

# Der Mensch im Mittelpunkt: Berufliche Bildung als

## Zukunftsperspektive

### Sachgerechte Weiterentwicklung der beruflichen Bildung durch Novellierung des Berufsbildungsgesetzes

#### 1. Grundentscheidung in der beruflichen Bildung

Die Systeme beruflicher Bildung lassen sich gruppieren als

- Systeme mit einer betrieblichen Ausbildung,
- Systeme mit einer schulischen Ausbildung,
- Systeme, die schulische und betriebliche Ausbildung miteinander verbinden.

Die Grundentscheidung für eines dieser Systeme ist auch eine Entscheidung über den staatlichen Anteil an der Ausbildung. Während bei betrieblicher Ausbildung der Staat sich im Sinne des Neoliberalismus auf eine „Nachtwächterrolle“ zurückzieht, ist er bei einer schulischen beruflichen Bildung Gestalter, Akteur und Financier. In einem dualen System, das schulische und betriebliche Ausbildung kombiniert, muss es

- Gleichgewicht und Gleichberechtigung
- Kooperation und Gemeinsamkeit
- Aufgabenteilung und Organisation der Verknüpfung der Teilaufgaben

geben. Das Austarieren der beiden Bestandteile eines solchen Systems ist von entscheidender Bedeutung, soll es nicht den Ansprüchen auf Vormachtstellung einer Seite zum Opfer fallen.

Bisher ist die Grundentscheidung in der beruflichen Bildung, dass dem dualen Berufsbildungssystem im Bereich außerhalb der akademischen Bildung Priorität eingeräumt wird, ohne dass ihm ein Ausschließlichkeitscharakter zuerkannt wird. So stehen die Gesundheits- und Pflegeberufe außerhalb des Regelungsbereiches des BBiG. Diese Offenheit ermöglicht es, dass berufliche Abschlüsse auch über schulische Berufsausbildung erreicht werden.

Alternierende Systeme einer Verknüpfung von schulischer und praktischer Ausbildung sollen die Vorteile beider Ausbildungsorte verbinden. Diese Chance macht das System so attraktiv, sie gilt es zu nutzen, wenn das System langfristig tragfähig sein soll.

#### 2. Problemfelder

Die bisherige Situation der beruflichen Bildung ist gekennzeichnet durch Widersprüche, die aufgelöst werden müssen, wenn das System der beruflichen Bildung zukunftsfähig gestaltet werden soll.

Das erste Problemfeld liegt in der **Ausgestaltung des dualen Systems**. Bekenntnisse zum dualen System können nur dann ernst gemeint sein, wenn die Verantwortung beider Seiten durchgängig festgeschrieben wird. Das Verhältnis von Betrieb und Schule befindet sich im derzeitigen System in einer Schieflage.

Dies gilt auch für die Qualitätsentwicklung und -sicherung. Während die Ansprüche an die Qualität schulischer Arbeit deutlich artikuliert werden und die beruflichen Schulen qualitätssichernde Maßnahmen in immer stärkerem Maße umsetzen, fehlen definierte Qualitätsansprüche an die betriebliche Ausbildung und an die Abschlussprüfungen. Es kann nicht angehen, dass – berechtigterweise – von den Schulen Qualität gefordert wird, diese Forderung aber für die sonst an Ausbildung und Abschluss Beteiligten nicht erhoben wird. Dies gilt um so mehr als abzusehen ist, dass für Abschlussprüfungen der zuständigen Stellen der Aspekt der Abwägung von Kostenminimierung gegenüber der Qualitätssicherung immer mehr Gewicht erhält.

Kooperation in der beruflichen Bildung wird bisher einseitig von der Berufsschule eingefordert, wo Landesregelungen die Lehrkräfte verpflichten, Kooperation anzubieten und zu gestalten. Es fehlt die Verpflichtung der dualen Partner der Schule zur Kooperation. Solange diese Pflicht dort fehlt, bleibt Kooperation Wunschenken.

Ein weiterer Punkt ist das Fehlen einer klaren Aufgabenzuweisung, die Grundlage der Abstimmung zwischen den dualen Partnern sein muss. Es ist in aller Deutlichkeit festzuhalten, dass die grundsätzliche Definition der Aufgaben des jeweiligen dualen Partners nicht mehr klar ist. Eine solche Definition ist aber erforderlich, denn erst aus ihr können Spielregeln für die Zusammenarbeit der dualen Partner erwachsen.

Das zweite Problemfeld ist die **Struktur für die Entwicklung der inhaltlichen Vorgaben**. Die Komplexität der Entwicklung neuer Vorgaben und die Tendenz, Innovationen hinauszuschieben weil ein Konsens nicht erzielbar ist, macht das duale System schwerfällig. Die langen Abstände zwischen Neuordnungsverfahren führen zu einer Überalterung der Vorgaben. Neuordnungen werden so zu großen Umwälzungen, die mit evolutionären Änderungen vermieden werden könnten. Konsequenz ist, dass der Innovationstransfer in die berufliche Bildung in der derzeitigen Situation nicht optimal gelöst wird. Problembehaftet ist auch die fehlende Einbindung der in den Schulen selbst vorhandenen Sach- und Fachkompetenz in den Entwicklungsprozess von Vorgaben. Ein gravierender Mangel liegt insbesondere darin, dass es – anders als in der Allgemeinbildung initiiert – hier keine klaren Standards gibt, aus denen die Ansprüche an die Kompetenzentwicklung abgeleitet werden können.

Das dritte Problemfeld ergibt sich aus der **Zertifizierung des Berufsabschlusses**. Die Reichweite dessen, was in dem bisherigen Zertifikat dokumentiert wird, ist gering, denn zertifiziert wird aufgrund einer punktuellen Abschlussprüfung. Diese Prüfung ist auch nicht auf die gesamte Breite der Ausbildung ausgerichtet, denn der berufsübergreifende Zertifizierungsauftrag der Berufsschule wird mit der Prüfung nicht erfasst. Langzeitleistungen fließen in die abschließende Zertifizierung nicht ein.

Solange die Zertifizierung sich vornehmlich auf berufsschulischen Kompetenzerwerb bezieht, wird unnötiger kostenträchtiger Doppelaufwand für die Leistungsbewertung betrieben. Hier ist darauf hinzuweisen, dass die Zertifizierung aus den Kammerprüfungen heraus den Einsatz von Ressourcen erfordert, für die die Kammern aus Kostengründen keine Lösungen suchen, die über Marktpreise zu finanzieren sind. Z. Z. werden die umfänglichen Prüfungen über das Ehrenamt abgewickelt. Trotzdem entsteht ein Kostenvolumen, das für die ausbildenden Betriebe beträchtlich ist.

Das vierte Problem ist die offene Frage der **Flexibilität des Systems**. Das erste Flexibilitätsproblem ist das der zunehmenden Differenzierung der Berufe. Diese steigende Spezialisierung führt zu einem Absinken der Chancen auf eine Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung, weil der Zugang zu Arbeitsplätzen aufgrund der spezialisierten Ausbildung limitiert ist. Eine Atomisierung der Berufe führt aber auch dazu, dass Schule kein sinnvolles Bildungsangebot mehr vorhalten kann. Wenn zum Beispiel für den Ausbildungsberuf „Investmentfondskaufmann/Investmentfondskauffrau“ mit bundesweit 450 Ausbildungsplätzen

gerechnet wird, sind dies pro Ausbildungsjahr 150 Auszubildende, pro Bundesland – eine gleichmäßige Verteilung unterstellt – also weniger als 10. Damit wird von den Bundesländern ein besonderes Finanzierungsvolumen für diesen Beruf verlangt, denn 10 Schülerinnen und Schüler liegt unter dem Wert, der für jeden vernünftigen Einsatz von Lehrpersonal anzusetzen ist. Angesichts der knappen Finanzmittel der Länder ist dies unverantwortlich, zumal es den jungen Menschen auch eine schlechtere Zukunftsperspektive verspricht als breiter angelegte Berufe.

Dieses Problem wird noch verschärft, wenn die im kaufmännischen Bereich bereits vorhandene Flexibilisierung der Ausbildungsdauer mit betrachtet wird. Es gibt eine Vielzahl von Berufen, bei denen die reguläre Ausbildungsdauer durch vertragliche Verkürzung so häufig unterschritten wird, dass die flexiblen größeren Schulen besondere Klassen für Auszubildende mit zweijährigen, zweieinhalbjährigen und dreijährigen Verträgen bilden. Weil es darüber hinaus für Leistungsstärkere die Option einer weiteren Verkürzung um ein halbes Jahr gibt, wird von den Schulen eine noch stärkere Flexibilität gefordert und geleistet. Allerdings muss auch hier deutlich werden, dass dies nur dann möglich ist, wenn die Klassenbildungswerte eingehalten werden können. In diesem Rahmen bieten die Schulen ein vorbildliches Optimum an Flexibilität. Eine über diesen Rahmen hinaus gehende Spezialisierung ist Vergeudung öffentlicher Ressourcen.

Flexibilität beweisen die beruflichen Schulen im Rahmen ihrer Möglichkeiten ständig, wenn es gilt, Ausbildung zu fördern. Dies gilt sowohl bei der Berücksichtigung von Wünschen hinsichtlich der Tage der Beschulung als auch hinsichtlich der Kooperation mit betrieblicher Ausbildung.

Das fünfte Problem ist Ergebnis der **Knappheit der Ressource „Berufspraktische Ausbildung“**. Die steigenden Forderungen, Praxislernen in Schule generell und in berufliche Vollzeitbildungsgänge speziell einzubinden, überfordert die Wirtschaft, die zur Zeit noch nicht einmal in der Lage ist, im Rahmen der dualen Ausbildung genügend Plätze anzubieten. Es geht wohlverstanden um berufspraktische Ausbildung und Praxislernen nach einem Konzept, das Betreuung der jungen Menschen einschließt und welches evaluiert wird. Solche Phasen fordern von den Betrieben Ressourceneinsatz. Deshalb muss das Problem der Überforderung der Wirtschaft gesehen und gelöst werden.

Das sechste Problem ist Folge dessen, dass in der betrieblichen Ausbildung ein starkes **Auseinanderdriften in zwei verschiedene Richtungen** zu beobachten ist. Die eine Richtung ist die qualifikationsorientierte Ausbildung, in der Betriebe erhebliche Leistungen erbringen, um die jungen Menschen in Ausbildung bestmöglichst zu qualifizieren. Aus dieser Sicht werden auch zu Recht entsprechende Erwartungen an die Qualität von Berufsschule gerichtet. Die zweite Richtung ist die ertragsorientierte Ausbildung, wobei nicht die Qualifizierung zukünftiger Mitarbeiter sondern die heutige produktive Leistung der Auszubildenden im Betrieb im Vordergrund steht. Für diese Sichtweise ist Berufsschule einerseits ein Störfaktor, aber andererseits unerlässlich für die Erreichung des Ausbildungszieles. Solch diskrepanten Erwartungen kann und will Berufsschule nicht entsprechen.

Das siebente Problem besteht in dem **Verlust der Allokationsfunktion** des Systems: Das duale System hat eine Allokationsfunktion für den Produktionsfaktor Arbeit. Bei rationalem Verhalten stellen die Unternehmen die Anzahl von Auszubildenden ein, die sie voraussichtlich für die eigene Weiterentwicklung auch nach der Ausbildung benötigen. Durch eine „Ausbildung über Bedarf“ einerseits oder durch eine gegenteilige, fehlende Ausbildungsbereitschaft andererseits, wird die Allokationsfunktion in ihrer Wirkung beeinträchtigt. Dem System wird dieser Vorteil genommen.

Vom System her ist die Konjunkturabhängigkeit und die Abhängigkeit von der Erwartung der Beschäftigungssituation des dualen Berufsbildungssystems her nicht zu vermeiden. Wenn noch ein demographischer Faktor hinzukommt, wird dauerhaft ein zu reiches und

noch ein demographischer Faktor hinzukommt, wird dauerhaft ein ausreichendes und auswahlfähiges Ausbildungsplatzangebot nur dann sicherzustellen sein, wenn im System eine gewisse Flexibilität eingebaut wird. Das gilt im Übrigen auch für die Phase eines Ausbildungsplatzüberhanges.

Das achte Problem stellen die **Gremien in der beruflichen Bildung** dar. Die Gremien im Bereich der beruflichen Bildung entscheiden auf der Basis des Konsensprinzips, wobei ein Konsens unter den Tarifparteien notwendig ist. Solange der Anspruch erhoben wird, dass das grundlegende System unserer beruflichen Bildung ein duales System von Betrieb und Schule ist, muss auch die Schule mit in die Gremien der beruflichen Bildung auf regionaler und überregionaler Ebene einbezogen werden. Warum ist Schule nicht einbezogen, wenn Ausbildungsordnungen erarbeitet werden? Warum haben die Lehrervertreter in den Berufsbildungsausschüssen kein Stimmrecht? Dies ist ein klarer Widerspruch zur Idee einer Dualität des Systems und beeinträchtigt dessen Qualität.

Das neunte Problem resultiert aus dem **Fehlen der Anrechnung** und der gewollten Ablehnung von in den beruflichen Schulen **erworbener Qualifikation**. Es kann nicht Sinn sein, dass in unserem Bildungssystem Inhalte doppelt vermittelt werden und damit Bildungszeit verlängert wird. Es kann nicht angehen, dass nach einer vollzeitschulischen Berufsausbildung erwartet wird, dass noch eine volle duale Ausbildung zu absolvieren ist. Hier muss es einen Ansatz geben, der bildungsökonomisch die in solchen Doppelungen liegende Ressourcenbindung vermeidet. Unverständlich bleibt, warum angesichts der beklagten Finanzierungslasten für die Erstausbildung so wenig auf die Vor- und Alternativleistungen der beruflichen Schulen zurückgegriffen wird. Der Blick in das mit seinen Qualifizierungsleistungen erfolgreiche europäische Ausland kann sich hierfür lohnen.

Dies gilt extrapoliert auch für das Fehlen der Verzahnung von Aus- und Weiterbildung. Allerdings bleibt die Frage offen, warum für diesen Bereich das Erfolgsmodell der Dualität so vehement ausgeschlossen werden soll. Die Vorteile des alternierenden Lernens gelten für Weiterbildung genau so wie für die Berufsausbildung. Dafür muss der Blick geöffnet werden. Auch hier gilt, dass es gute Vorbilder in anderen Ländern gibt.

Dies führt zum zehnten Problem, der **fehlenden Einbeziehung der europäischen und internationalen Dimension** in die berufliche Bildung. Mehr als allererste Anfänge sind in diesem Problemfeld noch nicht sichtbar.

### **3. Zielperspektive: Die heranwachsende Generation in den Mittelpunkt stellen**

Ausbildung ist für die Zukunftsperspektiven der jungen Menschen in unserer Gesellschaft unerlässlich. Alle diejenigen, die nicht über eine Hochschulbildung in den Beruf kommen, werden ohne Ausbildung ohne Perspektive bleiben. Die Teilhabe an der Weiterentwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft bleibt den Jugendlichen ohne Ausbildung lebenslang versagt.

Wir brauchen deshalb ein Ausbildungssystem, das die Chance auf Ausbildung öffnet, ohne dass die Priorität einer alternierenden Ausbildung in Frage gestellt wird. Das duale Berufsbildungssystem wird dies nur dann leisten können, wenn es echte Dualität sichert. Ein alleiniges Primat der betrieblichen Seite muss dazu führen, dass Ausbildung allein von der betrieblichen Sichtweise her entwickelt und aus betriebswirtschaftlicher Logik bewertet wird. Eine andere Herangehensweise wäre in einer marktwirtschaftlichen Ordnung systemfremd. Nur sie sichert die Allokationsfunktion der Ausbildung. Sie gibt jedoch keine Antwort auf die Frage, was zu tun ist, wenn die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen aufgrund der betriebswirtschaftlichen Logik nicht zulassen, allen Ausbildung suchenden jungen Menschen, einen Ausbildungsplatz anzubieten. Wird das Anliegen der jungen Menschen, die einen Ausbildungsplatz suchen, in den Mittelpunkt gestellt, muss in einem dualen System der betriebliche Teil der Ausbildung zunächst eine klar definierte Aufgabe im Rahmen der

schulische Teil der Ausbildung zunächst eine klar definierte Aufgabe im Rahmen der Ausbildung erhalten.

Im Sinne der jungen Menschen müssen die berufsbildenden Schulen in der Berufsausbildung die fachliche Qualifizierung für den Ausbildungsberuf über schulische Lernbereiche sichern.

Des Weiteren müssen sie für drei Elemente der Ausbildung sorgen:

- Die berufliche Basisqualifikation als Grundverständnis der Arbeit in einem Berufsfeld
- Die berufsfeldbreite Mobilität und die betriebsübergreifende Mobilität der Absolventen des Systems
- Die Anerkennungsfähigkeit von beruflichen Qualifikationen auf allgemeine schulische Berechtigungen: Die in der PISA-Untersuchung herausgehobenen Bereiche haben ihre Relevanz auch für den Hochschulzugang beruflich Qualifizierter, d. h. für den Hochschulzugang ist immer davon auszugehen, dass Deutsch, Mathematik und Naturwissenschaft sowie Englisch über die Berufsschule so abgesichert werden, dass sie für Hochschulzugangsberechtigungen tragfähig sind.

Die Mobilität innerhalb eines Berufs erfordert eine Reduktion der Klein- und Kleinstberufe und eine Abkehr von der Atomisierung der Berufe. Eine stärkere Konzentration auf eine vertretbare Anzahl von Berufen muss das Ziel sein.

Die berufsbildenden Schulen sind in der Lage, bei einer aus wirtschaftlichen Gründen sich ergebenden Schwächung des Ausbildungsplatzangebotes sich verstärkt in Ausbildung einzubringen, z. B. indem im Rahmen der alternierenden Ausbildung ein größerer Anteil von den Schulen eingebracht wird, ohne damit die Dualität des Systems in Frage zu stellen. Hier könnte eine eingebaute Flexibilität des Systems den Weg für eine Problemlösung aufzeigen.

Die jungen Menschen in Ausbildung können einen hohen Qualitätsstandard von Ausbildung und Prüfung erwarten. Die beruflichen Schulen sehen sich in einem hohen Legitimationsdruck und entwickeln dafür Maßnahmen. Diese Qualitätsansprüche müssen aber auch die Ausbildungsbetriebe und die für die Prüfung zuständigen Kammern gegen sich gelten lassen. Hier ist noch keine flächendeckende Qualitätssicherung erkennbar. Die bisherige Alltagserfahrung deutet darauf hin, dass es noch in einer Reihe von Bereichen Handlungsbedarf gibt. Die Forderung nach mehr Spielräumen darf nicht dazu führen, dass Spielräume zur Qualitätsminderung eröffnet werden: Ein Ausbildungsabschluss ohne Qualität ist für die jungen Menschen in Ausbildung wertlos. Dies gilt auch dann, wenn die Ausbildung veraltete Inhalte transportiert. Die Ordnungsmittel müssen regelmäßig der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung angepasst werden. Sie müssen ständig aktualisiert werden, wodurch gesichert wird, dass es nicht zu einem Innovationsstau kommt. Der heute noch bestehende Timelag zwischen der Einbeziehung von Neuerungen in die Ordnungsmittel bis zum Ende der Ausbildung ist aufgrund der sich dynamisch weiter entwickelnden Wirtschaft nicht angemessen. Eine kontinuierliche Entwicklung ist dem derzeitig praktizierten Verfahren immer vorzuziehen.

Die punktuellen Abschlussprüfungen sind für die jungen Auszubildenden ein Markierungspunkt. Es kann aber nicht sein, dass die in der Ausbildung erbrachten kontinuierlichen Leistungen im Abschluss unberücksichtigt bleiben. Die im Laufe der Ausbildung gezeigte Kompetenzentwicklung macht das Ergebnis unabhängiger von den Zufällen weniger Prüfungsstunden und ist deshalb für die jungen Auszubildenden ein wichtiges Element, mit dem Leistung dokumentierbar ist.

Alle modernen Überlegungen zur Qualitätssicherung sprechen dafür, die Qualitätssicherung im Prozess vorzunehmen und nicht allein auf eine punktuelle Qualitätskontrolle am Ende zu setzen. Wenn dieser in der Wirtschaft allgemein akzeptierte Ansatz auf die Leistungsbewertung in der Ausbildung übertragen wird, muss kontinuierliche Leistungsbewertung mit einbezogen werden.

mit einbezogen werden.

Für die Jugendlichen in Ausbildung entsteht in Zusammenhang mit der Prüfung ein weiteres Problem: Die vielfach geforderte Offenheit der Vorgaben, mit denen das Problem der notwendigen ständigen Anpassung umgangen werden soll, führt dazu, dass es nicht möglich ist, aus den Vorgaben konkrete Anhaltspunkte für die Abschlussprüfung zu gewinnen. Bisher löst das System dieses Problem damit, dass die zuständigen Stellen über Stoffkataloge für die Abschlussprüfung die Inhalte determinieren. Dies hat zwei entscheidende Mängel:

- Die Stoffkataloge entwerten die Vorgaben, weil sie realiter ihren Platz einnehmen
- Ausbildung wird verengt auf die Inhalte der Kataloge

Hier ist zu prüfen, ob mit neuen Ansätzen wie etwa Bildungsstandards für die Ausbildung, Abhilfe zu schaffen ist. Diese kontinuierlich fortzuschreibenden Standards müssten so präzise sein, dass daraus direkt das Feld für die Abschlussqualifikation ableitbar wäre.

Wenn junge Menschen Qualifikationen erwerben, müssen diese als Vorleistungen anrechenbar sein in Aus- und Weiterbildung. Es muss einfache Wege geben, um Kompetenzen, die in vorberuflichen Schulformen entwickelt worden sind, auf Ausbildung anzurechnen. Wenn im Ausland ein Bildungsabschnitt durchlaufen worden ist, muss dies in der Ausbildung Berücksichtigung finden. Wenn in der Ausbildung Zusatzqualifikationen vermittelt wurden, muss dies auf Weiterbildung anrechenbar sein.

Die Auszubildenden haben einen Anspruch darauf, dass Doppelungen in ihrer Bildungslaufbahn vermieden werden. Dies ist nicht nur in einem individuellen Qualifikationsportfolio zu dokumentieren, sondern muss auch abschlussrelevant sein. Von daher bietet sich an, die berufliche Bildung für die Entwicklung eines Systems offen zu halten, dass solche Anrechenbarkeiten vorsieht.

Zur besseren Übersichtlichkeit für alle an der beruflichen Bildung Interessierten und damit auch für die jungen Menschen macht es Sinn, alle Regelungen, die eine berufliche Qualifizierung außerhalb des Hochschulbereiches betreffen, in einem Regelwerk zusammenzufassen. Allerdings hat dieses keinen eigenständigen Stellenwert, sondern dient der Übersichtlichkeit. In dem Moment, in dem durch die Zusammenführung der Vorschriften auch Zwänge für Regelungen entstehen, die nur aus dem Aspekt durchgeführt werden, dass alles in ein gleiches Schema gepresst werden soll, ist die Zusammenfassung nicht sinnvoll. Gerade die aktuelle Engpasssituation in der dualen Ausbildung zeigt, dass für die jungen Menschen, die Ausbildung wollen, flexible Wege vorteilhaft sind.

#### **4. Handlungsbedarf: Forderungen an ein zukunftsorientiertes Berufsbildungsgesetz**

**BLBS** und **VLW** bejahen das System der dualen Ausbildung. Diese alternierende Form der Qualifizierung macht aber nur als dual-kooperatives System Sinn. Beide Verbände fordern deshalb eine gesetzliche Regelung,

- die eine echte Dualität vorsieht, in der die beruflichen Schulen als gleichwertige Partner in der Ausbildung identifiziert werden
- die der Berufsschule eine klare Aufgabe im dual-kooperativen System zuweist
- die die Qualifizierungsarbeit in den beruflichen Schulen anerkennt und den Ergebnissen dieser Arbeit Relevanz verleiht.

Eine solche echte duale Ausbildung verlangt, dass

- die Dualität ohne Wenn und Aber Berufsschule und Betrieb als Lernorte verankert, es kann keine Ausnahmen und keine Altersgrenzen für den Berufsschulbesuch geben

- die in der Berufsschule erbrachten Leistungen in den Berufsabschluss eingehen, echte Dualität bedeutet eine Berücksichtigung mit 50 %
- die Lehrervertreter in den Berufsbildungsausschüssen Stimmrecht erhalten
- die Lehrerverbände bei der Erarbeitung neuer Berufe und bei Neuordnungsverfahren systematisch zu beteiligen sind.

**BLBS** und **VLW** erteilen allen Bestrebungen zur Privatisierung der Berufsschulen eine Absage: Wer ein duales System will, kann nicht die Berufsschule der betrieblichen Seite zuordnen. Wer allerdings mit Privatisierung nur meint, dass die Entscheidungskompetenz verlagert werden soll und die Finanzierungslast weiter bei der öffentlichen Hand verbleibt, kann nicht ernst genommen werden.

Beide Verbände betonen, dass die beruflichen Schulen ein hohes Maß an Flexibilität aufweisen. Sie sind um Kooperation bemüht und organisieren mit hoher Effizienz ihre Bildungs- und Ausbildungsarbeit. Dies vermissen die beruflichen Schulen häufig auf der betrieblichen Seite.

Beide Verbände wollen Qualitätssicherung in der dual-kooperativen Berufsausbildung. Qualitätssicherung kann aber nicht auf einen Bereich beschränkt sein, sondern muss für Betrieb, Schule und Leistungsfeststellung gleichermaßen gelten.

**BLBS** und **VLW** erwarten, dass mit der Neuregelung des BBiG nicht nur auf das duale System, sondern auch auf weitere berufliche Qualifikationen eingegangen wird, indem

- ein System geschaffen wird, in dem Vorleistungen aus vollzeitschulischen Bildungsgängen in der dualen Ausbildung anerkannt werden
- zertifizierte Zusatzqualifikationen ermöglicht werden
- die Anerkennung und Einbeziehung von in einem anderen Land erworbenen Qualifikationen auf einfachem Wege erfolgen können.

Generell gilt, dass die europäische Dimension in der beruflichen Bildung noch weiter zu fördern ist. Hier ist die berufliche Schule in der Lage, eine besondere Rolle zu übernehmen, die bis zur Koordinierung von Auslandsaufenthalten reichen könnte.

Ebenso wie **BLBS** und **VLW** die Dualität der Ausbildung bejahen, sehen beide Verbände die Vorteile der Dualität auch in der Weiterbildung. Mit der Weiterentwicklung der beruflichen Schulen zu Kompetenzzentren ist hier bereits ein Schritt in die richtige Richtung erfolgt.

**BLBS** und **VLW** gehen davon aus, dass bei einer Novellierung des BBiG die Notwendigkeit gesehen wird, den quantitativen Problemen des Ausbildungsstellenmarktes auch dadurch zu begegnen, um schulische Ausbildung verbunden mit einer Praxisphase als sinnvolle Wege zu integrieren. Sie raten an zu prüfen, ob es eine Systemflexibilität geben kann, die im Rahmen des dual-kooperativen Systems bei Knappheit der Ressource „Betriebspraktische Ausbildung“ eine größere Aufgabe für den dualen Partner Schule vorsieht – sei es organisatorischer Art, sei es durch Übernahme eines stärkeren Zeitanteils. Dies ist dringend geboten, wenn bei der Novellierung die jungen Menschen, die zukünftigen Leistungsträger unserer Gesellschaft, im Mittelpunkt stehen sollen.

Manfred Weichhold

Günter Besenfelder