

Flexibilisierungsoptionen im Rahmen des BBiG und ihre Umsetzung



MONIKA HACKEL
Dr., Abteilungsleiterin im
BIBB
hackel@bibb.de

Der Wunsch nach einer flexibleren Gestaltung der Berufsbildung wird besonders im Kontext dynamischer Innovations- und Transformationsprozesse geäußert. Dabei wird oft übersehen, dass das BBiG sowohl in Bezug auf Strukturen und Inhalte von Ausbildungsberufen als auch auf die örtliche und zeitliche Umsetzung sowie im Hinblick auf spezifische Personengruppen bereits Flexibilisierungsoptionen vorsieht. Sie werden im Beitrag beschrieben. Allerdings zeigt sich, dass ein Teil der Optionen nur zögerlich genutzt wird. Es stellt sich daher die Frage, ob sie ausreichend bekannt sind, ob weitere Optionen benötigt werden und welche Voraussetzung diese erfüllen müssten.

Flexibilität von Struktur und Inhalt

Strukturkonzepte in der Ausbildung (vgl. BRETSCHEIDER/SCHWARZ 2015) dienen der Binnendifferenzierung innerhalb der Ausbildungsberufe. Sie haben zwei wesentliche Funktionen: Die Anzahl der Ausbildungsberufe bleibt überschaubar, während die Vielfalt betrieblicher Ausbildungsbetriebe berücksichtigt wird. Dies ist insbesondere dem Zusammenspiel zwischen berufsschulischer und betrieblicher Ausbildung geschuldet. Eine überschaubare Anzahl an Bildungsgängen erleichtert beruflichen Schulen die Planung und Organisation von Berufsschulklassen. Gleichwohl haben Betriebe einen recht spezifischen Bedarf und auch nur spezifische Möglichkeiten der praktischen Ausbildung. Da es sich bei den Ausbildungsinhalten um Mindestanforderungen handelt, muss bei der Gestaltung der Ausbildungsordnungen darauf geachtet werden, dass Betriebe diese Anforderungen auch abdecken können. Aus diesem Grund wurden Strukturkonzepte wie Einsatzgebiete, Fachrichtungen und Wahlqualifikationen entwickelt, die der Diversität der betrieblichen Ausgangslagen Rechnung tragen sollen. Für die besondere Förderung von leistungsstarken Auszubildenden und der Vermittlung innovativer – aber nicht flächendeckend benötigter – Kompetenzen stehen zudem kodifizierte Zusatzqualifikationen zur Verfügung.

Weitere Flexibilität im Rahmen von Ausbildungsordnungen gibt es zudem in Bezug auf die Organisation der Ausbildung: Hier ist in der Ausbildungsordnung eine sogenannte Flexibilitätsklausel aufgenommen (in neueren Ausbildungsordnungen ist dies üblicherweise zu Beginn in einem Paragraphen zum »Gegenstand der Berufsausbildung und Ausbildungsrahmenplan« geregelt): »Von der Organisation der Berufs-

ausbildung, wie sie im Ausbildungsrahmenplan vorgegeben ist, darf von den Auszubildenden abgewichen werden, wenn und soweit betriebspraktische Besonderheiten oder Gründe, die in der Person des oder der Auszubildenden liegen, die Abweichung erfordern.« Hier wird deutlich, dass zwar die zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten obligatorisch sind, aber von der Reihenfolge abgewichen werden kann. Von dieser pragmatischen Flexibilitätsoption wird in der Praxis gerne und häufig Gebrauch gemacht, da die Organisation der Ausbildung betriebliche Arbeitsaufträge in der Praxis berücksichtigen muss. In einem aktuellen BIBB-Projekt berichteten z. B. 82 Prozent der befragten Betriebe (n = 306), dass sie die Inhalte aus den Fachrichtungen, die im letzten Drittel der Ausbildung vorgesehen sind, z. T. bereits im ersten Ausbildungsjahr vermitteln (vgl. SCHREIBER u. a., in Vorbereitung).

Daneben enthält der Verordnungstext keine kleinteiligen Hinweise auf spezifische Ausprägungen der zu vermittelnden Technologien. Durch diese Technikoffenheit sollen Freiräume für Innovationen geschaffen werden, ohne dass direkt die Ausbildungsordnung angepasst werden muss. Voruntersuchungen des BIBB (vgl. z. B. SCHWARZ u. a. 2016) zeigen, dass aus diesem Grund ein längerer Neuordnungszyklus selbst bei technologisch sehr dynamischen Ausbildungsberufen kein gravierendes Problem darstellt. Die Möglichkeit einer Stufenausbildung (§ 5 Abs. 2 Nr. 1 BBiG) im Sinne einer aufeinander aufbauenden Grund- und Fachbildung blieb in der Neuordnungspraxis bislang ungenutzt. Neu eingeführt mit der letzten BBiG-Reform im Jahr 2020 wurde § 5 Abs. 2 Nr. 2 a BBiG. Demnach kann bei nicht bestandener Abschlussprüfung nach drei(einhalb)jähriger Ausbildung, die auf einer zweijährigen Ausbildung aufbaut,

der zweijährige Ausbildungsabschluss zuerkannt werden. Diese sogenannte Rückfalloption ist erwiesenermaßen in der Erwerbsbiografie (vgl. z. B. RÖTTGER/WEBER/WEBER 2020) von Vorteil gegenüber dem Status als ungelernt Beschäftigte/-r. Zweijährige Berufe werden bislang eher selten seitens der Sozialpartner nachgefragt. Dort, wo sie etabliert sind (z. B. Handel oder Logistik, vgl. BIBB 2022, S. 115), wird häufig von der Möglichkeit eines Anschlussvertrags im dreijährigen Beruf nach bestandener Abschlussprüfung Gebrauch gemacht. 2020 ergriffen rund ein Fünftel aller Absolventinnen und Absolventen zweijähriger Berufe (ebd.) diese Option. Die Erarbeitung von zweijährigen Berufen wurde gewerkschaftsseitig bislang nur dann mitgetragen, wenn eine Arbeitsmarktverwertbarkeit des zweijährigen Berufs offenkundig und die Durchlässigkeit in Bezug auf die Weiterführung der Ausbildung im dreijährigen Beruf gegeben war. Ein Dissens der Sozialpartner besteht besonders hinsichtlich der gewerkschaftlichen Forderung, diese Durchlässigkeit als Rechtsanspruch der Auszubildenden zu formulieren.

Flexibilität in der Zeitstruktur

Das BBiG bietet flexible Möglichkeiten in der Gestaltung der Ausbildungszeit:

Eine Verlängerung der Ausbildungszeit nach § 8 BBiG ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Häufigste Gründe für die Verlängerung ist das Nichterreichen des Leistungsziels der Berufsschulklasse, längere (von den Auszubildenden nicht zu vertretende) Ausfallzeiten (z. B. infolge Krankheit) oder die Betreuung des eigenen Kindes oder von pflegebedürftigen Angehörigen. Auch eine körperliche, geistige oder seelische Behinderung der Auszubildenden, die dazu führt, dass das Ausbildungsziel nicht in der vereinbarten Ausbildungszeit erreicht werden kann oder erkennbare schwere Mängel in der Ausbildung können Gründe für die Antragstellung sein. Diese Flexibilisierungsoption könnte systematischer als bisher genutzt werden, um zu einer inklusiven Ausbildungspraxis zu gelangen.

Eine Verkürzung der Ausbildung ist ebenfalls gemäß § 8 BBiG möglich. Die Beantragung der Verkürzung ist bereits bei Abschlussvertragsabschluss bzw. in der frühen Phase der Ausbildung auf Grund besonderer Vorkenntnisse und Erfahrungen möglich. Die Ausbildungszeit kann bei einem Abschluss der Fachoberschulreife bzw. bereits einschlägig erworbener Studienleistungen (30 ECTS) bis zu sechs Monate verkürzt werden. Mit Nachweis der Fachhochschul-, der allgemeinen Hochschulreife bzw. einer abgeschlossenen Berufsausbildung ist eine Verkürzung von bis zu zwölf Monaten möglich. Auch ältere Auszubildende können von Verkürzungsmöglichkeiten Gebrauch machen, genau wie solche, die bereits eine berufliche Grundbildung oder einschlägige Berufserfahrung mitbringen. 2020 wurde in

19,2 Prozent aller abgeschlossenen Ausbildungsverträge von dieser Option Gebrauch gemacht (vgl. BIBB 2022, S. 99).

Die vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung können leistungsstarke Auszubildende nach § 45 Abs. 1 BBiG beantragen. Hier gilt eine Durchschnittsnote aller prüfungsrelevanten Fächer oder Lernfelder unter 2,49 als Zulassungskriterium. Zusätzlich müssen eine entsprechende Bescheinigung des ausbildenden Betriebs vorliegen, der Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) ordnungsgemäß geführt und die Prüfungsleistungen der Zwischenprüfung bzw. Teil 1 der Abschlussprüfung erbracht worden sein. Dabei muss in Abhängigkeit von der Dauer des Ausbildungsberufs jeweils eine Mindestausbildungsdauer eingehalten werden. **Teilzeitausbildung** nach § 7a BBiG ist seit der BBiG-Novelle von 2020 nicht mehr auf besondere Personengruppen beschränkt, sondern ist eine Flexibilitätsoption für alle Auszubildenden (vgl. BALDUS 2020). Laut BIBB (2022, S. 99) wurde diese Option 2020 lediglich in 0,4 Prozent aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge genutzt. Dies waren lediglich 2.016 Neuabschlüsse bundesweit. Dass die gesetzliche Neuregelung zu einer stärkeren Inanspruchnahme dieser Option führt, wäre im Hinblick auf den absehbaren Fachkräftemangel wünschenswert. Eine breitere Informationsbasis, die Beratung von Auszubildenden und Betrieben, die Verbesserung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten, mehr Flexibilität im schulischen Teil der dualen Berufsausbildung und die Vernetzung der regionalen Akteure sind Rahmenbedingungen, die förderlich wirken können.

Flexibilität für spezifische Personengruppen

Weitere Flexibilitätsoptionen in Bezug auf spezifische Personengruppen wie Lernbeeinträchtigte, sozial Benachteiligte, behinderte Menschen oder auch zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen sind ebenfalls im BBiG angelegt. Folgende Optionen sind zu unterscheiden:

Qualifizierungsbausteine (§ 69 BBiG) für Lernbeeinträchtigte und sozial Benachteiligte dienen der Ausbildungsvorbereitung und sind inhaltlich auf aktuelle duale Ausbildungsberufe ausgerichtet. So kann die Zielgruppe bereits in einem unterstützenden Umfeld erste Berufserfahrungen sammeln und der Übergang in die Ausbildung fällt danach leichter.

Sogenannte **Fachpraktikerregelungen** (§ 66 BBiG) enthalten besondere Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen für behinderte Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt. Sie kommen gemäß der Definition nur für wenige behinderte Menschen in Betracht. Vorrangiges Ziel zur Inklusion ist die Ausbildung im anerkannten Ausbildungsberuf unter Ausschöpfung weiterer Instrumente (z. B. Nachteilsausgleich

§ 65 BBiG). Daher wundert es auch nicht, dass 2021 lediglich 6.969 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG gemeldet wurden, was gerade mal einem Anteil von 1,5 Prozent entspricht (vgl. BIBB 2022, S. 53).

Umschulungen (§ 58–§ 63 BBiG) und **Externenzulassungen zur Abschlussprüfung** (§ 45 Abs. 2 BBiG) richten sich an ältere Personen, die einen anerkannten Ausbildungsabschluss erwerben möchten. Umschulungen bereiten bereits anderweitig beruflich qualifizierte auf eine neue berufliche Tätigkeit vor. Die geförderten Maßnahmen sind auf Grund der beruflichen Vorerfahrungen kürzer als die normale Ausbildungszeit. Die Externenzulassung steht grundsätzlich all jenen offen, die einschlägige Berufserfahrungen nachweisen können. Voraussetzung ist, dass diese Berufserfahrung mindestens das Anderthalbfache der Ausbildungsdauer abdeckt. Berücksichtigt werden dabei auch Ausbildungszeiten in anderen einschlägigen Ausbildungsberufen, ausländische Berufserfahrung oder Berufserfahrungen, die bei der Bundeswehr erworben wurden. Kammerorganisationen bieten hier Vorbereitungskurse an. Daneben wird im Rahmen der abschlussorientierten Förderung der Bundesagentur für Arbeit (BA) die Externenzulassung im Zusammenhang mit Teilqualifikationen genutzt. In Anlehnung an den jeweils zugrunde liegenden Ausbildungsberuf werden zumeist fünf bis sieben Teilqualifikationen erarbeitet, die in ihrer Summe den Ausbildungsberuf vollständig abbilden. Geringqualifizierte bzw. Arbeitsuchende könnten so mehrere Teilqualifikationen absolvieren und zur Abschlussprüfung des anerkannten Ausbildungsberufs bei der zuständigen Stelle geführt werden. Derzeit werden seitens des Bundesministeriums für Bildung und Forschung Projekte gefördert, die die Qualität von Teilqualifikationen verbessern und Erfahrungen der Absolventinnen und Absolventen auswerten sollen. Die Zahl der Absolventinnen und Absolventen, die tatsächlich bis zum Ausbildungsabschluss geführt werden, wird bislang nicht systematisch erfasst. 2019 wurden von 75.000 Fördermaßnahmen der BA zur abschlussorientierten Förderung lediglich 15.431 Personen im Rahmen einzelner Teilqualifikationen gefördert (vgl. BUNDESREGIERUNG 2021). Viele Teilnehmende absolvieren jeweils nur eine Teilqualifikation.

Flexibilität des Ausbildungsorts

Das BBiG hält unterschiedliche Flexibilisierungsmöglichkeiten in Bezug auf die Ausbildungsstätte bereit. Damit sollen mehr Betriebe in die Lage versetzt werden, eine Ausbildung anbieten zu können, oder besondere betriebliche Anforderungen berücksichtigt werden.

Mit der **Verbundausbildung** (§ 10 Abs. 5 BBiG) haben stark spezialisierte Unternehmen die Möglichkeit, mit Partnern eine qualitativ hochwertige Ausbildung anzubieten; sie

werden in Teilen der Ausbildung entlastet und erhalten Hilfe bei der Organisation der Ausbildung. Weitere Gründe für die Verbundausbildung (vgl. BMBF 2021) sind die Auslastung bestehender technischer Ausstattungen sowie der erleichterte Einstieg von Betrieben mit wenig oder keiner Erfahrung in die Ausbildung. Verbundausbildung kann in Zusammenarbeit mit einem Partnerbetrieb, im Konsortium, in der Auftragsausbildung und im Rahmen eines Ausbildungsvereins vertraglich geregelt sein. Durch Programme des BMBF wurde Verbundausbildung immer wieder finanziell unterstützt, so z. B. jüngst während der Coronapandemie 2021/2022.

Überbetriebliche Bildungsstätten werden ebenfalls durch Bundesmittel gefördert. § 5 Abs. 2 Nr. 6 BBiG besagt, dass »Teile der Berufsausbildung in geeigneten Einrichtungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchgeführt werden, wenn und soweit es die Berufsausbildung erfordert (überbetriebliche Berufsausbildung).« Auch dies ist eine Option, um besonders KMU bei der Ausbildung zu unterstützen. Die hier zu vermittelnden Inhalte sind teilweise bereits in den Ausbildungsordnungen verbindlich festgelegt. Gerade im Rahmen der Digitalisierung bietet die ÜBS-Förderung Anknüpfungspunkte, um den digitalen Wandel unabhängig von der Betriebsgröße und dem betrieblichen Anwendungsfeld in der Ausbildung adäquat aufgreifen zu können.

Die **Ausbildung in außerbetrieblichen Ausbildungsstätten** (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 BBiG) ist ein spezifisches Instrument, um benachteiligten Jugendlichen die Möglichkeit einer Ausbildung zu eröffnen, wenn es nicht gelingt, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu gewinnen. Diese Form der Berufsausbildung ist öffentlich finanziert und richtet sich an Jugendliche mit Marktbenachteiligungen, mit sozialen Benachteiligungen, mit Lernschwächen oder mit Behinderungen. 2021 gab es bundesweit 16.512 solcher Ausbildungsverhältnisse (vgl. BIBB 2022, S. 48). Überwiegend öffentlich finanzierte (außerbetriebliche) Ausbildung wird nach dem Sozialgesetzbuch (SGB II und III) und im Rahmen von Programmen des Bundes und der Länder durchgeführt.

Laut § 2 Abs. 3 BBiG kann bis zu einem Viertel der Ausbildung auch im Ausland durchgeführt werden, wenn dies dem Ausbildungsziel dient. Hierdurch haben Auszubildende die Möglichkeit, bereits während der Ausbildung berufsspezifische Auslandserfahrungen in Niederlassungen oder bei Geschäftspartnern des Ausbildungsbetriebs zu sammeln. So können Erfahrungen über globale Zusammenhänge des Unternehmens und internationale Kompetenzen bereits im Rahmen der Ausbildung erworben werden. Gefördert werden diese Aktivitäten über die etablierten Förderlinien wie z. B. Erasmus+ und Ausbildung weltweit. Vor der Pandemie verzeichneten diese stetige Zuwachszahlen. An diese gilt es nun wieder anzuknüpfen. Pandemiebedingt und infolge des Brexits gingen 2020 die bewilligten Auslandsaufenthalte um rund zwölf Prozent im Vergleich zum Vorjahr zurück.

Sie lagen dabei aber immer noch über den Werten des Jahres 2018 (vgl. BIBB 2021, S. 472). Auch wenn die Zahlen im Jahr 2021 durch die weitreichenden coronabedingten Mobilitätseinschränkungen sehr stark zurückgingen, ist bei abklingender Coronalage eine zügige Wiederaufnahme der Aktivitäten zu beobachten (vgl. BIBB 2022, S. 465). Dies zeigt die hohe Bedeutung dieses Angebots.

Rahmenbedingungen und Nutzung der Flexibilisierungsoptionen

Abschließend soll die Frage aufgegriffen werden, was der praktischen Umsetzung der vielfältigen Flexibilisierungsoptionen entgegensteht. Hier ist besonders die Verortung des dualen Systems zwischen Wirtschafts- und Bildungssystem zu nennen. Anders als in Bildungsgängen der Allgemeinbildung müssen in der dualen Ausbildung immer beide Lernorte mit ihren Restriktionen in Augenschein genommen werden. So scheitert eine breitere Anwendung der Teilzeitausbildung oder die systematische Verlängerung der Ausbildung für Leistungsschwächere häufig an dem fehlenden passgenauen begleitenden Berufsschulangebot. Innovative modulare Strukturkonzepte wie kodifizierte Zusatzqualifikationen werden seitens der Betriebe oft nur informell genutzt (vgl. KAUFMANN/WINKLER/ZINKE in diesem Heft) und nicht zur Prüfung und damit offiziellen Anerkennung der Lernleistungen geführt.

Aus der obigen Reflexion der vielen im BBiG angelegten Flexibilisierungsmöglichkeiten lassen sich zudem Anforderungen für die Schaffung weiterer Optionen ableiten. Wie oben geschildert, ist die Handhabbarkeit für die Ausbildungspraxis gerade im deutschen System ein zentrales Kriterium.

Die Ausbildung in realen Arbeits- und Geschäftsprozessen darf nicht zu kleinteilig vorstrukturiert und die Zeitstruktur nicht zu eng definiert sein, damit der große Vorteil der Praxisrelevanz dualer Ausbildung nicht konterkariert wird. Innovative Betriebe brauchen Freiräume, um betriebsspezifische Neuerungen auch in die Ausbildung einzubringen. Gleichmaßen sollte es Traditionsbetrieben und KMU möglich sein, den Mindestanforderungen zu entsprechen. Wie oben gesehen, lebt berufliche Bildung in Deutschland vom bildungspolitischen Konsens der Sozialpartner. Flexibilisierungsoptionen müssen sich daneben im Spannungsfeld regionaler Voraussetzungen, praktischer Anforderungen beruflicher Schulen und individueller Lernbedürfnisse bewähren. Während auf Seiten der Betriebe betriebsspezifische Flexibilität wichtig ist, sind berufliche Schulen auf Standardisierung und eine möglichst überschaubare Varianz der Bildungsgänge angewiesen, um handlungsfähig zu bleiben. Hier könnten z. B. neue überregionale, digitale Beschulungskonzepte als eine zusätzliche Option erprobt werden. Auch könnte die während der Pandemie erprobte Option, Teile der Ausbildung im Homeoffice zu absolvieren, diskutiert werden, da sie derzeit noch nicht gesetzlich verankert ist. Flexibilisierungsoptionen wie z. B. die Verlängerung der Ausbildungszeit oder die Teilzeitausbildung müssen noch stärker ausgeschöpft, beworben und vor Ort begleitet werden. Andere Optionen richten sich zu Recht an einen eng umrissenen Personenkreis.

Bei der Diskussion und Bewertung weiterer Flexibilisierungsoptionen sind die Systemzusammenhänge immer konstruktiv kritisch und zum Nutzen der Lernenden mit in die Bewertung einzubeziehen. ◀

LITERATUR

BALDUS, J.: Ausbildung in Teilzeit. Neue Impulse durch das Berufsbildungsmodernisierungsgesetz. In: BWP 49 (2020) 3, S. 50–52 – URL: www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/16604

BMBF: Gemeinsam mit Partnern ausbilden. Vier Modelle der Verbundausbildung. Bonn 2021 – URL: www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31671_Gemeinsam_mit_Partnern_ausbilden.pdf

BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Bonn 2021 – URL: www.bibb.de/datenreport/de/datenreport_2021.php

BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022. Bonn 2022 – URL: www.bibb.de/datenreport/de/datenreport_2022.php

BRETSCHNEIDER, M.; SCHWARZ, H.: Die Ordnung der Berufsbildung als vergeblicher Versuch – Ausbildungsordnungen zwischen Standards und Aushandlung. In: bwp@ 15 (2015) 29, S. 1–18 – URL: www.bwpat.de/ausgabe29/bretschneider_schwarz_bwpat29.pdf

BUNDESREGIERUNG: Bericht der Bundesregierung über die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen der aktiven Arbeitsförderung und die entsprechenden Ausgaben. Berlin 2021

RÖTTGER, C.; WEBER, B.; WEBER E.: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten, Stand 03.09.2020 (IAB – Aktuelle Daten und Indikatoren) – URL: https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Qualo_2020.pdf

SCHREIBER, D.; BIEBELER, H.; MILOLAZA, A.; NIES, N.; SABBAGH, H.; WEIGEL, T.: Planung und Gestaltung von Ausbildung im Kontext des Lernens im Prozess der Arbeit. Abschlussbericht des Forschungsprojekts 4.2.573. Bonn (in Vorbereitung)

SCHWARZ, H.; CONEIN, S.; TUTSCHNER, H.; ISENMANN, M.; SCHMICKLER, A.: Voruntersuchung IT-Berufe. Bonn 2016 – URL: www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/eb_42497.pdf

UHLY, A.: Duale Berufsausbildung in Teilzeit: Empirische Befunde zu Strukturen und Entwicklungen der Teilzeitberufsausbildung (BBiG/HwO) sowie zu Ausbildungsverläufen auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bonn 2020

(Alle Links: Stand 20.07.2022)