



Qualität ist das beste Rezept!

► In einer Zeit, in der betriebliche Ausbildungsplätze knapp sind, das Thema Qualität zu thematisieren, mag zunächst überraschen. Mancher wird sich fragen, ob nicht besser alle Anstrengungen darauf gerichtet werden sollten, genügend Ausbildungsplätze zu schaffen. Die Qualität und die Quantität der Ausbildung bilden – bei genauem Hinsehen – jedoch keinen Widerspruch. Denn je besser die Ausbildung definierten Anforderungen an die Qualität gerecht wird, desto höher ist auch die Akzeptanz, desto eher werden Ausbildungsplätze angeboten. Auch die Betriebe sehen darin offenbar keinen Widerspruch, stehen sie doch in einem Wettbewerb, in dem die Qualität ihrer Leistungen wesentlich von der Qualifikation ihrer Mitarbeiter abhängt. Die Mehrheit der Betriebe ist deshalb nach einer BIBB-Studie der Ansicht, dass die Qualitätsentwicklung im eigenen Betrieb an Bedeutung gewinnen wird.

Ähnlich sieht es auch die Politik. So hat der Deutsche Bundestag die Bundesregierung aufgefordert, gemeinsam mit Sozialpartnern und Ländern sowie mit Unterstützung des BIBB Verfahren zur externen Evaluation der Qualitätssicherungspraxis in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu erarbeiten. Ziel ist es, die an der Berufsbildung Beteiligten darin zu unterstützen, die Praxis der Qualitätssicherung weiterzuentwickeln und ihnen geeignete und praktische Instrumente zur fortlaufenden Qualitätssicherung und zum Qualitätssicherungsmanagement an die Hand zu geben. Davon ausgehend hat das BIBB eine Arbeitsgruppe „Qualitätssicherung in der Aus- und Weiterbildung“ gegründet. Sie hat eine Bestandsaufnahme der Arbeiten zur Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung vorgenommen und die Ergebnisse in der Reihe „Wissenschaftliche Diskussionspapiere“ veröffentlicht (www.bibb.de/de/5720.htm). Außerdem bildet das Thema einen Schwerpunkt in den Forschungsprogrammen des BIBB für 2006 und 2007.

Wer über Qualität spricht und sie beurteilen oder gar messen will, braucht *Ziel- und Normwerte*; er muss definieren, was unter einer (guten) Qualität zu verstehen ist. Dies wäre einfach, wenn eindeutige und unbestrittene Vorstellungen

darüber bestünden, was Qualität ist und wie sie gemessen werden kann. Tatsächlich aber weichen die Vorstellungen in der Wissenschaft wie auch der beruflichen Praxis voneinander ab, gibt es keine verlässlichen Methoden und Instrumente, um Qualität eindeutig und zuverlässig zu bestimmen. Letztlich kann deshalb nur auf der Grundlage von Diskursen, in sozialen Austauschprozessen und mit Hilfe von Aushandlungsverfahren entschieden werden, was jeweils unter Qualität verstanden wird. Das deutsche „Konsensmodell“ in der Berufsbildung hat nicht zuletzt darin seinen Ursprung und eine wesentliche Begründung.

Ganz in diesem Sinne hat der Gesetzgeber den Landesausschüssen für Berufsbildung und den Berufsbildungsausschüssen der zuständigen Stellen im Rahmen der BBiG-Novellierung die Aufgabe übertragen, auf eine stetige Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken. Obwohl diese Gremien sich immer schon um die Qualitätsentwicklung gekümmert haben, ist dieser Gesetzauftrag ein Anstoß, diese Rolle genauer zu definieren und entsprechende Verfahren und Instrumente zu entwickeln. Es geht vor allem darum, im Sinne lernender Regionen die Zusammenarbeit der dualen Partner vor Ort zu verbessern.

Ein wichtiges, im Konsens der Sozialpartner erstelltes Instrument der Qualitätssteuerung sind auch die *Aus- und Fortbildungsordnungen*. Viel wurde in den vergangenen Jahren getan, um die Neuordnungsverfahren zu beschleunigen und neue Berufe zu entwickeln. Allein zwischen 2000 und 2006 wurden 146 Berufe neu geordnet und 42 neue Berufe entwickelt. Die Verfahren werden heute in den meisten Fällen innerhalb eines Jahres abgeschlossen. Dennoch gibt es noch manches in den Abläufen zu optimieren. Auch müsste die Rolle der Forschung im Ordnungsverfahren gestärkt werden, beispielsweise durch eine verbesserte Vernetzung mit der Forschung zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen. Der Hauptausschuss des BIBB hat eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die sich mit allen Fragen, die Ordnungsverfahren betreffen, beschäftigen und Vorschläge zur Qualitätssicherung machen soll. Dies fängt bei

der Vorlaufforschung an, schließt die Abstimmung zwischen den Sozialpartnern mit ein, thematisiert die Rollen der beteiligten Akteure und widmet sich schließlich auch der Implementation der Ordnungsmittel in die Ausbildungspraxis. Ziel sind klare Absprachen über Verfahrensabläufe, die in Empfehlungen des Hauptausschusses bekräftigt werden.

Lange Zeit stand die *Inputqualität* im Vordergrund der Qualitätsdebatte. Angestoßen wurde sie nicht zuletzt durch die Studie des Deutschen Bildungsrats „Zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung“ von 1969. Die Vollständigkeit und Planmäßigkeit der Ausbildung, die zahlenmäßige Relation von Lehrlingen und Ausbildern, die fachliche und berufspädagogische Qualifikation des Ausbildungspersonals sowie geeignete Ausbildungsmittel und Werkstätten galten und gelten als relevante Qualitätsindikatoren. Sie haben Eingang in Gesetze und Verordnungen gefunden und wurden dadurch zu Standards für die betriebliche Ausbildung. Dies hat zu einer nachhaltigen Verbesserung der Ausbildungsqualität beigetragen.

Inputkriterien legen fest, welche Betriebe ausbildungsberechtigt sind. Sie schließen damit zugleich aber auch Betriebe von einer Ausbildung aus. Im Ergebnis erfüllt nur etwa jeder zweite Betrieb die Voraussetzungen für eine komplette Ausbildung. Die Inputkriterien sind deshalb zunehmender Kritik ausgesetzt. Sie werden zuweilen als lediglich formal zu erfüllende Kriterien beschrieben, ja als geradezu bürokratische Hindernisse für die Ausbildung dargestellt. Konsequenterweise führt dies zur Forderung, ausbildungshemmende Vorschriften abzubauen. Im Fokus der Kritik stand die Ausbildererignungsverordnung (AEVO). Sie wurde im August 2003 für fünf Jahre ausgesetzt. Ein nachhaltiger Einfluss auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe scheint indessen nicht gegeben zu sein. Das BMBF hat das BIBB damit beauftragt, die Aussetzung der AEVO zu evaluieren. Im Mittelpunkt wird stehen, inwieweit es gelungen ist, durch die Aussetzung zusätzliche Ausbildungsplätze zu gewinnen, und welche Konsequenzen die Aussetzung für die Ausbildungsqualität gehabt hat. Mit Ergebnissen ist im Sommer 2007 zu rechnen.

Von Anfang an hat neben der Inputqualität immer auch die *Prozessqualität* eine wichtige Rolle gespielt. So wurden durch Modellversuche immer wieder Impulse gegeben, um neue Ausbildungsarrangements zu testen und in die Praxis zu transferieren. Die Prozessqualität steht auch im Mittelpunkt von ISO-Normen und anderen Zertifizierungsverfahren. Dahinter steht die Philosophie, Qualität nicht allein zu messen, sondern Qualität im Rahmen lernender und sich



REINHOLD WEIB

Prof. Dr., Ständiger Vertreter des Präsidenten
des Bundesinstituts für Berufsbildung und
Forschungsdirektor, Bonn

Qualitäts- sicherung weiter- entwickeln

immer wieder aufs Neue prüfender und verändernder Organisation zu entwickeln. Damit verändert sich zugleich die Perspektive von der Systemebene auf die Ebene der betrieblichen Prozesse. Dies findet seinen

Ausdruck nicht zuletzt auch darin, Ausbildung nicht mehr außerhalb von Arbeitsprozessen zu organisieren, sondern in die Geschäftsprozesse zu integrieren. Zertifizierungsverfahren haben dazu beigetragen, dass die Ausbildungsplanung in den Betrieben stärker systematisiert und auf die Bedürfnisse der internen Kunden abgestellt worden ist.

Von daher ist in den vergangenen Jahren die *Output- und Outcomequalität* verstärkt in den Blick geraten. Es geht dabei kaum mehr um berufspädagogisch begründete Qualitätskriterien, sondern schlichtweg um den konkreten Nutzen für das ausbildende Unternehmen. Für Betriebe und das betriebliche Ausbildungspersonal ist letztlich entscheidend, dass die internen Kunden mit den Leistungen zufrieden sind und sich die Ausbildung für das Unternehmen „rechnet“. Dies ist legitim und drückt letztlich nur den Anspruch der Berufsausbildung aus, berufliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln und auf qualifizierte Tätigkeiten auf der Fachkräfteebene vorzubereiten.

Zugleich offenbart sich darin ein grundlegendes Konfliktfeld: Auf der einen Seite steht der Anspruch der Berufsausbildung, für Berufe, und das heißt auf breite berufliche Einsatzfelder, zu qualifizieren. Auf der anderen Seite steht das Interesse der Betriebe, Fachkräfte möglichst passgenau auf betriebsspezifische Positionen vorzubereiten. Eine Berufsausbildung ist aus dieser Sicht dann qualitativ hochwertig, wenn sie den betriebsspezifischen Anforderungen Rechnung trägt. Dies schlägt sich nieder in Forderungen nach einer stärkeren Differenzierung der Ordnungsmittel, einem weitgehenden Verzicht auf zeitliche Vorgaben, einer Reduktion der obligatorischen Inhalte, einer deutlichen Kürzung der Ausbildungsmittel sowie einer stärkeren Einbindung der Betriebe in die Abschlussprüfungen. Im Ergebnis würde dies – zusammengenommen – zu einer „Verbetrieblichung“ und Entstandardisierung der Ausbildung führen.

So nachvollziehbar diese Forderungen im Interesse der innerbetrieblichen Akzeptanz der Berufsausbildung auch sind, so deutet sich darin eine Distanzierung, wenn nicht gar Abkehr vom Berufsprinzip an. Die Aufgabe der Zukunft wird darin bestehen, ein Mehr an Differenzierungs- und betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten zu eröffnen, ohne das Berufsprinzip in Frage zu stellen. Dazu ist es allerdings auch erforderlich, dem Interesse an Spezialberufen mit engem Einsatzfeld und geringen Entwicklungsmöglichkeiten Einhalt zu gebieten. ■