangssystem zwischen Schule und Ausbildung wird zwar auch in Zukunft notwendig bleiben. Da die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Dualen System auf der einen Seite und das betriebliche Angebot auf der anderen Seite keinen inneren Zusammenhang aufweisen und folglich fast immer auseinanderfallen, ist ein Puffer nötig. Anstehende Reformen müssen aber das Problem angehen, dass die heute vorliegende institutionelle und curriculare Scheidung von Übergang und Ausbildungssystem zu einer geringen Integrationswirkung des Dualen Systems am unteren Rand führt. Daher ist der Übergangssektor so umzubauen, dass er so weit wie möglich Ausbildungsinhalte vermittelt und dadurch zu einer echten Qualifikationsreserve für die Unternehmen wird. Dazu ist er transparenter zu gestalten und mit systematischen Übergängen zur betrieblichen Ausbildung zu versehen. Standardisierte Inhalte und eine entsprechende Zertifizierung der Berufsausbildungsvorbereitung könnten eine Anrechnung von Teilen der Ausbildungsvorbereitung auf eine nachfolgende Berufsausbildung erleichtern, den betroffenen Jugendlichen Perspektiven eröffnen und überlange Ausbildungszeiten verringern [Bertelsmann Stiftung 2009; Euler, Severing 2011].

- Wenn in die duale Ausbildung in Zukunft mehr schwächere Bewerber einmünden werden, stellt das nicht nur höhere Anforderungen an Unternehmen und ihre Ausbilder, denen deutlich heterogenere Gruppen von Auszubildenden anvertraut sind. Es ergeben sich auch Anforderungen an die Gestaltung des Rahmens der dualen Ausbildung: Die Einstiegsanforderungen für viele Berufe müssen gesenkt werden. Das kann ohne Qualitätsverlust der Ausbildung durch echte Stufenausbildungen, aufeinander abgestimmte zwei und dreijährige Ausbildungsberufe (wie beim Maschinen- und Anlagenführer im Verhältnis zum Industriemechaniker) oder standardisierte und zertifizierte Ausbildungsbausteine gelingen, die eine sukzessive Ausbildung bis zur Abschlussprüfung erlauben.

Heute konkurrieren Unternehmen und Branchenverbände mit intensiviertem Ausbildungsmarketing um die weniger gewordenen besonders leistungsfähigen Ausbildungsbewerber. Das mag für einzelne Unternehmen ein Weg auf Kosten anderer Unternehmen sein. Das Berufsbildungssystem wird so aber für die übrigen Jugendlichen nicht verbessert.

In der gesetzlich regulierten beruflichen Ausbildung können die anstehenden Korrekturen nicht auf der Ebene der Unternehmen, sondern nur durch Reformen des Regelungsrahmens der Berufsausbildung selbst angegangen werden, das weniger leistungsfähige Jugendliche aufnehmen und zu Berufsabschlüssen führen muss. Die Notwendigkeiten sind gegeben, die entsprechende Reformbereitschaft aber noch nicht.



**Herausgeber:**

RA Jörg E. Feuchthofen

**Redaktion:**

RA Jörg E. Feuchthofen

Ahornweg 68, 61440 Oberursel

Tel.: +49 (0)173/691 58 38

Fax: +49 (0)61 71/28 49 56

E-Mail: jf@w-und-b.com

**RAin Charlotte B. Venema**

Deuil-La-Barre-Straße 60a, 60437 Frankfurt

Tel.: +49 (0)172/655 54 10

E-Mail: cv@w-und-b.com

**Fachredakteur „Bildung im Netz“**

Dr. Jochen Robes

Siebenbürgenstraße 6, 60388 Frankfurt

Tel.: +49 (0)173/308 29 25

E-Mail: jr@hq.de

**Fachredakteur „Lernende Organisationen“**

Karlheinz Pape

Hauptstraße 109, 91054 Erlangen

Tel.: +49 (0)91 31/81 61 39

E-Mail: karlheinz.pape@web.de

**Korrespondent Schweiz**

Prof. Dr. Stefan C. Wolter

Swiss Coordination Centre for Research in Education

Entfelderstrasse 61, CH-5000 Aarau

E-Mail: stefanwolter@yahoo.de

**Ständige Rubriken:**

Forschungswerkstatt des Forschungsinstituts

Betriebliche Bildung (f-bb) und Bildungs- und

Berufsberatung des Deutschen Verbandes für

Bildungs- und Berufsberatung e.V. (dvb)

**Verlag, Anzeigen und Abonnentenbetreuung:**

ZIEL GmbH, W&amp;B – Wirtschaft und Beruf

Zeuggasse 7–9, D-86150 Augsburg,

Tel.: 08 21/420 99-77

Fax: 08 21/420 99-78

E-Mail: anzeigen@w-und-b.com

Internet: www.w-und-b.com

Es gilt Anzeigen-Preisliste Nr. 2, gültig ab 01.01.2012

**Layout, Satz, Grafik und Druck:**

Friends Media Group GmbH

Petra Hammerschmidt, Stefanie Huber

Internet: www.friends-media-group.de

**Zitierweise:**

W&amp;B – Wirtschaft und Beruf

ISSN: 2199-0972

**Bildnachweise:**

von den Autorinnen und Autoren, außer:

123rf.com/lightwise (1); Greser &amp; Lenz (3)

**Erscheinungsweise:**

Wirtschaft und Beruf erscheint vierteljährlich

**Einzelheft Print:** 39,80 Euro zzgl. Versandkosten**Einzelheft digital:** 29,80 Euro**Jahresabo Print:** 119,- Euro zzgl. Versandkosten**Jahresabo digital:** 99,- Euro

Bestellungen über den Verlag oder Buchhandel. Das Jahresabonnement verlängert sich automatisch um ein Jahr, wenn es nicht bis zum 30.09. des Jahres gekündigt wird. Mit Namen gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Der Verlag haftet nicht für unverlangt eingereichte Manuskripte. Die der Redaktion angebotenen Originalbeiträge dürfen nicht gleichzeitig in anderen Publikationen veröffentlicht werden. Mit der Annahme zu Veröffentlichung überträgt der Autor dem Verlag das ausschließliche Verlagsrecht für die Zeit bis zum Ablauf des Urheberrechts. Eingeschlossen sind insbesondere auch das Recht zur Herstellung elektronischer Versionen und zur Einspeicherung in Datenbanken sowie das Recht zu deren Vervielfältigung und Verbreitung online und offline. Alle in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Kein Teil dieser Zeitschrift darf außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ohne schriftliche Genehmigung des Verlags in irgendeiner Form reproduziert oder in eine von Maschinen, insbesondere von datenverarbeitungsanlagenverwendbare Sprache übertragen werden.

# Abonnieren Sie W&B!

**W&B – Wirtschaft und Beruf** erscheint seit 1948 und gehört damit zu den traditionsreichsten und renommiertesten Fachzeitschriften am Markt der Beruflichen Bildung.

Als **W&B**-Abonnent sparen Sie 25 % gegenüber dem Einzelkauf.

Sie erhalten zudem das kostenlose Jahresregister.

**W&B** wird druckfrisch und aktuell vier Mal im Jahr zu Ihnen geschickt.

Sie bezahlen bequem jährlich per Rechnung.

[www.w-und-b.com](http://www.w-und-b.com)

Jetzt auch als  
digitales Abo!

## Ich bestelle

 **W&B-Jahresabo (Printausgabe)**

zum Preis von € 119,-

- 4 Ausgaben W&B zum Vorzugspreis
- 25 % Preisvorteil gegenüber dem Einzelkauf
- kostenloses Jahresregister

 **Digitales W&B-Jahresabo**

zum Preis von € 99,-

**Ihre Vorteile im Überblick:**

- 4 Ausgaben der digitalen W&B zum Vorzugspreis
- über 15 % Preisvorteil gegenüber dem digitalen Einzelkauf
- keine Versandkosten
- kostenloses Jahresregister
- Einmal herunterladen, jederzeit offline lesen

Lieferung jeweils ab der aktuellen Ausgabe.  
Alle Preise inkl. MwSt. Printausgabe zzgl.  
Versandkosten (z. B. Jahresabo Inland und  
Europa € 19,90/Übersee € 29,90)

## Meine Daten

Name, Vorname

Telefon (wichtig für Rückfragen)

E-Mail (wichtig für Rückfragen)

Evtl. Institution, Firma, Verband

Straße, Nr.

PLZ, Ort (Land)

Datum

Unterschrift

**Widerruf:** Mir ist bekannt, dass ich diese Bestellung innerhalb von 14 Tagen bei der **W&B**-Abonnementverwaltung, ZIEL-Verlag, Zeuggasse 7–9, 86150 Augsburg widerrufen kann. Zur Wahrung dieser Frist reicht die rechtzeitige Absendung des Widerrufs. Ich bin gleichfalls damit einverstanden, dass meine Adresse bei Umzug von der Post an den Verlag weitergemeldet wird. Ich bestätige dies mit meiner zweiten Unterschrift.

Datum

Unterschrift

**Fix aufs Fax: +49 (0)821/42099-78**