

# Sicherung der Leistungs- und Zukunftsfähigkeit des dualen Systems der Berufsausbildung durch hohe Ausbildungsqualität

## Ulrich Degen

*Diplompolitologe, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung 1.2 „Qualifikationsstrukturen und Berufsbildungsstatistik“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin*

## Günter Walden

*Dr. rer. pol., wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung 6.2 „Berufsbildungsstätten“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn*

**Ob ein System attraktiv, leistungs- und zukunftsfähig ist, hängt wesentlich davon ab, ob es gelingt, die Qualitätssicherung zu einem integralen Subsystem von Qualitätspolitik<sup>1</sup> zu entwickeln. Das gilt auch für das duale System der Berufsausbildung. Wenn das duale System eine solche Qualitätspolitik realisieren will, muß es interne betriebliche Veränderungsprozesse ebenso beeinflussen können wie die Außenbeziehungen zum Betriebsumfeld. Eine zukunftsorientierte Ausbildung muß bestimmten qualitativen Standards entsprechen und geeignete Strategien zur Kompetenzentwicklung anbieten, um in der Konkurrenz der Qualifizierungssysteme zu überleben. Dies entspräche auch dem Trend, der sowohl vom Arbeitnehmer als auch den Qualifizierungsinstanzen die Vermittlung neuer Qualifikationen wie Team-, Analyse- und Entscheidungsfähigkeit verlangt und der Tendenz zur Höherqualifizierung und Neuformung des Arbeitskräfteeinsatzes entspricht.<sup>2</sup>**

**In diesem Aufsatz wird untersucht, wie es um den Stand der Qualitätssteuerung und -sicherung im dualen System bestellt ist und welche weiteren Verbesserungen möglich sind.**

Bei der Beschäftigung mit Fragen der Ausbildungsqualität wird zwischen Systemebene und Steuerungsebene unterschieden. Auf der Ebene des Systems geht es um die Frage,

welche Ziele im Rahmen des Berufsbildungssystems realisiert werden sollen. Für das deutsche Berufsausbildungssystem ist wesentlich, daß es historisch als die wichtigste Qualifizierungsform für den Fachkräftenachwuchs angesehen werden kann. Wenn dies so bleiben soll, muß das duale System gleichermaßen für Schulabgänger und Betriebe attraktiv sein.

Auf der Steuerungsebene ist die Frage nach den Instrumenten zu stellen, die zur Erreichung der Ziele eingesetzt werden. Hierbei ist zu prüfen, inwieweit vorgegebene Qualitätsstandards<sup>3</sup> auch tatsächlich erreicht werden.

## Neuere Entwicklungen im dualen System

Für die Systemebene ist zunächst auf die jüngeren quantitativen Entwicklungen hinzuweisen, die zum Teil auch als ein Problem der Qualität des Ausbildungssystems interpretiert werden können. Dabei sind insbesondere zwei Punkte hervorzuheben:

- Zum einen haben viele Betriebe (insbesondere Großbetriebe) ihre Ausbildungsaktivitäten in den letzten Jahren reduziert. Dies ist zum Teil Ausdruck eines allgemeinen Rationalisierungstrends in weiten Teilen der Wirtschaft, der sich auch auf die Ausbildung niederschlägt.<sup>4</sup> Ein solcher Trend wird sicherlich durch Elemente der Ausbildungsqualität kaum beeinflusst. Allerdings ist auch darauf hinzuweisen, daß in sogenannten innovativen Dienstleistungsbereichen, in denen



Beschäftigungszuwächse erzielt werden, Absolventen des dualen Systems nur in geringem Maße vertreten sind.<sup>5</sup> Ebenfalls ist anzusprechen, daß die Betriebe auf vielen klassischen Aufstiegspositionen für dual Qualifizierte – insbesondere im kaufmännischen Bereich – verstärkt auch Absolventen von Hoch- und Fachhochschulen einsetzen.<sup>6</sup>

- Zum anderen klagen viele Betriebe (insbesondere kleinere und Handwerksbetriebe) darüber, daß sie nicht mehr genügend leistungsstarke Auszubildende bekämen.<sup>7</sup> Ein Mangel an geeigneten Bewerbern wird vor allem für Handwerksberufe und für gewerblich-technische Berufe zum Ausdruck gebracht.

Beide Entwicklungslinien lenken den Blick auf die Attraktivität der dualen Ausbildung, und zwar aus der Sicht der Betriebe und der Schulabgänger. Im Hinblick auf die Betriebe ist hier das Problem anzusprechen, daß in bestimmten – besonders innovativen Wirtschaftsbereichen – duale Ausbildungsberufe nur unzureichend vorhanden sind.<sup>8</sup> Bezogen auf die Anpassung der bestehenden Ausbildungsordnungen an sich verändernde Bedingungen ist auf die zum Teil recht langwierigen Überarbeitungsprozeduren aufmerksam zu machen. Hier ist die Gefahr mangelnder Aktualität und Modernität von Ausbildungsinhalten nicht von der Hand zu weisen, auch wenn die gesetzten Inhalte nur Mindestanforderungen darstellen und die Betriebe hierüber hinausgehen können.

Im Hinblick auf die Schulabgänger, die vor einer Ausbildungsentscheidung stehen, ist zu thematisieren, welche langfristigen Karriereoptionen sich mit einer Berufsausbildung ergeben. Hier sind insbesondere die fehlenden Übergangsmöglichkeiten zu weiterführenden Bildungsgängen im Hoch- und Fachhochschulbereich kritisch hervorzuheben.<sup>9</sup> In vielen Beschäftigungsbereichen ist heute für mittlere und gehobene Führungspositionen ein Hochschulabschluß mehr oder weniger zwingend vorgeschrieben. Für die Absolven-

ten des dualen Berufsbildungssystems eröffnen sich somit aufgrund struktureller Barrieren nur begrenzte Karriereperspektiven. LIPSEMEIER<sup>10</sup> ist hier der Auffassung, daß „die entscheidenden Impulse“ für eine Attraktivitätssteigerung des dualen Systems „nur von außen kommen“ könnten.

## **Ein Muß: Attraktivität des dualen Systems für Schulabgänger und Betriebe!**

Die Betriebe müßten attraktive Arbeitsplätze und Karrierewege für die Absolventen des dualen Systems schaffen. Allerdings stellt sich hier die Frage, warum die Betriebe – ohne entsprechende Änderungen im Bereich der Ausbildung – dies tun sollten. Aus unserer Sicht ergibt sich deshalb die Notwendigkeit, durch eine Verbesserung der Ausbildungsqualität die Beschäftigungs- und Aufstiegschancen von dual Ausgebildeten zu verbessern.

### **Qualitätssteuerung im dualen System**

Bezogen auf die Steuerungsebene des dualen Systems ist zunächst die Frage zu klären, welche Instrumente zur Qualitätssteuerung im dualen System vorhanden sind.

Kennzeichnend für das duale Berufsbildungssystem ist eine relativ starke rechtliche Normierung, die als Qualitätssteuerung durch Ordnungsvorgaben charakterisiert werden kann. Diese Ordnungsvorgaben oder Qualitätsstandards beziehen sich auf unterschiedliche Bereiche des Systems wie die Stätte, in der die Ausbildung durchgeführt wird, das Ausbildungspersonal, die Curricula sowie die Prüfungen. Rechtliche Grundlagen bilden insbesondere das Berufsbildungsge-

setz von 1969 (BBiG) sowie die Schulgesetze und Verordnungen der Bundesländer. Wir werden uns im folgenden ausschließlich mit der Qualitätssteuerung im Bereich des betrieblichen Teils der Berufsausbildung beschäftigen.

Im § 22 BBiG finden sich Hinweise zur Eignung der Ausbildungsstätte für eine ordnungsgemäße Durchführung der Berufsbildung. Die Eignung der Stätte ergibt sich aus dem Berufsbild des jeweiligen Ausbildungsberufes sowie anderer rechtlicher Bestimmungen (z. B. den Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft). Die Eignung wird dabei von der zuständigen Stelle im Hinblick darauf festgestellt, inwieweit allgemein anerkannte Grundsätze einer sachgerechten Berufsausbildung vorliegen oder nicht. Als Hilfe zur Beurteilung von Ausbildungsstätten kann auf die „Empfehlung über die Eignung der Ausbildungsstätte“ des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 28./29. 3. 1972 zurückgegriffen werden, in der neben den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen sechs allgemeine Kriterien aufgeführt sind.<sup>11</sup> Diese Kriterien wurden dann systematisch in die „Grundsätze für die Beratung und Überwachung der Ausbildungsstätten durch Ausbildungsberater“ als Arbeitshilfe eingebaut<sup>12</sup> und bilden wichtige Instrumente zur Qualitätskontrolle in den Ausbildungsbetrieben.<sup>13</sup> Nach § 45 BBiG ist im dualen System eine Überwachung der Ausbildung durch die zuständigen Stellen vorgesehen.

Der damalige Bundesausschuß für Berufsbildung hat 1976 aus den Grundsätzen und Kriterien die zu überwachenden Sachverhalte gebündelt und zusätzlich Methoden und Mittel zur Überwachung der Berufsbildung aufgezeigt. Diese Grundsätze und Kriterien haben gegenüber den an der Durchführung der Berufsbildung beteiligten Stellen den Charakter einer Empfehlung, nach den „Grundsätze(n) über Methoden und Mittel der Überwachung der Berufsbildung“<sup>14</sup> zu verfahren.



In ihnen sind die Zuständigkeiten der zuständigen Stellen und Behörden, andere Überwachungsinstitutionen wie in einzelnen Fällen Gewerbeaufsichtsämter, Berufsgenossenschaften, die Zusammenarbeit der an der beruflichen Bildung Beteiligten, die Zusammenarbeit zwischen der betrieblichen und schulischen Berufsausbildung sowie die Mittel und Methoden dargestellt und um zwei „Checklisten“ zur Überwachung der Berufsbildung nach dem BBiG und der HwO sowie Beispielen zum methodischen Vorgehen bei der Überwachung der Berufsbildung ergänzt.

Wenn die Empfehlung über die Eignung der Ausbildungsstätten – die immerhin aus dem Jahre 1972 stammt – auch keine verbindliche Richtlinie ist, so materialisiert sie in der Qualitätsdiskussion dennoch das Faktum, daß „... geeignete Ausbildungsstätten ... eine wesentliche Voraussetzung für eine qualifizierte, den gesetzlichen Bestimmungen entsprechende Berufsausbildung“<sup>15</sup> sind.

In der Empfehlung über die Eignung der Ausbildungsstätten sind gleichsam die zentralen und auch in späteren Operationalisierungsansätzen zur Qualität der betrieblichen Erstausbildung angewandten und auch heute noch gültigen Inputfaktoren „vor“definiert worden.

Zunächst wird verlangt, daß in der Ausbildungsstätte eine Übersicht zu führen ist, aus der erkennbar ist, daß die Ausbildung systematisch durchgeführt wird. Dazu gehören neben Angaben zur Struktur der Ausbildungsstätte und zur Ausstattung der Ausbildungsplätze auch eine Darlegung der Ausbildungsabschnitte und der zu vermittelnden Ausbildungsinhalte, der Ausbildungszeiten sowie ggf. Angaben über besondere Unterrichtsplätze und -maßnahmen. Im wesentlichen sind dies die Angaben, die heute unter dem Sammelbegriff „betrieblicher Ausbildungsplan“ in die Ausbildungsrealität Eingang gefunden haben. Systematik und Güte eines betrieblichen Einzelplans zeichnen einen „guten“ Ausbildungsbetrieb aus.

Neben der bereits angesprochenen Grundausstattung zur Vermittlung der in der jeweiligen Ausbildungsordnung vorgesehenen Kenntnisse und Fertigkeiten ist unter dem Aspekt der Vermittlung für die berufliche Grundbildung dafür Sorge zu tragen, daß Ausbildungsplätze bzw. -einrichtungen vorhanden sind, an denen die Jugendlichen unabhängig von den normalen Arbeits- und Produktionsbedingungen ausgebildet werden können.

### **Verbesserung der Ausbildungsqualität erhöht Beschäftigungs- und Ausbildungschancen**

Unter Ausbildungseinrichtungen werden in diesem Zusammenhang Ausbildungswerkstätten und -ecken, Ausbildungslabors, betriebs- oder bürotechnische Unterweisungs- oder Übungsräume verstanden.

Für die berufliche Fachbildung gilt, daß hierfür die geeigneten Maschinen, Geräte, Apparate oder Materialien zur Verfügung stehen müssen. Die Unterweisung hat durch eine Fachkraft zu geschehen. Als Fachkraft nach dieser Empfehlung gilt, „... der Auszubildende, der bestellte Ausbilder oder wer eine Ausbildung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung abgeschlossen hat oder mindestens das Zweifache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig gewesen ist, in dem ausgebildet werden soll“.<sup>16</sup> Diese Anforderung wurde inzwischen durch die Ausbilder-Eignungsverordnung aktualisiert und formalisiert.<sup>17</sup>

Grundlage für die im dualen Ausbildungssystem zu vermittelnden Curricula bildet der § 25 BBiG; die Ausbildung vollzieht sich hiernach in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen. Ausbildungsordnungen wer-

den hierbei nach einem eingespielten Verfahren entwickelt, an dem neben staatlichen Stellen eine Vielzahl von Sachverständigen aus Betrieben, Verbänden, Gewerkschaften und zuständigen Stellen mitwirken.<sup>18</sup> Diese Ausbildungsordnungen werden mit den Rahmenlehrplänen der Berufsschulen abgestimmt. Die Ausbildungsordnung regelt mindestens die Bezeichnung des Ausbildungsberufes, die Ausbildungsdauer (die nicht weniger als zwei Jahre betragen soll), die zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse, eine Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Fertigkeiten und Kenntnisse (Ausbildungsrahmenplan) sowie die Prüfungsanforderungen. Im 4. Abschnitt des BBiG (§§ 34 ff.) finden sich Regelungen zur ordnungsgemäßen Durchführung der Prüfungen.

Welche Hinweise gibt es nun, wie erfolgreich die eingesetzten Instrumente zur Qualitätssteuerung sind. Hierzu wurde in den 70er Jahren bereits eine intensive Diskussion geführt.

Die Diskussionen der Berufsbildungsforschung zu Fragen der Qualität der betrieblichen Ausbildung<sup>19</sup> sind seit dieser Zeit durch die methodischen Annahmen und empirischen Ergebnisse der Arbeiten der „Edding-Kommission“ (Sachverständigenkommission 1974) beeinflusst. Kurz nachdem das Berufsbildungsgesetz in Kraft getreten war (1969), hat der Deutsche Bundestag diese unabhängige Sachverständigenkommission zur Feststellung der „Kosten und Finanzierung der Berufsausbildung“ eingesetzt, die 1974 ihren abschließenden Bericht vorlegte. Unter qualitativen Gesichtspunkten war es ein Mängelbericht der betrieblichen Berufsausbildung; er stellt u. a. sehr große qualitative Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen und innerhalb der Ausbildungsberufe bezüglich Betriebsgröße, Region und Kosten der Ausbildung fest. Dieses Gutachten hat über Jahre den Standard in der Qualitätsforschung bestimmt und durch seine



Ergebnisse zugleich Vorgaben für künftige Untersuchungen in diesem Bereich gemacht. Insbesondere wurde ein Minimum an zu untersuchenden Faktoren im Bereich der Qualität der Berufsbildung vorgegeben. Danach war die Inputqualität betrieblicher Ausbildung zumindest anhand der fünf Qualitätsfaktoren „Organisation der Ausbildung“, „Technik der Ausbildung“, „Intensität der Ausbildung“, „Ausbildungspersonal“ und „Ausbildungsmethode“ mit den im Edding-Modell genannten Qualitätskomponenten zu untersuchen. Beim Qualitätsoutput waren es die Qualitätsbereiche „formelle Eignung“, „berufsbezogene Eignung“, „arbeitsweltbezogene“ und „gesellschaftsbezogene Eignung“. Auf diese Qualitätskriterien und teilweise die Zusammenhangsanalyse von Qualitätsin- und -output in der Berufsbildung bezogen sich im Grunde alle seitdem durchgeführten Untersuchungen in diesem Bereich bis heute.<sup>20</sup>

Unabhängig von zwischenzeitlichen bildungspolitischen Versuchen, aus quantitativen Gründen der Ausbildungsplatzschaffung bzw. -erhaltung an als konstitutiv geltenden Qualitätsfaktoren der Berufsbildung Abstriche vorzunehmen<sup>21</sup>, werden Vorgaben und Empfehlungen zu den Inputfaktoren der beruflichen Erstausbildung weiterhin als wichtiges Instrument zur Sicherung der Ausbildungsqualität betrachtet.

Eine wichtige Rolle in der weiteren Qualitätsdiskussion spielte „... das Aufkommen der Diskussion um berufliche Grundbildung, Stufenausbildung, Basisqualifikationen und Schlüsselqualifikationen und deren teilweise Umsetzung in die berufliche Erstausbildung“, wodurch „Elemente wie der Anteil transferfähiger Lerninhalte explizit zum Qualitätskriterium bei der Beurteilung beruflicher Erstausbildung (wurden)“.<sup>22</sup>

Daß sich damit auch die Maßstäbe outputbezogener Qualitätskriterien gewichtsmäßig verschoben, veranlaßte RÜTZEL zu fragen, „inwieweit die Berufsausbildung zur Verbesse-

rung der beruflichen Chancen beiträgt. Die Auszubildenden im Handwerk haben die niedrigste Vorbildung, brechen am häufigsten die Ausbildung ab, werden nach der Ausbildung seltener in ihrem Beruf beschäftigt, und das in der Ausbildung Gelernte ist meist weniger vielseitig anwendbar“.<sup>23</sup>

## **Quantitative Ausbildungsplatzengpässe dürfen kein Grund für Abstriche an der Ausbildungsqualität sein**

Was die Weiterentwicklung der Qualitätskriterien der Gestaltung der betrieblichen Berufsausbildung angeht, so versuchte eine Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung<sup>24</sup> etwas andere Prioritäten als die Edding-Kommission zu setzen und neben dem Schwerpunkt der Beurteilung von planmäßig-strukturierten Ausbildungsphasen die praktisch-kooperativen Lern- und Handlungsmöglichkeiten stärker zu berücksichtigen. Der dazu entwickelte Qualitätsindex für betriebliche Ausbildungsprozesse setzte sich aus folgenden als weitgehend gleichgewichtig beurteilten Aspekten zusammen und kann auch heute noch als weitgehend „gesichert“ und „zuverlässig“ gelten:

- Planmäßigkeit der Ausbildung
- qualifizierter Ausbildereinsatz
- Kooperation von Betrieb und Berufsschule
- Auswahl praktischer Arbeiten nach pädagogischen Kriterien
- Arbeiten im Team
- Anteil der Möglichkeiten zur selbständigen Arbeit
- zeitliche Gestaltungsspielräume beim Lernen
- Umgang mit neuen Techniken
- Lernen an unterschiedlichen Lernorten und die zeitliche Gestaltung hierbei.

Auch neuere Beiträge zur Qualität in der Erstausbildung gehen nicht über diese Ansät-

ze hinaus, wesentliche Ergebnisse der BIBB-Erhebung dürften weiterhin Gültigkeit haben. Interessant ist in diesem Zusammenhang zu beobachtende Paradigmenwechsel von der ex-posteriori-Betrachtung der Qualitäts„herstellung“ und Qualitätsüberprüfung zu einer ex-ante-Betrachtung der die Qualität sichernden Maßnahmen. Zu Recht weist hier ALT für betriebliche Produktions- und Dienstleistungsprozesse darauf hin, daß „die Hinwendung zur Qualitätssicherung als Prozeß und vordringliche Managementaufgabe ... die Mitarbeiter zu einem Schlüsselfaktor (macht), ... sie aber zugleich bei der Qualifizierung (‚vergißt‘)“.<sup>25</sup> Die von ALT daraus abgeleitete Funktion der beruflichen Weiterbildung als relevantem Faktor der Qualitätssicherung in Produktion und Dienstleistung trifft sicher zu. Für die betriebliche Erstausbildung bedeutet dies, daß sie von Beginn des Ausbildungsprozesses an die Qualifizierung der Auszubildenden als Schlüsselfaktor für die Qualität der betrieblichen Produkte betrachten muß. Auch für sie gilt, was ALT für die Beschäftigten nach Abschluß der Ausbildung festhält, daß „das berufliche Wissen und Können der Mitarbeiter, ihre Motivation, Kreativität und Innovationsbereitschaft ... Voraussetzung (ist), um die Qualitätsanforderungen der ‚Kunden‘ umzusetzen, und zwar der externen und internen Kunden“.<sup>26</sup>

Diese Argumentation findet sich inzwischen auch bei anderen Arbeiten und Untersuchungen zur Qualität der betrieblichen Ausbildungsgestaltung wieder. Bereits 1993 hat SCHNAUBER von der Qualitätssicherung und dem Qualitätsmanagement in der Ausbildung als neuer Dimension zwischen betrieblicher Planung, sozialer Gestaltung und ökologischen Erfordernissen gesprochen.<sup>27</sup>

Diese kurzgefaßten Bemerkungen zur Sicherung von Qualität im dualen System der Berufsbildung machen deutlich, daß die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen als ein relativ stark differenziertes und entwickeltes Qualitätssicherungssystem angesehen



werden kann. Ein solches Qualitätssicherungssystem beruflicher Bildung kann – vor dem Hintergrund um die Diskussion über die Einführung von Qualitätsstandards in weniger geregelten Qualifizierungssystemen anderer Länder – als ein großer Vorteil betrachtet werden.

## Weiterentwicklung des dualen Systems durch Erhöhung der Ausbildungsqualität

Die Ausführungen zur Diskussion um die Ausbildungsqualität im dualen System der Berufsbildung zeigen, daß es bereits seit Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes in Wissenschaft und Politik ein hochentwickeltes Problembewußtsein zur Notwendigkeit qualitätssichernder Maßnahmen gegeben hat. In einer Reihe von Untersuchungen zur Erfassung der tatsächlichen Ausbildungsqualität wurden wesentliche Qualitätsmaßstäbe formuliert. Die intensive Diskussion zur Qualität der dualen Berufsausbildung ist dabei historisch älter als die neuere Diskussion um die wachsende Bedeutung der Qualität in Produktion und Dienstleistung und der hieraus resultierenden Überlegungen zur Entwicklung von Qualitätsmanagementsystemen, die auch Qualifizierungsmaßnahmen einschließen. Das duale System enthält eigenständige Instrumente der Qualitätssicherung, und eine Weiterentwicklung dieser Instrumente muß sich an den spezifischen Bedingungen dieses Systems orientieren.<sup>28</sup>

Für den Bereich der beruflichen Ausbildung im Rahmen des deutschen dualen Systems ist festzustellen, daß die hier geltenden Regelungen weit über die nach DIN EN ISO 9000 ff. festgelegten Qualitätsstandards hinausgehen<sup>29</sup>, welchen in der beruflichen Weiterbildung zunehmende Bedeutung zukommt. Die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen des dualen Systems kann als ein eigener, weit entwickelter Qualitätssicherungsan-

satz verstanden werden. Allerdings ergeben sich u. E. aus den Entwicklungen in den Betrieben, Maßnahmen zur Qualitätssicherung als zentrales Element zur Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit zu begreifen und auch den Stellenwert von Qualifizierung in diesem Zusammenhang anders zu verorten, Auswirkungen auf das duale System. Die Gestaltung betrieblicher Ausbildung wird immer stärker in die besonderen Bedürfnisse betrieblicher Organisations- und Personalentwicklung eingepaßt.<sup>30</sup> Für das duale System der Berufsausbildung ist es lebensnotwendig, daß es von den Betrieben in einem hohen Maße akzeptiert und gefördert wird. Insofern ist es erforderlich, daß sich das Berufsbildungssystem an die sich verändernden Bedingungen in den Betrieben anpaßt und auf betrieblichen Bedarf in geeigneter Weise reagiert.

Das duale System hat allerdings nicht nur den sich verändernden Bedingungen in den Betrieben und der betrieblichen Interessenlage Rechnung zu tragen; es muß gleichzeitig den Bedürfnissen der heranwachsenden Generation nach einer breiten und langfristigen tragfähigen Ausbildung gerecht werden. Die Ausbildung darf nicht ausschließlich auf Einzeltätigkeiten am jeweiligen Arbeitsplatz ausgerichtet sein, sondern muß sich an einem breiten beruflichen Anforderungsprofil orientieren und dem einzelnen attraktive berufliche Perspektiven eröffnen.

Auf der Ebene des Berufsbildungssystems sollte unter dem Stichwort „Individualisierung und Differenzierung“ sowohl den Interessen der Betriebe nach einer Steigerung der Flexibilität der beruflichen Bildung als auch den Bedürfnissen unterschiedlicher Zielgruppen unter den Schulabgängern stärker Rechnung getragen werden. Hier ist erforderlich, daß für die Absolventen des dualen Systems attraktive Perspektiven im Beschäftigungssystem und berufliche Optionen geschaffen werden. Es sollten deshalb verstärkt Angebote zur Vermittlung zusätzlicher (und über die normalen Anforderungen im Rah-

men der Ausbildungsordnung hinausgehende) Qualifikationen in das duale System installiert werden. Zu denken ist beispielsweise an die Vermittlung von zusätzlichen Kenntnissen im Bereich von Fremdsprachen und neuen Techniken sowie die Schaffung von Möglichkeiten zum Erwerb weiterführender Berechtigungen wie der Fachhochschulreife.

## Orientierung der Weiterentwicklung von Qualitätssicherungsinstrumenten an den spezifischen Bedingungen des dualen Systems

Von erheblichem Gewicht für die Sicherung der Bedeutung des dualen Systems ist zusätzlich die Schaffung neuer Ausbildungsberufe vor allem in solchen Bereichen, in denen duale Ausbildungsberufe bisher nur eine untergeordnete Rolle spielen.

Als besonderer Vorteil des historisch gewachsenen deutschen Berufsbildungssystems gegenüber weniger regulierten Systemen anderer Länder kann das sehr weit entwickelte Qualitätssicherungs-Verfahren mit allgemein anerkannten Standards angesehen werden. Als eine Möglichkeit zur Verbesserung der Steuerung der Ausbildungsqualität kann die Formulierung weitergehender entsprechender Empfehlungen angesehen werden; der Einfluß auf die Ausbildungspraxis darf aber auch nicht überschätzt werden. Von entscheidender Bedeutung für die ständige Verbesserung der Ausbildungsqualität im dualen System dürfte vielmehr sein, inwieweit die Betriebe die Verbesserung der Ausbildungsqualität zu ihrer eigenen Sache machen. Als eine Möglichkeit hierzu sehen wir die Intensivierung der Kommunikation zwischen den Ausbildungsverantwortlichen vor Ort an. Beispielsweise könnten besonders ausbildungsinnovative und in Fragen der Ausbildungsqualität vorbildliche Betriebe



Einfluß auf weniger innovative Betriebe ausüben. Es käme darauf an, einen kontinuierlichen Diskussionsprozeß über den Stand und die Möglichkeiten zur weiteren Verbesserung der Ausbildungsqualität unter den regionalen Akteuren zu verankern. Hierzu würde sich beispielsweise ein Ausbau und die weitere Verbreitung von Ausbilderarbeitskreisen anbieten, wobei die Vertreter von Berufsschule und überbetrieblicher Berufsbildungsstätte einzubeziehen wären. In dem Maße, in dem die an der Berufsbildung Beteiligten die Verbesserung der Ausbildungsqualität im dualen System als gemeinsames Anliegen vorantreiben, wird sich das duale System weiterhin als attraktive Ausbildungsform präsentieren.

#### Anmerkungen:

- <sup>1</sup> Staudt; Kriegesmann; Muschik; Nowicke: *Schlußbericht Arbeitskreis 2: Innovationsmanagement und Qualitätspolitik. Dienstleistung 2000plus. Institut für angewandte Innovationsforschung e. V. (IAI) an der Ruhr-Universität Bochum, veröff. Ms., 1997., S. 38 ff.*
- <sup>2</sup> Vgl. *Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen, Berliner Memorandum. Innovation, Beschäftigung, Wachstum und Wettbewerb. Strategien zur Halbierung der Arbeitslosigkeit, Berlin 1997, S. 40 und passim*
- <sup>3</sup> Vgl. Schapfel, F.: *Gucklöcher zur Qualität in der beruflichen Bildung. In: Rützel, J.; Schapfel, F. (Hrsg.): Gruppenarbeit und Qualität. Qualifizierungspraxis und Forschung in der betrieblichen Erstausbildung (Modellversuch FLAI), Darmstadt 1997, S. 46*
- <sup>4</sup> Vgl. Berger, K.; Brandes, H.; Walden, G.: *Fachkräfte in der Einschätzung von Betrieben – Thesen zum Stellenwert der dualen Ausbildung. In: BWP 25 (1996) 1, S. 21–27*
- <sup>5</sup> Vgl. ebenda, S. 23
- <sup>6</sup> Vgl. dies., *passim*
- <sup>7</sup> Vgl. Brandes, H.; Walden, G.: *Werden Ausbildungsplätze auch im Westen immer mehr zur Mangelware? In: BWP 25 (1995) 5, S. 54*
- <sup>8</sup> Vgl. Walden, G.; Brandes, H.: *Bedarf an neuen Qualifikationen aus der Sicht der Betriebe. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Heft 50/96 vom 11. Dezember 1996, S. 3255–3261*
- <sup>9</sup> Vgl. Schwiedrzyk, B.: *Nur „Berufstüchtigkeit“ oder auch „Studierfähigkeit“? Gedanken zum künftigen Beitrag der Berufsschule zur materialen Gleichstellung beruflicher und allgemeiner Bildung. In: Gnahn, D.; Krekel, E. M.; Wolter, A. (Hrsg.): Qualitätsmanagement im Bildungswesen, Schriften des Internationalen*

*Begegnungszentrums St. Marienthal, Band 2, St. Marienthal 1996, S. 108–119*

- <sup>10</sup> Lipsmeier, A.: *Hat die berufliche Bildung in der Bundesrepublik Deutschland eine Zukunft? In: Die berufsbildende Schule 48 (1996) 10, S. 304*
- <sup>11</sup> Vgl. *Bundesausschuß für Berufsbildung: Empfehlung über die Eignung der Ausbildungsstätten. In: Bundesarbeitsblatt 5/1972 (Beschluß vom 28./29. 3. 1972), S. 9–10*
- <sup>12</sup> Vgl. *Bundesausschuß für Berufsbildung: Grundsätze für die Beratung und Überwachung der Ausbildungsstätten durch Ausbildungsberater. In: Zeitschrift für Berufsbildungsforschung, Heft 4, Dezember 1973, Beschluß vom 24. 8. 1973*
- <sup>13</sup> Vgl. *Anlage zum Runderlaß Nr. 44/96, Stand März 1997 der Bundesanstalt für Arbeit, im Dienstblatt der BA, 1. Erg.-Lieferung zum Dienstblatt-Runderlaß 44/96, Arbeitshilfe für die fachliche Qualitätsbeurteilung bei der Vergabe von Maßnahmen in der Benachteiligtenförderung nach § 40c AFG, Nürnberg, Januar 1997*
- <sup>14</sup> Vgl. die „Grundsätze über Methoden und Mittel der Überwachung der Berufsbildung“. In: *Beschlüsse des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 20. Januar und 16. März 1976, Beilage zu BWP 5 (1976) 2, S. 3/4 und 6–8*
- <sup>15</sup> *Bundesausschuß für Berufsbildung: Empfehlung über die Eignung der Ausbildungsstätten. In: Bundesarbeitsblatt 5/1972 (Beschluß vom 28./29. 3. 1972), S. 9–10*
- <sup>16</sup> Ebenda
- <sup>17</sup> Vgl. stellvertretend die „Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für die Berufsausbildung in der gewerblichen Wirtschaft (Ausbilder-Eignungsverordnung gewerbliche Wirtschaft)“ vom 20. April 1972, zuletzt geändert durch die Fünfte Verordnung zur Änderung der Ausbilder-Eignungsverordnung gewerbliche Wirtschaft vom 12. November 1991 (BGBl. I S. 2110) und abgedruckt in: *Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft 1994*
- <sup>18</sup> Vgl. Benner, H.: *Ordnung der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin – Bonn 1994*
- <sup>19</sup> Es werden im folgenden nur Qualitäts- und qualitative Gestaltungsfragen sowie Operationalisierungsaspekte der Qualität der betrieblichen Berufsausbildung erörtert, obwohl die Qualität der berufsschulischen Ausbildung nicht ohne weiteres getrennt von der der betrieblichen Ausbildung betrachtet werden kann, zumindest nicht, was die Inputfaktoren der Erstausbildung angeht. Dennoch wird hier aus analytischen Gründen die getrennte Betrachtung vorgenommen. Für die Qualität der berufsschulischen Ausbildung vgl. Timmermann, D.: *Qualitätsmanagement an Schulen. In: Wirtschaft und Berufs-Erziehung, 48 (1996) 10, S. 327–333*
- <sup>20</sup> Vgl. Münch, J. u. a.: *Interdependenz von Lernortkombination und Output-Qualität betrieblicher Berufsausbildung in ausgewählten Berufen, Berlin 1981*

- Vgl. Degen, U.; Seyfried, B.; Wordelmann, P. (Hrsg.): *Qualitätsverbesserungen in der betrieblichen Ausbildungsgestaltung. Fragen und Antworten. Ein Reader mit Beiträgen aus Wirtschaft und Wissenschaft, Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.), Berlin und Bonn 1991 (Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, Heft 9)*
- Vgl. Jungkunz, D.: *Berufsausbildungserfolg in ausgewählten Ausbildungsberufen des Handwerks: Theoretische Klärung und empirische Analyse, Weinheim 1995*
- <sup>21</sup> Vgl. auch Brötz, R.: *Trendwende in der Bildungspolitik. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik 11/12 1996, S. 2–4*
- <sup>22</sup> Rützel, J.; Schapfel, Fr.: *Die Rolle und Funktion beruflicher Standards in der Bundesrepublik Deutschland bezogen auf Berufsbildung und Arbeitsmarkt. Bundesinstitut für Berufsbildung, Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 24, Berlin und Bonn, S. 26*
- <sup>23</sup> Rützel, J.: *Die Berufsausbildung ausländischer Jugendlicher, Alsbach 1989, S. 134*
- <sup>24</sup> Vgl. Damm-Rüger, S. u. a.: *Zur Struktur... , a. a. O.*
- <sup>25</sup> Alt, Ch.: *Modellversuche zur Qualitätssicherung in der Berufsausbildung. In: BIBB (Hrsg.): Qualitätssicherung, Prüfung, Zertifizierung: Praxisbezogene berufliche Prüfungen, Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung, Stand: Oktober 1996. S. 50*
- <sup>26</sup> ebenda
- <sup>27</sup> Vgl. Schnauber, H.: *Qualitätssicherung/-management als neue Dimension zwischen betrieblicher Planung, sozialer Gestaltung und ökologischen Erfordernissen. In: Forschungsinstitut für Arbeiterbildung an der Ruhr-Universität Bochum, Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM, Qualifizierungszentrum Rheinhausen GmbH (Hrsg.): Qualität durch Qualifizierung – Konzepte zur Qualitätssicherung in der Produktion, Dokumentation einer Tagung im QZR – Mai 1993 –, S. 9–28*
- <sup>28</sup> Vgl. Schmidt, H.: *Die stille Reform – Erneuerung und Qualitätssicherung in der Ausbildung“. In: BWP 26 (1997) 2, S. 1–2*
- <sup>29</sup> Vgl. Krekel, E. M.; von Bardeleben, R.: *Welche Bedeutung hat DIN EN ISO 9000 ff. für das berufliche und allgemeine Bildungswesen? In: Gnahn, D.; Krekel, E. M.; Wolter, A. (Hrsg.): a. a. O., S. 185–194*
- <sup>30</sup> Vgl. Weiböck-Buck, I.; Dybowski, G.; Buck, B. (Hrsg.): *Bildung – Organisation – Qualität. Zum Wandel in den Unternehmen und den Konsequenzen für die Berufsbildung, Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.), Bielefeld 1996 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 202)*