

Flexibilisierung als Chance zur Stärkung des Berufsprinzips nutzen

Interview mit Arno Leskien

► Mit dem Schwerpunktthema dieser Ausgabe „Berufsprinzip stärken – Flexibilisierung vorantreiben“ greift BWP die Leitlinie 4 des Innovationskreises berufliche Bildung (IKBB) zur Modernisierung der beruflichen Bildung auf. Im Interview mit Ministerialrat Arno Leskien, Leiter des Referats „Ordnung der beruflichen Bildung“ im BMBF, geht es darum, wie diese Herausforderung gelingen kann, welche Teilerfolge auf dem Weg der Modernisierung des deutschen Berufsbildungssystems bereits zu verzeichnen und welche weiteren Schritte noch zu meistern sind.

BWP_ Herr Leskien, die Forderung nach Flexibilisierung des deutschen Berufsbildungssystems steht nicht erst seit Veröffentlichung der Zehn Leitlinien des IKBB im vergangenen Jahr auf der Agenda. Warum reichen die seit den 1990er-Jahren erfolgten und mit der Reform des BBiG im Jahr 2005 sogar rechtlich fixierten Flexibilisierungsmaßnahmen nicht aus?

Leskien_ Mit dem 2005 novellierten Berufsbildungsgesetz wurden die Möglichkeiten der Flexibilisierung innerhalb und zwischen den verschiedenen Ebenen der Berufsbildung entscheidend verbessert. Hierzu zählen zum Beispiel die Möglichkeit, in einem Beruf erworbene Kompetenzen auf einen anderen Beruf anrechnen zu können, und die Möglichkeit zur Regelung von Zusatzqualifikationen in Ausbildungsordnungen. Jetzt gilt es, diese Möglichkeiten in die Praxis umzusetzen und weiter zu entwickeln. Ziel bleibt dabei jedoch nach wie vor der Erwerb einer umfassenden beruflichen Qualifizierung, die zu einer möglichst dauerhaften Beschäftigung befähigt.



ARNO LESKIEN

Ministerialrat, Leiter des Referats „Ordnung der beruflichen Bildung“ im Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bei der inhaltlichen Gestaltung von Ausbildungsberufen haben wir es oft mit einem Spannungsverhältnis zwischen dem Qualifizierungsbedarf von Branchen und manchmal auch Betrieben auf der einen Seite und den gesetzlichen Niveau- und Qualitätsanforderungen und dem berechtigten Interesse des Einzelnen nach möglichst großer beruflicher Mobilität auf der anderen Seite zu tun. Das muss jeweils neu austariert werden.

BWP_ Wie viel Flexibilisierung verträgt das duale System?

Leskien_ Die verschiedenen Flexibilisierungsinstrumente wie Fachrichtungen, Schwerpunkte, Pflicht- und Wahlbausteine, haben sich in der Praxis sehr bewährt. Sie erlauben es, unterschiedliche Qualifizierungsanforderungen unter dem Dach eines Ausbildungsberufs zu realisieren. Flexibilisierung hat aber dort ihre Grenzen, wo spezifische inhaltliche Differenzierungen von Ausbildungsberufen ein Ausmaß annehmen, welches die Erkennbarkeit eines Berufes auf dem Arbeitsmarkt beeinträchtigt. Ein allzu bunter Strauß von Qualifikationseinheiten und beliebig viele Kombinationsmöglichkeiten mögen im Einzelfall zwar wünschenswert sein, man muss aber immer daran denken, dass der Ausbildungsabschluss auch die Eintrittskarte für die Beschäftigung in einem anderen als dem Ausbildungsbetrieb sein muss. Und da kann zu viel Flexibilität auch kontraproduktiv wirken, weil sie die Mobilität der Absolventen unnötig beeinträchtigen kann. Man darf es eben nicht übertreiben. Dem Berufsprinzip endgültig nicht mehr entsprechen würden Ausbildungsberufe, die so breit aufgestellt sind, dass ihre Spannweite nicht mehr vernünftig unter eine Berufsbezeichnung subsumiert werden kann.

BWP_ In den letzten Jahren haben wir es aber auch mit gegenläufigen Entwicklungen, einer zunehmenden Spezialisierung von Berufsbildern, zu tun. Wie ist damit umzugehen?

Leskien_ Ich würde nicht von einer gegenläufigen Entwicklung sprechen. Es gibt immer wieder Fälle, bei denen die Qualifizierungsanforderungen für einen spezifischen Tätigkeitsbereich nicht oder nur sehr schlecht in bestehende Ausbildungsberufe integriert werden können. Dann hat man zwei Alternativen; entweder schafft man einen neuen eigenständigen Ausbildungsberuf, oder man bietet nichts an und setzt auf die Eigeninitiative der Betriebe. In der Vergangenheit hat sich m. E. zu Recht niemand darüber aufgeregt, dass es Ausbildungsberufe wie den Geigenbauer oder den Leichtflugzeugbauer gibt. Es besteht weitgehend Konsens darüber, dass diese Berufe ihre Existenzberechtigung haben, auch wenn sie nur ein bestimmtes Segment abdecken. Es würde im Gegenteil einen Verstoß gegen das Berufsprinzip bedeuten, wenn man versuchen würde, solche Qualifizierungsanforderungen mehr schlecht als recht irgendwo zu integrieren.

BWP_ Die Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung greift die Empfehlung des IKBB auf und kündigt an, Berufe mit gemeinsamen Kernqualifikationen in Berufsgruppen zu bündeln. Wie stellen Sie sich die Gestaltung dieses Prozesses vor?

Leskien_ Eigenständige Ausbildungsberufe bedeuten nicht, dass sich die Ausbildungsinhalte immer völlig voneinander unterscheiden müssen. Natürlich gibt es inhaltliche Überschneidungen, die gut dafür geeignet sind, dass Berufe wegen dieser Gemeinsamkeiten zu Gruppen zusammengefasst werden. Bereits in den vergangenen Jahren wurden in Bereichen, wie z. B. den industriellen Metall- und Elektroberufen oder in den umwelttechnischen Berufen, in denen Berufsprofile gemeinsame Kernqualifikationen aufwiesen, sogenannte „Berufsfamilien“ oder Berufsgruppen zusammengefasst. Aber es gibt sicher auch Berufe, welche mehr Schnittmengen aufweisen als nur gemeinsame Kernqualifikationen. Das kann man aber nur dann erkennen, wenn bei anstehenden Neuordnungsverfahren nicht nur der jeweils betroffene Ausbildungsberuf betrachtet wird. Eine vergleichende Analyse mehrerer verwandter Berufe, die zum Beispiel auch durch das BIBB erfolgen könnte, könnte hier sicher auch für die Meinungsbildung und Abstimmung unter den Sozialpartnern im Vorfeld sehr hilfreich sein.

BWP_ Dabei sind viele Interessen unter einen Hut zu bekommen. In welchem Zeitraum, denken Sie, ist dies zu realisieren?

Leskien_ Die Idee der Berufsgruppen wird vor allem bei den meisten traditionellen Ausbildungsberufen auf Widerstand stoßen, wie etwa im Handwerk, wo immer auch die Gewerbeabgrenzung eine Rolle spielt. Bei neuen Berufen, wie z. B. den kaufmännischen Dienstleistungsberufen, sind die Berührungspunkte sicher nicht so ausgeprägt. Dabei können alle etwas gewinnen: Die ausgebildeten Fachkräfte können einschätzen, was sie noch lernen müssen, wenn sie in einem verwandten Bereich tätig werden wollen, und die Betriebe können relativ leicht erkennen, wo noch nachqualifiziert werden muss, wenn sie einen Bewerber aus einer benachbarten Disziplin einstellen. Berufsgruppen hätten also zunächst einmal den Vorteil, größere Transparenz mit Blick auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Berufen herzustellen. Das kann den Wechsel von einem Beruf in den anderen erleichtern. Wer wie ich das Ordnungsgeschäft schon länger betreibt, weiß, dass jedoch Image- und Wettbewerbsfragen oft eine größere Rolle spielen, wenn man „seinen“ Beruf exklusiv haben oder behalten möchte. Die Bemühungen und Vorschläge der Sozialpartner, die ja vor allem aufgerufen sind, Vorschläge für Berufsgruppen vorzulegen, geben mir persönlich wenig Hoffnung, dass wir in diesem Bereich in kürzerer Zeit größere Fortschritte machen werden. Die bisherige Zurückhaltung bei den Beteiligten ist wohl vor allem auch auf die Sorge zurückzuführen, das jeweilige Profil könnte dabei verlorengehen. Dies ist aber überhaupt nicht beabsichtigt.

Wenn das Ziel, Berufsgruppen zu schaffen, allerdings als Aufforderung verstanden wird, zu drei- oder dreieinhalb-jährigen Berufen jeweils neue zweijährige Berufe zu gesellen, dann hat das mit dem ursprünglichen Ziel sehr wenig zu tun. Berufsgruppen sollen nicht durch „Zellteilung“ entstehen, sondern bestehende Berufe mit gemeinsamer Schnittmenge sollen ordnungsrechtlich zusammengefasst werden. Dazu brauchen wir in den nächsten Jahren größere Anstrengungen und auch mehr Bereitschaft auf Seiten der Sozialpartner.

BWP_ Was erwarten Sie in diesem Zusammenhang von einer stärkeren Kompetenzorientierung in Ausbildungsordnungen?

Leskien_ Wenn man der Philosophie des Berufsbildungsgesetzes folgt, dann müsste das in der Ausbildungsordnung zu beschreibende Ausbildungsberufsbild bereits heute eine Beschreibung der berufsspezifischen beruflichen Handlungskompetenzen sein. Tatsächlich aber besteht das Ausbildungsberufsbild auch heute noch oft in einer Aneinanderreihung von Themen und Tätigkeitsbereichen. Wir könnten zunächst einmal die Outcome-Orientierung der Berufsausbildung unterstreichen, wenn in der Ausbildungsordnung von vornherein deutlich wird, was das erwartete Ergebnis der Berufsausbildung sein soll. Es wäre dann nicht mehr erforderlich, dieses indirekt von den Aus-

Bausteine in Ausbildungs- berufen sind kein Novum.

bildungsinhalten und den Prüfungsanforderungen abzu-
leiten. Das allein wäre bereits ein Fortschritt. Darüber hin-
aus wären Kompetenzbeschreibungen sicher eine geeignete
Grundlage, um die in der Berufsbildung erworbenen Kom-
petenzen adäquat in dem Deutschen Qualifikationsrahmen
(DQR), der zur Zeit entwickelt wird, zu platzieren.

Um aber gleich auch noch anzuschließen, was ich nicht
erwarte: Weder der Europäische noch der Deutsche Quali-
fikationsrahmen und erst recht nicht ECVET und also auch
nicht Kompetenzbeschreibungen in Ausbildungsordnun-
gen zwingen dazu, die Berufsausbildung zu modularisieren.
Wenn das – was mitunter geschieht – als eine zwangsläu-
fige Folge dargestellt wird, weckt dies nur unnötige Befürch-
tungen um das Fortgelten des Berufsprinzips.

Im Übrigen glaube ich, dass es mit kompetenzorientierten
Beschreibungen in Ausbildungsordnungen deutlich leichter
wäre, gemeinsame Schnittmengen von Ausbildungs-
berufen zu identifizieren. Die Bildung von Berufsgruppen
könnte dann sicher einfacher gelingen.

BWP_ Der Einstieg in die Berufsbildung ist ein „wunder
Punkt“ des dualen Ausbildungssystems. Trotz erheblicher
Subventionen und zahlreicher Fördermaßnahmen ist die
Anzahl von Jugendlichen, die sich vergeblich um einen
Ausbildungsplatz bemüht haben, in den letzten Jahren wei-
ter gestiegen. Ist an Stelle einer weiteren Förderung diver-
ser Einzelkonzepte zur Einstiegsqualifizierung nicht eher
ein Modell gefragt, das eine bessere Anbindung an das
System im Sinne von anrechenbaren und verwertbaren Teil-
qualifikationen bietet?

Leskien_ Unstrittig ist, dass trotz der Entspannung auf dem
Ausbildungsmarkt immer noch zu viele junge Menschen,
insbesondere Bewerber aus vorangegangenen Jahren ohne
Ausbildungsvertrag geblieben sind. Man muss dabei jedoch
im Wesentlichen zwei Gruppen unterscheiden. Wer an sich
ausbildungsfähig ist, für den muss alles darangesetzt wer-
den, um ihn in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis zu
bringen. Das erfordert natürlich ein ausreichendes Angebot
an Ausbildungsplätzen. Hierzu dienen die vielfältigen Pro-
jekte unseres JOBSTARTER-Programms, mit denen u. a.
auch die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben erhöht
werden soll. In eine ähnliche Richtung zielt der Ausbil-
dungsbonus, mit dem für Altbewerber zusätzliche betrieb-
liche Ausbildungsplätze gewonnen werden sollen.

Auch die Pläne zur Erprobung von Ausbildungsbausteinen
gehören hierzu. Als an verschiedenen Lernorten ver-
mittelte Bausteine sollen diese anschlussfähig sein, also
als qualitätsgesicherte Ausbildungssequenzen auf eine
betriebliche Berufsausbildung angerechnet werden können
und ggf. sogar die Zulassung zur Kammerprüfung als Exter-
ner ermöglichen.

Für die zweite Gruppe von
Jugendlichen, die sich aus
verschiedenen, häufig indi-
viduellen Gründen im soge-
nannten Übergangssystem
befinden, hilft die Verfüg-
barkeit eines Ausbildungs-
platzes meist nicht weiter.

Diese jungen Leute benötigen auf ihre Lernmöglichkeiten
zugeschnittene Qualifikationsangebote, ggf. flankiert durch
individuelle Beratungs- und Unterstützungsangebote. Das
bedeutet aber auch, dass unterschiedliche Instrumente, wie
etwa die Einstiegsqualifizierungen oder die Berufsausbil-
dungsvorbereitung mit ihren Qualifizierungsbausteinen,
zur Verfügung stehen müssen.

BWP_ Bleiben wir bei den Ausbildungsbausteinen. Das BIBB
hat für 14 Ausbildungsberufe Bausteine entwickelt. Wie
geht es nun weiter? Können kompetenzorientierte Ausbil-
dungsbausteine künftig Grundlage für die Ordnungsarbeit
sein?

Leskien_ Zunächst einmal soll im Rahmen der eben erwäh-
nten Ausschreibung der Einsatz von Ausbildungsbausteinen
an verschiedenen Schnittstellen des Berufsbildungs-
systems erprobt werden. Die Konditionen dafür werden
gegenwärtig noch abgestimmt. Ich hoffe sehr, dass wir auf
diese Weise die Übergänge stabilisieren können, und ich
hoffe auch, dass es dadurch gelingt, manche Vorbehalte
und auch Voreingenommenheiten abzubauen. Was aber für
die Schnittstellen gut und richtig sein mag, muss nicht
gleichzeitig auch maßgebend für die gesamte Ordnungs-
arbeit sein.

Grundsätzlich sind Bausteine in Ausbildungsberufen kein
Novum. Unter den Bezeichnungen Wahlbausteine oder
Qualifikationseinheiten sind sie, besonders zur Gliederung
der Berufsausbildung im letzten Ausbildungsjahr, bereits
häufig verordnet worden, wenn innerhalb eines Berufes
mehr Differenzierung notwendig gewesen ist. Auch bei den
industriellen Metall- und Elektroberufen orientiert sich
die zeitliche Gliederung der Berufsausbildung an flexiblen
„Zeitrahmen“ und komplexen Tätigkeitsanforderungen –
vergleichbar den Bausteinen.

Völlig unabhängig von der Baustein-Struktur überlegen wir,
wie wir in Ausbildungsordnungen die kompetenzorientierte
Darstellung der Qualifikationen weiter verbessern können,
als dies derzeit in den Berufsbildpositionen und den kon-
kreten Lernzielen geschieht. An die bei den kompetenz-
orientierten Ausbildungsbausteinen verwendete Methode
kann man dabei sicher ganz gut anknüpfen. Das BIBB hat
zu dieser Thematik ein eigenes Forschungsprojekt aufgelegt,
und dort werden die Erfahrungen aus der Entwicklung der
Ausbildungsbausteine sicher einfließen.

BWP_ Eine Orientierung an Kompetenzen bzw. Lernergebnissen könnte auch die Übergänge in den tertiären Bereich erleichtern. Denn hier ist die Durchlässigkeit noch nicht zufriedenstellend gelöst. Welchen Schwung können wir von bildungspolitischen Entwicklungen auf EU-Ebene erwarten?

Leskien_ Zweifelsohne haben die durch die europäischen Initiativen angestoßenen, engagierten und auf breiter Basis geführten Diskussionen um die Entwicklungen eines Deutschen Qualifikationsrahmens und eines Leistungspunktesystems auch der Durchlässigkeit auf nationaler Ebene einen Schub gegeben. Indirekt werden diese Entwicklungen dazu sicher etwas beitragen können, wenn z. B. transparenter wird, auf welchem Niveau bestimmte Kompetenzen angesiedelt sind. Entscheidender ist aber nach wie vor, welche Ziele wir national verfolgen. Wenn der Technische Betriebswirt mit seinen Kompetenzen auf demselben Niveau liegt wie ein Masterabschluss, dann ist das sicher ein Zugewinn an Transparenz. Aber wenn es dann dennoch unnötige Hürden zu einem Studium gibt und wenn trotzdem das gesamte Hochschulpensum absolviert werden muss, wären das nur sehr mäßige Fortschritte in Bezug auf die Durchlässigkeit. Mehr Drive für die Durchlässigkeit erhoffe ich mir von der Notwendigkeit, in Zukunft die Potenziale für Fachkräfte und Spitzenfachkräfte durch Anrechnung von bereits erworbenen Kompetenzen besser auszuschöpfen. Wenn wir nicht weiter ins Hintertreffen geraten wollen, müssen wir die Weichen frühzeitig, nämlich jetzt stellen und nicht warten, bis der Fachkräftemangel evident wird. Diesbezüglich hege ich große Erwartungen an den Qualifizierungsgipfel in diesem Jahr.

BWP_ Um die Positionen von Fach- und Spitzenfachkräften werden möglicherweise dual und akademisch Ausgebildete künftig verstärkt in Konkurrenz treten. Was ist zu tun, um das „Lernen im Arbeitsprozess“ als Qualitätsmerkmal deutscher Berufsbildung zu stärken?

Leskien_ Die in die betriebliche Wirklichkeit eingebettete berufliche Qualifizierung hat bei Betrieben einen nach wie vor sehr hohen Stellenwert. Das belegen die jährlich rund 100.000 Absolventen beruflicher Fortbildungen. Ich glaube daher nicht daran, dass Betriebe demnächst gezielt und gewollt Akademiker gegenüber beruflich Qualifizierten vorziehen werden. Gleichwohl sehe ich, dass es aufgrund der demografischen Entwicklung einen härteren Wettbewerb um die „besten Köpfe“ geben wird, die wir auch in der beruflichen Bildung dringend brauchen. Hierauf muss das Beschäftigungssystem mit attraktiven Angeboten reagieren und interessante Entwicklungsperspektiven bieten. Ein besser ausgebautes System beruflicher Fortbildung kann dazu einen wichtigen Beitrag leisten. Allerdings müsste es gelingen, die Qualifizierungspfade besser sichtbar zu machen

und die zahlreichen Regelungen der zuständigen Stellen stärker zu systematisieren.

BWP_ Könnte eine stärkere Verzahnung von Aus- und Fortbildungsordnungen, wie sie zuletzt im Bereich Produktionstechnologie umgesetzt wurde, ein Modell für die Zukunft sein?

Leskien_ Wir sammeln sehr aufmerksam natürlich auch die Hinweise, welche sich aus den Diskussionen über die Neuordnung von Ausbildungsberufen für die Fortbildung ergeben, um sie dann zu gegebener Zeit auch dort zu berücksichtigen. Das heißt, wenn Fortbildungsordnungen bestehen, ist immer auch zu prüfen, ob die Neuordnung eines Ausbildungsberufs Konsequenzen für die Fortbildungsebene hat. Dabei ist aber zu bedenken, dass Aus- und Fortbildung auf unterschiedliche betriebliche Ebenen zielen. Veränderungen auf der Facharbeiterebene müssen nicht zwangsläufig auch zu Veränderungen z. B. auf der mittleren Führungsebene der Betriebe führen.

Es ist aber immer eine besondere Situation, wenn ein neuer Tätigkeitsbereich für die duale Berufsausbildung erschlossen wird, wie dies beim Produktionstechnologen und im übrigen ja auch bei den IT-Berufen der Fall gewesen ist. Hier hat es sich aus verschiedenen Gründen angeboten, Aus- und Fortbildung in einem Zuge zu regeln. Das ist sicher kein Modell in dem Sinne, dass wir das künftig immer so machen werden. Ich glaube, es hat sich in der Vergangenheit durchaus bewährt, zunächst erst zu schauen, wie sich die Dinge vor Ort in den Kammerbezirken entwickeln und erst nach ersten Erfahrungen zu entscheiden, ob eine bundesrechtliche Regelung notwendig und sachgerecht ist.

BWP_ Herr Leskien, zum Abschluss haben Sie drei Wünsche frei, die Sie an das BIBB, die Sozialpartner und die Ländervertreter mit Blick auf die anstehenden Herausforderungen für die künftige Ordnungsarbeit richten dürfen. Was wünschen Sie sich?

Leskien_ Ich kann mich, glaube ich, mit zwei Wünschen begnügen und wünsche mir, dass die Kompromiss- und Konsensbereitschaft zwischen allen Beteiligten zunimmt und dass die Ordnungsarbeit möglichst nicht mit Fragen und Problemen befrachtet wird, die, wie z. B. Tariffragen oder Wettbewerbsfragen, an anderen Tischen verhandelt werden müssen.

BWP_ Hoffen wir, dass diese Wünsche in Erfüllung gehen. Herr Leskien, vielen Dank für das Interview. ■