

KWB-Tagung der gewerblich-technischen Ausbildungsleiter
am 9. November 2011 bei E.ON Energie AG in München

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser
Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung
Ausbilden – Verantwortung für die Zukunft

Begrüßung und Einstieg

...

Die aktuelle Ausbildungssituation

Für die jungen Menschen, die in diesem Jahr auf der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz waren, stellte sich die Situation zum 30.09. im Vergleich zu den vorangegangenen Jahren deutlich positiver dar. Auch wenn dem BIBB noch keine belastbaren Zahlen im Sinne einer abschließenden Bilanz vorliegen (die BA legt ihre Zahlen erst zum 07.11., d.h. zwei Tage vor dem Redentermin vor), deuten die vorhandenen Zeichen doch eindeutig auf eine weitere Entspannung der Marktlage zugunsten

**Ausbildungs-
markt 2011:**

**Noch keine
belastbaren
Zahlen,**

aber

**Hinweis auf
fortgesetzte
Entspannung aus
Nachfragesicht**

der Bewerberinnen und Bewerber hin.

So ist die Zahl der nicht-studienberechtigten Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus den allgemeinbildenden und den teilqualifizierenden beruflichen Schulen, die den größten Teil des Nachfragepotenzials stellen, aufgrund der demografischen Entwicklung insgesamt rückläufig. Dies gilt v.a. für den Osten unseres Landes.

Und selbst, wenn man die doppelten Abiturjahrgänge in einigen Ländern des Westens und die Aussetzung der Wehrpflicht in Rechnung stellt, dürfte das Nachfragepotenzial nach unseren Einschätzungen bundesweit nur geringfügig (+4.300) angestiegen sein und würde damit deutlich unter dem Niveau des Jahres 2009 zurückbleiben (-23.900, vgl. [Datenreport 2011](#), S. 77). Einen Zuwachs hätten dabei ausschließlich die alten Bundesländer zu verzeichnen, während die potentielle Nachfrage im Osten weiter rückläufig ist.

Zur Entspannung trägt auf der anderen Seite die deutlich verbesserte Angebotssituation auf dem Ausbildungsstellenmarkt bei. So wurden

Schulabgängerzahl weiter rückläufig (nicht studienberechtigt)

Nur ganz leichter Anstieg des Nachfragepotentials wg. G8 und Aussetzung der Wehrpflicht

Rückgang im Osten setzt sich fort

den Beratungs- und Vermittlungsdiensten der Bundesagentur bis Ende August knapp 50.000 betriebliche Ausbildungsstellen mehr gemeldet als im Vorjahreszeitraum. Dieser Anstieg liegt sogar noch um etwa ein Fünftel über den von uns geschätzten Zahlen für das Jahr 2011 (+38.800, vgl. Datenreport S. 80f.).

**50.000
Ausbildungs-
plätze mehr**

Insofern ist davon auszugehen, dass sich die Ausbildungschancen der Jugendlichen weiter verbessert haben und es für die Betriebe – zumindest in einigen Branchen und Regionen – schwieriger geworden ist, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zur Besetzung ihrer Ausbildungsplätze zu finden.

**Chancen für
Bewerber
verbessert,
Probleme für
Betriebe nehmen
zu**

Die Entwicklung aus der Perspektive der iABE

Einen weiteren Beleg dafür, dass sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt weiter entspannt, liefern die Zahlen der „integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE)“. Dieses Gemeinschaftsprojekt des Bundesinstituts mit dem Statistischen Bundesamt und den Statistischen Ämtern der 16 Länder (vgl. <http://indikatorik.bibb.de>) führt verschiedene

**Zahlen der iABE
belegen
Entspannung**

amtliche Daten zu diesem Thema zusammen. Diese Zusammenschau erlaubt erstmals einen Überblick über den tatsächlichen Verbleib der jungen Menschen sowie die Nutzung der beruflich qualifizierenden Bildungsangebote nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule.

Der Bereich des „Ausbildungsgeschehens“ nach der Sekundarstufe I wird hierzu in vier verschiedene Sektoren untergliedert:

- Die Berufsausbildung
- Die Integration in Berufsausbildung
- Den Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung
- Die (hochschulischen) Studiengänge

Erfasst werden Anfängerinnen und Anfänger, d.h. Schülerinnen und Schüler, die zum ersten Mal in der jeweiligen Schulform unterrichtet werden.

Nach Maßgabe der iABE ist der Sektor „Integration“ von 417.647 im Jahr 2005 auf 323.678 im Jahr 2010, d.h. um fast ein Viertel zurückgegangen. Sein Anteil am gesamten

Neuanfänger im Sektor „Integration“ seit 2005 um fast ein Viertel zurückgegangen

Ausbildungsgeschehen nach der Sek-I ist in diesem Zeitraum von 21,1% auf 15,8% gesunken, womit eindeutig belegt ist, dass der Rückgang der absoluten Zahlen nicht nur dem demografischen Wandel geschuldet ist, sondern auch zugunsten der anderen drei Sektoren erfolgte.

**Anteil an allen:
15,8% statt 21,1%**

Vom Nutzen der Bildungsangebote im Übergangsbereich

Nun erscheint die Zahl von mehr als 323.000 Neuzugängen pro Jahr im Übergangsbereich immer noch unverantwortlich hoch, v.a. wenn man unterstellt, dass es sich dabei in aller Regel um unproduktive Warteschleifen handelt, deren Besuch für die Betroffenen nicht wenigstens mit besseren Chancen für einen Ausbildungsplatz verbunden ist. Doch ganz so schlimm stellt sich die Situation bei genauerer Betrachtung gar nicht dar (vgl. [BIBB-Report 11/09](#) „Verbesserung der Ausbildungschancen oder sinnlose Warteschleife?“):

**BIBB-Report
11/09 belegt**

Vielmehr ist davon auszugehen, dass die

**Unverzichtbare
Funktion der**

Bildungsangebote im Übergangsbereich – insbesondere die berufsvorbereitenden Bildungsgänge – eine nach wie vor leider unverzichtbare Funktion haben, da vielen Jugendlichen die Ausbildungsreife nicht durch die allgemeinbildende Schule vermittelt werden konnte. Trotzdem – oder vielleicht auch gerade deshalb – sind weitere Verbesserungen dieser Angebote erforderlich.

Hierzu hatte der Hauptausschuss des BIBB bereits 2007 Vorschläge unterbreitet, in denen eine umfassende „Dualisierung“ der beruflichen Förderung von Benachteiligten gefordert wurde. Und darüber hinaus sollte auch der weitere Ausbau von Strukturen eines „regionalen Übergangsmanagements“ dazu beitragen, problematische berufsbiografische Verläufe zu vermeiden (vgl. Bertelsmann Stiftung 2008, Bylinski 2008, Ulrich/Krekel 2009). Diese Vorschläge wurden zuletzt in den am 17.06.2011 verabschiedeten „Leitlinien zur Verbesserung des Übergangs Schule – Beruf“ aktualisiert, die sich zu folgenden Punkten zusammenfassen lassen:

- frühzeitige Vorbereitung, fundierte

Berufsvorbereitung für nicht ausbildungsreife Jugendliche

Optimierung durch mehr Betriebsnähe („Dualisierung“) bereits 2007 gefordert

Leitlinien zur Verbesserung des Übergangs Schule – Beruf vom 17.06.2011

Berufsorientierung

- individuelle Förderung sowie Beratung und Begleitung der Jugendlichen
- Nähe zur Berufs- und Betriebspraxis, Einbindung der Wirtschaft und der betrieblichen Praxis
- regionale Koordinierung und Steuerung sowie die Rolle der Akteure
- Transparenz und Anschlussfähigkeit
- Evaluierung der Programme und Maßnahmen (vgl. [PM des BIBB vom 20.06.2011](#))

Unabhängig davon kann der Verbleib im sog. Übergangsbereich aber auch durchaus sinnvoll sein. Nämlich für Jugendliche, die nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule noch einen höherwertigen Schulabschluss erreichen wollen: So haben die teilqualifizierenden Bildungsgänge der Berufsfachschulen nicht nur eine lange Tradition, sondern auch eine wichtige Funktion, die in vielen Fällen durchaus

**Höherwertige
Schulabschlüsse
als Argument für
Bildungsgänge
im Übergang**

**Unmittelbare
Einmündung in**

erfolgreich erfüllt wird.

Wenn aber Jugendliche die erforderlichen Voraussetzungen für eine Ausbildung in bestimmten Berufen besitzen und sich klar für die Ausbildung in einem dieser Berufe entschieden haben, dann bedeutet die (unfreiwillige) Teilnahme an Bildungsgängen des Übergangssystems vor allem eine Notlösung und verlorene Zeit.

Und selbst die Möglichkeit zur Anrechnung solcher, dann zu Recht als „Warteschleifen“ bezeichneten Übergangsmaßnahmen auf eine nachfolgende Ausbildung, ist keine wirklich gute Lösung. Obwohl sie prinzipiell häufig möglich wäre, ist sie aus Sicht der Betriebe nur wenig attraktiv und wird deshalb nur selten realisiert. Die Lösung kann deshalb nur darin liegen, ausbildungsreifen Jugendlichen solche unnötige Warteschleifen zu ersparen und ihnen einen unmittelbaren Einstieg in eine vollqualifizierende Ausbildung zu ermöglichen.

Perspektiven der demografischen Entwicklung

Das Thema „gelingende Übergänge in die

**Berufsausbildung für alle,
die die erforderlichen
Voraussetzungen mitbringen**

berufliche Bildung“ ist – trotz aller Entspannungssignale – auch im soeben abgelaufenen Vermittlungsjahr noch von großer Bedeutung. So ist wohl davon auszugehen, dass die rechnerische Ausbildungsnachfrage auch in diesem Jahr noch über dem Ausbildungsangebot liegen dürfte. Zumindest, wenn man die erweiterte Nachfragedefinition zugrunde legt.

Die Zeiten des Nachfrageüberhangs gehen zu Ende

Auch in diesem Jahr sind also noch weitere Anstrengungen erforderlich, um alle ausbildungswilligen und –fähigen Jugendlichen in eine betriebliche Berufsausbildung zu vermitteln, aber auch, um alle noch frei gebliebenen Lehrstellen zu besetzen!

In diesem Jahr noch weitere Anstrengungen erforderlich

Und die Betriebe sind aus unserer Sicht gut beraten, diese Gelegenheit zu nutzen, um sich mit dem nötigen Fachkräftenachwuchs zu versorgen. Denn nach allem, was wir heute wissen, wird sich der Rückgang des Nachfragepotenzials in den nächsten Jahren nicht wieder umkehren, sondern in verschärfter Form fortsetzen:

Perspektive 2020:

Bis zum Jahr 2020 wird es im Westen

Deutschlands rund 140.000 Schulentlassene weniger geben als noch im Jahr 2007. Die Zahl der Schulentlassenen ohne Studienberechtigung, und damit die größte Gruppe des Nachfragepotenzials, wird in diesem Zeitraum um ein Fünftel zurückgehen.

Rückgang um ein Fünftel im Westen

In Ostdeutschland wird die Zahl der Schulentlassenen zwar nicht mehr weiter sinken, dafür aber auf dem sehr niedrigen Niveau stagnieren, auf dem sie sich schon seit einigen Jahren befindet. Zurzeit registrieren wir noch 75.000 nichtstudienberechtigte Schulabsolventen und –abgänger pro Jahr. Bis 2016 werden es zwar immerhin wieder 88.000 sein – Das ist aber nur ein geringfügiger Anstieg im Vergleich zu den 171.000 Abgängerinnen und Abgängern des Jahres 2000.

Stagnation auf niedrigem Niveau bzw. nur leichter Anstieg im Osten

In der Summe bedeutet dies, dass uns bis 2020 etwa eine Million dringend benötigte Nachwuchsfachkräfte weniger zur Verfügung stehen werden, als dies bei unveränderten Schulentlassenzahlen der Fall gewesen wäre! Die Betriebe werden sich also auf einen noch härteren Wettbewerb um geeignete

Bis 2020 fehlen ca. eine Mio. Nachwuchsfachkräfte

Bewerber/-innen einstellen müssen.

Demografischer Wandel bedeutet aber nicht nur, dass die die Jugend immer weniger zahlreich und die Gesellschaft dadurch im Durchschnitt immer älter wird. Demografischer Wandel heißt auch, dass unsere Gesellschaft „bunter“ wird im Hinblick auf die Herkunft ihrer Mitglieder und auf die Voraussetzungen, die die jungen Leute heutzutage mitbringen.

Die Gesellschaft wird „bunter“

Deshalb müssen wir uns auf ein höheres Maß an Vielfalt einstellen, meine Damen und Herren, wollen wir auch weiterhin erfolgreich betrieblichen Fachkräftenachwuchs rekrutieren. Denn dies wird in Zukunft nur gelingen, wenn man zielgerichtet an die veränderten Voraussetzungen anknüpft und seine Bildungsangebote darauf ausrichtet.

Vielfalt als eine zentrale Herausforderung

Weitere Herausforderungen

Und es warten noch weitere Herausforderungen auf die berufliche Bildung!

So ist unser Nachwuchs mit Anforderungen aus der Arbeitswelt konfrontiert, die sich insgesamt rasch verändern und dabei in aller

Technologischer

Regel steigen. Stichwort Technologischer Wandel und Anstieg der Qualifikationsanforderungen: Der Anteil wissensbasierter Arbeit und die Dienstleistungstätigkeiten nehmen zu. Der Einsatz von Informationstechnik ist mittlerweile an nahezu allen Arbeitsplätzen Standard. Die Wissens-, Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft führt in vielen Fällen zu breiteren und höheren Anforderungen an die fachlichen Kompetenzen.

An den meisten Arbeitsplätzen steigen zudem die Ansprüche an soziale und personale Kompetenzen. Sie werden – neben anspruchsvollen Fachkompetenzen – eine wesentliche und immer wichtigere Basis umfassender beruflicher Handlungsfähigkeit.

So reicht es schon lange nicht mehr aus, ein guter Fachmann zu sein. Ich muss auch mit meinen Kundinnen und Kunden, mit den Kolleginnen und Kollegen meines eigenen und anderer Betriebe sowie mit vielen anderen Menschen verständlich, zielgerichtet und ergebnisorientiert kommunizieren können, um in meinem Geschäftsfeld erfolgreich zu sein.

Wandel und Anstieg der Anforderungen

Die Bedeutung sozialer Kompetenzen

Hinzu kommen als weitere Herausforderungen die fortschreitende Internationalisierung der Geschäftsbeziehungen und die Entstehung eines Europäischen Bildungsraumes sowie die damit verbundene Einführung neuer prozess- und kompetenzorientierter Berufsbildungskonzepte.

Internationalisierung und Europäisierung

So muss unser Fachkräftenachwuchs zukünftig verstärkt über internationale und interkulturelle Kompetenzen verfügen, damit sich unsere Betriebe im internationalen Wettbewerb behaupten können.

Erfordert internationale und interkulturelle Kompetenzen

Und darüber hinaus gilt es, diese ganze Palette an Kompetenzen, die im Rahmen der Ausbildung erworben werden muss, in anschließenden Lernprozessen fortlaufend weiterzuentwickeln.

So kann es sich unser Nachwuchs immer weniger leisten, seine Hände nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in den Schoß zu legen. Er ist vielmehr gut beraten, seine berufliche Handlungskompetenz nach der Ausbildung dauerhaft und systematisch weiterzuentwickeln. Denn durch den stetigen Wandel der Arbeitswelt gewinnt auch die

Wachsende Bedeutung der Fort- und Weiterbildung

berufliche Fort- und Weiterbildung ständig an Bedeutung.

*Aktueller Handlungsbedarf für die
Berufsbildung: Kompetenzbasierte
Ausbildungsordnungen, Berufsgruppen/-
familien, Ausbildungsbausteine)*

Angesichts dieser vielfältigen
Herausforderungen sind wir gehalten, unser
bewährtes duales System der
Berufsausbildung systematisch
weiterzuentwickeln, um es auf die sich
verändernden Anforderungen einzustellen.

Die Vielfalt dieser Anforderungen in und an die
Berufe bis hin zu den Ansprüchen der
Lernenden und Lehrenden muss sich in
entsprechend vielfältigen
Ausbildungskonzepten niederschlagen und
das heißt: weg von der Ausrichtung der
Ausbildungsordnung an Mindestqualifikationen
und hin zu einer Ausbildungsordnung, die
mehr Flexibilität ermöglicht und dabei
kompetenzorientiert ausgerichtet ist.

Deshalb muss sich die duale

**Notwendigkeit
zur Weiter-
entwicklung des
dualen Systems**

**Vielfalt der
Anforderungen
erfordert
vielfältige
Konzepte**

Duale

Berufsausbildung zu einem Optionensystem entwickeln, in das die nachfolgenden Aspekte zu integrieren sind:

**Ausbildung als
Optionensystem**

Die Neuordnung und Weiterentwicklung von Berufen erfolgt auf Basis einer Qualifikationsfrüherkennung, die als stetiges Monitoring konzipiert ist.

**Qualifikations-
früherkennung**

Berufsbilder sind in Zukunft konsequent kompetenzorientiert zu beschreiben. Denn nur dadurch kann dem in § 1 BBiG (3) beschriebenen Ziel der Berufsausbildung, berufliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln, wirksam Rechnung getragen werden.

**Warum
Kompetenz-
orientierung?**

§1 BBiG

Mit der kompetenzorientierten Beschreibung von Berufsbildern wird außerdem gewährleistet, dass neben den rein fachlichen auch die personalen und sozialen Kompetenzen, die für die berufliche Handlungsfähigkeit unabdingbar sind, systematisch erfasst und berücksichtigt werden können.

**Systematische
Erfassung und
Berücksichtigung
personaler und
sozialer
Kompetenzen**

Die mit der Kompetenzorientierung von Ausbildungsordnungen verbundene Outcome-Orientierung, d.h. die Fokussierung auf die

Lernergebnisse ist gleichzeitig eine unverzichtbare Voraussetzung für die nationale und internationale Anschlussfähigkeit der beruflichen Bildung. So prägt der Paradigmenwechsel von der Input- zur Outcome-Orientierung nicht nur die der beruflichen Bildung vor- und nachgelagerten Bildungsbereiche der Schulen und Hochschulen in Deutschland. Sondern auch die bildungspolitische Diskussion und Entwicklung in Europa.

**Voraussetzung
für nationale und
internationale
Anschluss-
fähigkeit der
beruflichen
Bildung**

Die konsequente Umsetzung der Outcome-Orientierung ist für die berufliche Bildung deshalb eine notwendige Voraussetzung, um die angestrebte Gleichwertigkeit zu erreichen und die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen zu erhöhen.

**Voraussetzung
für
Gleichwertigkeit
und
Durchlässigkeit**

Sie ist eine wesentliche Bedingung dafür, dass wir in Zukunft eine kriterienorientierte, d.h. eine inhaltlich begründete Zuordnung von Berufsbildern zu einem DQR-Niveau vornehmen können (vgl. [Konzept von A4](#)).

**Kriterien-
orientierte
Zuordnung zum
DQR**

Diese Zuordnung von Bildungsabschlüssen zu den Niveaus der nationalen Qualifikationsrahmen dient zur Schaffung

eines gemeinsamen europäischen Bildungsraumes und ist ab 2012 für alle Mitgliedstaaten verbindlich vorgeschrieben.

Zuordnung ab 2012 verbindlich vorgeschrieben

Das BIBB beabsichtigt, dies für den Bereich der beruflichen Bildung in einem dreistufigen Verfahren umzusetzen:

Drei-Stufen-Verfahren des BIBB zur Umsetzung dieser Vorgabe

1) So sollen Berufsbildungsabschlüsse zunächst pauschal nach Ausbildungsdauer zugeordnet werden, und zwar alle 2 und 3-jährigen Berufe der Niveaustufe 3 und alle 3 ½ jährigen Berufe der Stufe 4.

1) Pauschale Zuordnung

2) Parallel dazu werden Kriterien für ein an dem DQR-Kompetenzmodell orientiertes Zuordnungsverfahren entwickelt.

2) Entwicklung von Kriterien

Grundlage sind die Ergebnisse eines Entwicklungsprojektes zur Transformation von Ausbildungsordnungen in kompetenzorientierte Verordnungsentwürfe in zwei ausgewählten Berufen (Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen sowie Werkzeugmechaniker/-in).

3) Kriterien-

3) Auf der Basis dieser Zuordnungskriterien werden ab 2012 sukzessive die bestehenden Ausbildungsordnungen den verschiedenen DQR-Niveaus zugeordnet. Darüber hinaus werden – in regulären Neuordnungs- bzw. Modernisierungsverfahren – Ausbildungsordnungen kompetenzbasiert transformiert und anschließend kriterienorientiert zugeordnet.

**orientierte
Zuordnung
sowie
kompetenz-
basierte
Neuordnung**

Über die hier skizzierten Aktivitäten hinaus gilt es allerdings, noch eine Reihe anderer Aufgaben zu bewältigen, um die angestrebte Kompetenzorientierung für die berufliche Bildung wirksam umzusetzen (vgl. Folie 14 der [Präsentation von AL'in 4](#) zur Entwicklung kompetenzorientierter Ausbildungsordnungen):

**Weitere
Aufgaben zur
Umsetzung der
Kompetenz-
orientierung**

- Die Umsetzung des DQR für sämtliche Ordnungsmittel
- Die Ausgestaltung kompetenzbasierter Prüfungen sowie die
- Weiterbildung des Ausbildungs- und Prüfungspersonals

Es gibt also noch viel zu tun und so wird nicht nur das BIBB, sondern alle Akteure in der beruflichen Bildung in den nächsten Jahren weiter damit beschäftigt sein, was aber auch aus zwei anderen Gründen bedeutsam ist:

Nämlich erstens wg. der Umsetzung des Gesetzes zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse und zweitens zur verstärkten Berücksichtigung der Ergebnisse des non-formalen und informellen Lernens.

Denn hierzu benötigen wir Kompetenzfeststellungsverfahren, über die im Ausland erworbene, aber nicht hinreichend zertifizierte, oder eben informell erworbene Kompetenzen transparent gemacht und einer Bewertung oder Anerkennung zugeführt werden können.

Wozu Berufsgruppen/-familien?

Für die notwendige Weiterentwicklung der beruflichen Bildung benötigen wir allerdings nicht nur kompetenzbasierte Ausbildungsordnungen, sondern auch neue Strukturkonzepte, meine Damen und Herren:

Umsetzung des Anerkennungsgesetzes sowie zur Zertifizierung von Lernergebnissen aus nicht-formalen bzw. informellen Lernprozessen

Überleitung zu Berufsgruppen/-familien sowie Ausbildungskonzepte

Diese Ausbildungsstrukturkonzepte müssen sich am spezifischen Bedarf einer Branche ausrichten und somit eine hohe Passgenauigkeit sicherstellen. Um auch in Zukunft eine duale Berufsausbildung in den von Branchen benötigten Spezial- und Nischenberufen sicherzustellen, ist ihre Eingliederung in Berufsgruppen bzw. Berufsfamilien zwingend.

Zuordnung bzw. Eingliederung in Berufsgruppen oder –familien v.a. für Spezial- oder Nischenberufe zwingend

Berufsgruppen bzw. Berufsfamilien werden dazu beitragen, die horizontale Durchlässigkeit zwischen affinen Ausbildungsberufen zu fördern, wodurch insbesondere auch reibungslosere Berufswechsel ermöglicht werden sollen.

„Dual mit Wahl“

Im Nachgang zu den Empfehlungen des IKBB wurden dazu die Ausbildungsstrukturmodelle „Dual mit Wahl“ der IHK und „Flexibel, Passgenau, Anschlussfähig“ der Handwerksorganisation entwickelt, die es jetzt auch in der Breite umzusetzen gilt.

sowie

„Flexibel, Passgenau, anschlussfähig“

in der Breite umsetzen

Die Bundesregierung hat die Umsetzung der IKBB-Empfehlungen sowohl in ihrer „Qualifizierungsinitiative“ als auch beim Bildungsgipfel 2008 aufgegriffen und bestätigt,

Aktivitäten zur Umsetzung durch die Bundesregierung

dass der Bund „gemeinsam mit Sozialpartnern“ und „abgestimmt mit den Ländern“ die Zusammenführung zu Berufsgruppen vornehmen wird (vgl. Konzeptpapier der [A4 zur Gestaltung von Berufsgruppen](#)).

BMBF und BMWi haben 2009 in einem gemeinsamen Papier folgende Kriterien für die Bildung von Berufsgruppen vereinbart:

- Die Ausbildungsinhalte müssen fachlich identisch (bzw. fachlich entsprechend) und für alle Berufe der Gruppe wesentlich und typisch sein;
- Die Gemeinsamkeiten müssen mindestens 12 Monate umfassen;
- Die Berufsausbildung muss mindestens um ein Jahr verkürzt werden können (§ 5 Abs. 2 Nr. 4 bzw. § 8 Abs. 1 BBiG).

Das BIBB hat 2010 auf dieser Grundlage einen Vorschlag zur Bildung von Berufsgruppen entwickelt, der eine „systematische und forschungsbasierte Identifikation der Gemeinsamkeiten“ zum Ziel

**BMBF & BMWi-
Papier von 2009
als Grundlage**

**für BIBB-
Vorschlag von
2010 zur Bildung
von
Berufsgruppen**

hat, die anschließend dokumentiert werden soll. Darüber hinaus werden in einem laufenden Forschungsprojekt derzeit die Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe näher untersucht.

Bei der zwischenzeitlich bereits erfolgten Zuordnung der staatlich anerkannten Berufe zu Berufsgruppen auf der Grundlage der abgestimmten Kriterien konnten bereits 102 Berufe identifiziert werden, die zusammen 28 Berufsgruppen bilden; auf sie entfällt aktuell ein Anteil von ca. 41% aller Ausbildungsverhältnisse (vgl. [Anlage A](#)).

Zuordnung von 102 Berufen zu 28 Gruppen ist bereits erfolgt

41% aller Azubis

Zählt man noch die zwölf sog. „unechten“ Berufsgruppen dazu, die lediglich aus einem zweijährigen und einem darauf aufbauenden dreijährigen Beruf bestehen, erhöht sich dieser Anteil sogar auf insgesamt ca. 52%. D.h. etwas mehr als die Hälfte aller Auszubildenden werden bereits in Berufen ausgebildet, die sich einer Berufsgruppe zuordnen lassen (vgl. [Anlage B](#)).

zuzügl. zwölf „unechter“ Berufsgruppen (2j. & zug. 3j.)

Und seit dem IKBB-Beschluss von 2007 sind weitere sieben „echte“ und vier „unechte“

Neu seit 2007: sieben „echte“ und vier

Berufsgruppen neu gebildet worden. Hinzu kommen noch zwei Berufe, die bereits bestehenden echten Berufsgruppen zugeordnet wurden und ein Beruf, der einer unechten Berufsgruppe angegliedert wurde.

**„unechte“
Gruppen**

Im nächsten Schritt steht aus der Sicht des BIBB nun Folgendes auf dem Programm:

Nächste Schritte

Die Bildung weiterer Berufsgruppen als Pilotentwicklungen. Hierzu müssen zunächst sogenannte als „affin“ identifizierte Berufe hinsichtlich ihrer tatsächlichen inhaltlichen Gemeinsamkeiten untersucht werden. Für die erste Phase kämen dabei als mögliche Pilot-Berufsgruppen in Frage (vgl. [Anlage C](#)):

**Bildung weiterer
Berufsgruppen
aus „affinen“
Berufen**

„Kandidaten“:

Handel

- Handel: Acht Berufe mit 59.545 Auszubildenden. Hier ist auch zu prüfen, ob evtl. eine Integration in die Berufsgruppe Einzelhandel (B3 – 2 Berufe; 122.334 Azubis) möglich ist.
- Finanzdienstleistungen: Vier Berufe mit 57.079 Auszubildenden sowie
- Bürodienstleistungen: drei Berufe mit 95.239 Azubis. Dieser Bereich wird

**Finanzdienst-
leistungen**

**Bürodienst-
leistungen**

derzeit neu geordnet.

Bei der Bildung dieser Berufsgruppen sollen auch aktuelle Forschungs- und Entwicklungsergebnisse einbezogen werden. Dies betrifft ggf. auch die Erweiterung der Kriterien zur Ermittlung von Gemeinsamkeiten.

Entsprechende Ergebnisse könnten bis zum Herbst 2012 in abgestimmter Form vorliegen bzw. wären im Sommer und Herbst mit den Ressorts der Bundesregierung, den Sozialparteien und den Ländern in einem gemeinsamen Workshop zu diskutieren.

Abschließend wäre dann noch über die mögliche Zuordnung der verbliebenen „sonstigen“ Einzelberufe zu entscheiden (vgl. [Anlage D](#)), um das Konzept der Berufsgruppen vollständig umzusetzen.

**Vorlage
abgestimmter
Ergebnisse im
Herbst 2012**

**Zuordnung
sonstiger
Einzelberufe**

Ausbildungsbausteine

Die letzte „Baustelle“, die ich im Kontext des Modernisierungsbedarfs in der beruflichen Bildung ansprechen möchte, ist das Thema „Ausbildungsbausteine“, das uns seit etwa fünf Jahren beschäftigt. Den Beginn dieser

Auseinandersetzung markierte das Gutachten von Euler & Severing aus dem Jahre 2006 mit seinen Modellen zur Strukturierung von Berufsbildern zu Ausbildungsbausteinen. Mit ihm sollte untersucht werden, inwieweit durch die Einführung von Ausbildungsbausteinen eine bessere Verknüpfung der Ausbildung mit vor- bzw. nachgelagerten sowie analogen vollzeitschulischen Bildungsangeboten erreicht und damit ein Abbau der „Warteschleifen“ ermöglicht werden könne (vgl. [Kap. C1 des BIBB-Datenreports 2009](#)).

**Gutachten von
Euler & Severing
2006**

Über die Empfehlungen des Innovationskreises Berufliche Bildung von 2007 sind die Ausbildungsbausteine dann auf die Agenda des BIBB gelangt. So hieß es im dritten Leitgedanken des IKBB „Übergänge optimieren – Wege in die berufliche Ausbildung schaffen“ u.a.:

**Empfehlungen
des IKBB 2007**

„Wir sehen in der Erprobung von Ausbildungsbausteinen einen Weg, um für Altbewerber/-innen eine Brücke in die Ausbildung zu schaffen. Deshalb wird ein System von Ausbildungsbausteinen in 10 bis 12 wichtigen Berufen des dualen Systems (...)“

**Leitgedanke 3
des IKBB:
Ausbildungs-
bausteine als
Brücke für
Altbewerber**

geschaffen, mit dessen Hilfe Altbewerbern und Altbewerberinnen ein Übergang in die reguläre duale Ausbildung mit der Möglichkeit einer zeitlichen Anrechnung der bereits erworbenen Qualifikationen oder eine Zulassung zur Externenprüfung vor der Kammer eröffnet werden soll. Zielsetzung ist in beiden Fällen ein dualer Berufsabschluss“.

Vom BMBF wurden wir daraufhin gebeten, in einer Pilotinitiative auf der Grundlage der bestehenden Ausbildungsordnungen kompetenzbasierte (lernergebnisorientierte) Ausbildungsbausteine für 14 Ausbildungsberufe zu entwickeln.

Das BIBB hat diese Ausbildungsbausteine daraufhin (2007/08) unter Einbeziehung der Ausbildungsrahmenpläne und Rahmenlehrpläne sowie in enger Abstimmung mit den Sozialpartnern und Vertreter/-innen der KMK zielgruppen- und lernortunspezifisch entwickelt (vgl. [A4-Konzept zu Ausbildungsbausteinen](#)).

Ihr Einsatz und ihre Erprobung erfolgt seither im Rahmen des Programms JOBSTARTER-Connect und soll einen Beitrag zum Abbau der

**Pilotinitiative des
BIBB für 14
Berufe**

**Einsatz und
Erprobung im
Programm
JOBSTARTER-**

bestehenden Altbewerberbestände leisten. Jugendlichen und jungen Erwachsenen im sogenannten Übergangsbereich soll damit der Zugang zur dualen Ausbildung erleichtert werden. Gleichzeitig soll die Verwertbarkeit von erworbenen beruflichen Kompetenzen im Ausbildungssystem verbessert und der Weg zu einem erfolgreichen Berufsabschluss geebnet werden. Gegenwärtig laufen in diesem Bereich bundesweit 41 Projekte.

Unabhängig davon wurden in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2008 – ebenfalls auf der Grundlage bestehender Ordnungsmittel (Ausbildungsrahmenpläne) – Ausbildungsbausteine für 14 weitere Berufe entwickelt, die das BIBB zwischenzeitlich hinsichtlich ihrer Qualität überprüft hat. Dies geschah im Rahmen des Programms „3. Weg der Berufsausbildung in NRW“.

Darüber hinaus hat auch die Bundesagentur für Arbeit (BA) im Rahmen des Projektes „Entwicklung und Zertifizierung von Teilqualifikationen“ Teilqualifikationen in Form von Bausteinen für sechs Ausbildungsberufe und 10 ausgewählte Tätigkeitsfelder

Connect

Entwicklung von Ausbildungsbausteinen für weitere 14 Berufe in NRW (3. Weg)

BA entwickelt Bausteine für weitere sechs Berufe sowie zehn ausgewählte Tätigkeitsfelder

entwickelt.

Somit liegen gegenwärtig für insgesamt 35 (ich komme nur auf 34 (14+14+6!?) staatlich anerkannte Ausbildungsberufe Ausbildungsbausteine / Teilqualifikationen vor.

**Aktuell:
Bausteine für 35
Berufe**

Die bislang vorliegenden Ergebnisse zum Einsatz der Bausteine im Kontext von JOBSTARTER-CONNECT zeigen eine zunehmende Akzeptanz in der Praxis. Diese Akzeptanz ist verbunden mit der Öffnung der fachpolitischen Diskussion in den Wirtschaftsverbänden und dem Wunsch nach einer breiteren Entwicklung und Einbeziehung weiterer Berufe. Ausgehend von diesen Überlegungen hat das BIBB vorgeschlagen, Ausbildungsbausteine für weitere 21 staatlich anerkannte Ausbildungsberufe zu entwickeln.

**Zunehmende
Akzeptanz in der
Praxis und
Öffnung der
fachpolitischen
Diskussion**

**Wunsch nach
breiterer
Entwicklung**

**BIBB-Vorschlag
für 21 weitere
Berufe:**

Bei der Auswahl dieser 21 Berufe wurde einerseits die Rangliste der Ausbildungsberufe (Stand Dezember 2010) mit den meisten Neuabschlüssen sowie eine zahlenmäßig gleiche Verteilung nach alten und neuen Bundesländern zugrunde gelegt. Nicht

**Die 16 am
häufigsten
gewählten Berufe
(NAA)...**

berücksichtigt wurden dabei die Berufe, für die bereits Ausbildungsbausteine bzw.

Teilqualifikationen im Rahmen der o.g.

Projekte entwickelt worden sind.

Ergänzt wurde diese Liste noch um die Berufe, die am 25. Juli vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) zusätzlich vorgeschlagen worden sind.

**...zuz. der vom
DIHK
vorgeschlagenen
Berufe**

Falls das BIBB mit der Umsetzung dieses Projektes beauftragt wird und die Finanzierung gewährleistet ist, könnte die Erarbeitung der Ausbildungsbausteine bzw. die Anpassung bestehender Teilqualifikationen für diese 21 Berufe auf der Grundlage eines mit allen Beteiligten abgestimmten Konzepts sowie unter Einbeziehung sämtlicher Ordnungsmittel (Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan) bis zum Sommer 2012 erfolgen.

**Umsetzung bis
zum Sommer
2012 möglich**

Zertifizierung von Bausteinen

Der BIBB-Vorschlag umfasste auch die Entwicklung eines Konzeptes für die Zertifizierung von Bausteinen. So war bei der

**Konzept für die
Zertifizierung von
Bausteinen**

Entwicklung der Ausbildungsbausteine
seinerzeit zwar sehr ausführlich über die
Notwendigkeit der Entwicklung angemessener
Bewertungs- bzw. Beurteilungsverfahren für
die Bausteine diskutiert worden. Eine
Umsetzung dieser Überlegungen war aus
bildungspolitischen Gründen damals aber
nicht möglich gewesen.

Das hieraus resultierende Fehlen geeigneter
und bundesweit gültiger Verfahren erweist
sich – insbesondere bei der gegenwärtigen
Evaluation der Ausbildungsbausteine – als
Hindernis für eine noch größere Akzeptanz bei
allen Beteiligten.

Aus diesem Grunde hat das BIBB nun
vorgeschlagen, parallel zur Entwicklung der
Bausteine gleich auch Konzepte für die
Bewertung/Zertifizierung dieser Bausteine zu
skizzieren, die den gängigen Qualitätskriterien
entsprechen.

Sie sehen also meine Damen und Herren, das
Bundesinstitut ist nicht nur entschlossen,
sondern auch gut gerüstet, den künftigen

**Fehlende
Verfahren zur
Zertifizierung als
Hindernis für
größere
Akzeptanz**

Abspann

Herausforderungen mit den entsprechenden Entwicklungsanstrengungen zu begegnen. Um dabei erfolgreich sein zu können, brauchen wir aber nicht nur die nötige finanzielle und ideelle Rückendeckung unserer Auftraggeber.

BIBB ist gut gerüstet,...

Sondern natürlich auch das Interesse und die Bereitschaft der an der beruflichen Bildung insgesamt beteiligten Akteure einschließlich der Sozialpartner, an diesen Projekten verantwortlich mitzuwirken.

Braucht aber Interesse und Bereitschaft der beteiligten Partner

Deswegen habe ich mich sehr über die Gelegenheit gefreut, ein wenig Werbung für diese, zur Modernisierung unserer Berufsbildung notwendigen Anstrengungen zu machen. Nun hoffe ich natürlich ebenso sehr, Ihnen damit nicht nur meine Sicht der Dinge nähergebracht zu haben. Sondern sie im besten Falle auch als potentielle Partner und Unterstützer für die gemeinsame Bewältigung der anstehenden Anstrengungen gewonnen zu haben!

Appell zur Unterstützung

Besten Dank!