

Es gilt das gesprochene Wort – Sperrfrist: Redebeginn

---

# Attraktivität und Qualität: Herausforderungen für die Berufsbildung

**Prof. Dr. Reinhold Weiß**

Ständiger Vertreter des Präsidenten und Forschungsdirektor  
des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB)

Vortrag auf dem 10. Christiani Ausbilderinnen-  
und Ausbildertag am 24. September in Konstanz

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 0  
Fax: 0228 / 107 - 29 67  
E-Mail: [zentrale@bibb.de](mailto:zentrale@bibb.de)  
Internet: [www.bibb.de](http://www.bibb.de)

## 1. Ausbildungsplatzsituation 2009/2010

Der Tiefpunkt in der Wirtschafts- und Finanzkrise scheint inzwischen überwunden. Die konjunkturellen Indikatoren zeigen wieder nach oben. Dennoch wird der tiefe Einbruch in der Produktion und bei den Dienstleistungen auf dem Ausbildungsmarkt Spuren hinterlassen. Nach einer BIBB-Umfrage bei Ausbildungsbetrieben im Frühjahr 2009 gehen wir von einem Rückgang des Angebots an Ausbildungsplätzen in Höhe von rund 50.000 Plätzen in diesem Jahr aus. Da die Zahl der Nachfrager aufgrund der demographischen Entwicklung ebenfalls zurückgehen wird, und zwar um rund 30.000, dürfte sich im Vergleich zum Vorjahr eine Verschlechterung der Ausbildungsbilanz ergeben. Allerdings ist die Lücke in Höhe von rund 20.000 Plätzen im Vergleich zum Vorjahr nicht so groß, dass sie nicht durch gemeinsame Anstrengungen der Wirtschaft, von Bund und Ländern und der Arbeitsverwaltung geschlossen werden kann.

Wenn dies gelänge, bleibt immer noch ein erheblicher Teil der Schulabgänger ohne Ausbildungsplatz. Sie landen dann als statistisch versorgte „Altbewerber“ in schulischen Bildungsgängen oder alternativen Maßnahmen. Sie werden gemeinhin unter dem wenig schmeichelhaften Begriff des sogenannten Übergangsystems zusammengefasst. Richtig ist, dass die Jugendlichen hier zumeist keinen vollwertigen beruflichen Abschluss erwerben und sie vielfach von einer Maßnahme in die nächste geschickt werden.

Was die Jugendlichen wollen und was sie für eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt benötigen, ist eine Berufsausbildung, und zwar eine vollwertige und auf dem Arbeitsmarkt anerkannte Berufsausbildung. Dabei sollte sekundär sein, wo – das heißt an welchen Lernorten – und wie – das heißt in welchen Organisationsformen – diese berufliche Qualifizierung erworben worden ist. Wir müssen hier sehr viel offener sein und unterschiedliche Zugänge zu Bildungsabschlüssen zulassen. In vielen Gesprächen im kleinen Kreis wird dies von Unternehmensvertretern wie auch von Repräsentanten von Kammern und Verbänden anerkannt. Wenn es aber darum geht, Farbe zu bekennen, zieht man sich häufig auf altbekannte Positionen zurück. Man kann aber nicht ständig mehr Durchlässigkeit fordern, gleichzeitig aber blockie-

ren, wenn es um die Anerkennung und Anrechnung von Qualifikationen aus dem Übergangssystem/den beruflichen Vollzeitschulen geht.

Die Situation ist nicht mehr fern, dass Betriebe wieder händeringend junge Menschen für eine Berufsausbildung suchen werden. In den neuen Bundesländern ist das in manchen Regionen/Branchen schon heute der Fall. Und auch hier im Südwesten war die Lage am Ausbildungsmarkt in der Vergangenheit sehr viel günstiger für die Jugendlichen, war es immer schon ein wenig schwerer, geeignete Jugendliche zu gewinnen. Die Situation ist somit nicht mehr fern, dass die demographische Entwicklung ein Mehr an Durchlässigkeit erzwingen wird – und zwar auf allen Ebenen. Auch die Hochschulen werden begreifen müssen, dass sie sich auf Dauer nicht gegenüber Bewerbern aus der beruflichen Praxis abschotten können. Wenn es erst einmal darum geht, Fachbereiche zu schließen, wird man sehr schnell nach neuen Zielgruppen fahnden.

## **2. Die Berufsausbildung attraktiv machen**

### **Einstellen auf Heterogenität der Zielgruppen**

Früher einmal, viele Jahre ist es her, war die Ausgangslage für die Berufsbildung relativ klar: Jugendliche verließen mit 14 Jahren die Schule und begannen mit einem Abschluss der Volksschule eine Lehre. Das heißt: Die Lehrlinge waren in einem einheitlichen Alter und hatten einen einheitlichen Bildungshintergrund. Das Ziel war klar: Abschluss der Lehre und anschließende Tätigkeit als Facharbeiter, Geselle oder Kaufmannsgehilfe.

Heute liegt das Durchschnittsalter der Auszubildenden bei rund 19 Jahren. Das heißt: Neben dem 16-Jährigen sitzt unter Umständen ein 23-Jähriger. Auch ist das formale Niveau der Vorbildung wesentlich höher und zugleich differenzierter. Unter den Azubis finden wir die ganze Palette der Schulabschlüsse, von Jugendlichen ohne Schulabschluss bis hin zu Abiturienten und Studienabbrechern.

Auch die Berufsausbildung selbst ist heterogener geworden. Wir haben Berufe mit hohen Anforderungen (manchmal auch nur einem Sozialprestige oder vermuteten

Anforderungen), die praktisch Abitur oder Fachhochschulreife voraussetzen. Auf der anderen Seite gibt es Qualifizierungsbausteine, Fördermaßnahmen und Ausbildungsberufe mit einem sehr schmalen oder niedrigen Qualifikationsprofil. Für Studienberechtigte gibt es duale, ausbildungsintegrierte Studiengänge. Für diejenigen, die die Schule ohne ausreichende Kulturtechniken verlassen, bleiben die Maßnahmen des Übergangssystems, in denen sie mehr schlecht als recht auf eine Berufsausbildung oder eine Berufstätigkeit vorbereitet werden.

Ein Berufsbildungssystem muss diese Spannbreite abdecken und ihr gerecht werden. Das erfordert fürwahr ein beträchtliches Maß an Flexibilität in den Systembedingungen wie auch in den Gestaltungskompetenzen der Akteure. Angesichts der demographischen Entwicklung bedeutet dies zweierlei:

- Zum einen muss das duale System ausreichend attraktiv für Hochqualifizierte sein und bleiben. Die Abschlüsse müssen anschlussfähig sein an andere weiterführende Bildungsgänge, vor allem auch im Hochschulbereich. Dies gilt für die dualen, aber auch für die vollschulischen beruflichen Abschlüsse, die Abschlüsse in anerkannten Ausbildungsberufen wie auch für die anerkannten Fortbildungsabschlüsse.
- Zugleich werden sich die Betriebe darauf einstellen müssen, ihren Fachkräftenachwuchs aus dem Potenzial jener Jugendlichen zu erschließen, die bislang wegen einer mangelnden Ausbildungsreife oder aus anderen Gründen ohne Ausbildung geblieben und stattdessen im „Übergangssystem“ gelandet sind. Das sind vor allem die Hauptschulabsolventen, die Schulabgänger mit schlechteren Leistungen, die Migranten und die Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Auf diese neue Situation müssen sich alle Akteure der beruflichen Bildung einstellen.

Gerade für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) erwächst aus dieser Heterogenität der Lernvoraussetzungen eine große Herausforderung. Sie müssen ihre Ausbildung variabler und flexibler gestalten und sich viel mehr als früher auf Unterschiede in der Vorbildung, in den Anforderungen, der Lernfähigkeit sowie auch den Interessen der Auszubildenden einstellen. Dazu brauchen sie Unterstützung, vor allem durch externe Partner. Das können die Berufsschulen, Beratungsstellen, Wirtschaftsorganisationen oder Bildungsanbieter sein. Konkret geht es darum,

- Betriebe bei der Auswahl von Bewerbern zu unterstützen,
- eine sozialpädagogische Betreuung zu organisieren,
- ausbildungsbegleitende Hilfen anzubieten,
- Auslandsaufenthalte zu organisieren,
- Ausbildungsverbände zu organisieren,
- Erfahrungsaustausch zu organisieren oder
- Qualitätsmanagementsysteme einzuführen.

Wir stehen hierzu in Gesprächen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) dazu. Vorgesehen ist die Einrichtung eines Förderschwerpunktes. Die Einzelheiten müssen aber noch geklärt werden.

### **Dualisierung der Benachteiligtenförderung**

Ein Kernproblem der beruflichen Bildung stellt das Anwachsen des sogenannten Übergangssystems dar. Die Situation hat sich zwar bereits etwas entspannt, die Zahl der Altbewerber ist gesunken. Aber immer noch landen viele Jugendliche, die eigentlich eine betriebliche Ausbildung anstreben, in berufsvorbereitenden Maßnahmen oder anderen Programmen.

Trotz eines erheblichen Ressourceneinsatzes sowie vielen Modellen und Initiativen zur Stärkung der Praxisorientierung wird das Ziel, möglichst alle junge Menschen, die dies wünschen und die dazu befähigt sind, in eine vollqualifizierende Ausbildung mit einem anerkannten Abschluss zu führen, nicht erreicht. Dies liegt nicht zuletzt an der Vielfalt der Maßnahmen – hier ist zu Recht von einem Maßnahmendschungel die Rede. Es liegt aber auch an der fehlenden Verbindung der Maßnahmen untereinander und zu dualen und vollschulischen Bildungsmaßnahmen.

Das bildungspolitische Ziel muss darin bestehen, die Vielfalt der Maßnahmen im Übergangssystem zu systematisieren, in seiner Vielfalt zu reduzieren und damit die Transparenz zu erhöhen. Letztlich geht es darum, alle Angebote im Übergang von der Schule in den Beruf so zusammenzufassen, dass damit eine wirkliche Brücke in eine reguläre Berufsausbildung, in weiterführende Bildungsgänge oder in eine Be-

schäftigung gebaut wird. Dazu muss den Jugendlichen die Möglichkeit gegeben werden, anerkannte, anschluss- und anrechnungsfähige Qualifikationen zu erwerben.

Der Hauptausschuss des BIBB bereitet dazu eine Empfehlung vor. Sie muss noch abschließend diskutiert werden, wird aber voraussichtlich auf der nächsten Sitzung im Dezember verabschiedet werden.

### **Integration von Zusatzqualifikationen**

Einen wichtigen Reformansatz für mehr Durchlässigkeit stellen Zusatzqualifikationen in der Berufsausbildung dar. Damit kann zeitnah ein betrieblicher wie auch individueller Bildungsbedarf aufgegriffen werden. Zusatzqualifikationen werden während der Berufsausbildung vermittelt, sie erweitern das Ausbildungsprofil, weisen einen zeitlichen Mindestumfang auf und schließen mit einem Zertifikat ab. In der Datenbank „AusbildungsPlus“ des BIBB sind zurzeit 2.253 verschiedene Modelle von rund 15.000 verschiedenen Anbietern. An ihnen nehmen rund 81.000 Auszubildende teil. Wichtigste Anbieter sind neben den Berufsschulen die Ausbildungsbetriebe selbst und die Kammern mit ihren Bildungseinrichtungen.

Durch die Reform des Berufsbildungsgesetzes ist die Voraussetzung geschaffen worden, dass bereits im Rahmen der Neuordnung von Berufen zusätzliche berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten berücksichtigt werden können, die die berufliche Handlungsfähigkeit ergänzen oder erweitern. Diese Zusatzqualifikationen werden gesondert geprüft und bescheinigt. Geregelt und geprüfte Zusatzqualifikationen könnten eine wichtige Gelenkfunktion zwischen der Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen und der Aufstiegsfortbildung, aber auch einem Studium übernehmen. Namentlich im Hinblick auf die Rekrutierung von besonders qualifizierten Bewerbern könnte sich dieses Instrument in der Zukunft zu einem wichtigen nicht nur der Bildungspolitik, sondern auch der Personalpolitik der Unternehmen entwickeln.

Bundeseinheitlich geregelte Zusatzqualifikationen gibt es bislang allerdings noch kaum. Von der gesetzlichen Möglichkeit, sie im Rahmen von Neuordnungsverfahren zu regeln, wurde bislang erst in einem Ausbildungsberuf Gebrauch gemacht. Na-

mentlich die Kammern sperren sich dagegen. Sie präferieren eine dezentrale Lösung durch Kammerregelungen oder Zertifikate, die von Bildungsanbietern zertifiziert werden. Die Folge ist eine starke Heterogenität und Intransparenz der Angebote. Dies ist auf Dauer mehr als unbefriedigend. Wenn Zusatzqualifikationen die Rolle übernehmen sollen, die ihnen zukommt, muss von den gesetzlichen Möglichkeiten Gebrauch gemacht werden.

### **3. Sicherung der Qualität der Berufsausbildung**

#### **Systemqualität der Berufsbildung**

Mit der Attraktivität der Berufsbildung hängt die Qualität eng zu zusammen. Zu erinnern ist an eine EntschlieÙung des Deutschen Bundestages anlässlich der Verabschiedung des novellierten Berufsbildungsgesetzes. Darin wird das Berufsbildungsgesetz (BBiG) als „ein umfassendes Instrumentarium zur Sicherung der Qualität der beruflichen Bildung“ gewürdigt. Zugleich wurde die Bundesregierung aufgefordert, ... „gemeinsam mit den Sozialpartnern und mit Unterstützung des BIBB Verfahren zur externen Evaluation der Qualitätssicherungspraxis in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu erarbeiten.“ Damit machte der Deutsche Bundestag implizit deutlich, dass nur relativ wenige gesicherte Erkenntnisse zur Umsetzung der Qualitätsziele und zur Wirksamkeit von Qualitätssicherungsmaßnahmen und -instrumenten des BBiG vorliegen. An dieser Situation hat sich bis heute wenig geändert.

Weiter heißt es in der EntschlieÙung: „Solche Evaluationen sollten zum Ziel haben, die an der Berufsbildung Beteiligten dabei zu unterstützen, die Praxis der Qualitätssicherung weiterzuentwickeln und ihnen dazu geeignete und praktikable Instrumente zur fortlaufenden Qualitätssicherung und zum Qualitätsmanagement an die Hand zu geben.“

Die Entwicklung von Qualitätssicherungsansätzen muss europäisch anschlussfähig sein. Hierzu bietet die Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für Qualitätssicherung in der berufli-

chen Aus- und Weiterbildung (EQARF) eine wichtige Orientierung. Den Mitgliedstaaten wird empfohlen, auf der Grundlage ausgewählter Indikatoren die Qualität ihrer Berufsbildungssysteme kontinuierlich zu prüfen und in einem „Qualitätssicherungszyklus“ fortlaufend weiterzuentwickeln.

Das heißt, es sollten solche Verfahren bevorzugt werden, die dem „Qualitätsentwicklungszyklus“ von EQARF entsprechen; nicht im Sinne einer „Einheitslösung“, aber im Sinne eines Modells und eines Standards für Verfahren kontinuierlicher Qualitätsverbesserung. Ferner heißt dies, dass die Kompetenzorientierung, die Kompetenzdimensionen und die Deskriptoren sowie Niveaustufen des Europäischen und Deutschen Qualifikationsrahmens sich in der Definition von Qualitätszielen und Qualitätskriterien widerspiegeln sollten. Das zeigt: Es wird zunehmend wichtig, Qualität und Qualitätsentwicklung auch auf der Systemebene verlässlich und international vergleichbar zu dokumentieren. Dies ist Voraussetzung für wechselseitiges Vertrauen bei der Anwendung der Qualifikationsrahmen. Unter diesem Gesichtspunkt sollten in den nächsten Jahren ausgehend von EQARF europäische Qualitätsindikatoren entwickelt und erprobt werden, die europäische Vergleiche erlauben, nationale Besonderheiten berücksichtigen und die ständige Weiterentwicklung der Berufsbildungsqualität fördern und steuern können.

## **Verständigung über Qualität**

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 dann 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 deut-

sche „Konsensmodell“ in der Berufsbildung hat nicht zuletzt darin seinen Ursprung und eine wesentliche Begründung.

Daraus ergibt sich für den Berufspädagogen Dieter Euler die Konsequenz: Qualität und Qualitätsziele müssen argumentativ begründet werden. Und das bedeutet, dass über Qualität in einem sozialen Prozess entschieden wird. Dies können Aushandlungsprozesse zwischen den Ausbildungsverantwortlichen und den internen Kunden, aber auch zwischen der Wirtschaft und der Politik oder den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften sein. Qualität und Qualitätsziele hängen deshalb immer auch vom sozialen Kontext und seinen Rahmenbedingungen ab.

### **Ergebnisse von BIBB-Untersuchungen**

Fragen der Qualität und Qualitätsentwicklung stellen einen Schwerpunkt im mittelfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramm des BIBB dar. Dazu wurden verschiedene Projekte durchgeführt. Im Mittelpunkt steht eine breit angelegte, quantitative Umfrage unter Betrieben und Auszubildenden. Erste Ergebnisse liegen inzwischen vor.

Aus der Sicht der Auszubildenden variiert die Qualität der Berufsausbildung in Deutschland beträchtlich. Mehr als die Hälfte der Auszubildenden (53 Prozent) beurteilt die Qualität als befriedigend. Jeder vierte (24 Prozent) schätzt die Ausbildung als gut ein; jeder fünfte (21 Prozent) dagegen lediglich als ausreichend. Natürlich muss dabei in Rechnung gestellt werden, dass Auszubildende nur ein eingeschränktes Bild der Ausbildung und Ausbildungsqualität haben. Wollen Betriebe ihre Ausbildung als attraktives Qualifizierungsmodell im Wettbewerb um vollschulische und hochschulische Bildungsgänge positionieren, werden sie aber nicht umhin können, an den identifizierten Schwachstellen anzusetzen. Die Politik will diesen Prozess unterstützen. BIBB und BMBF stehen deshalb in Gesprächen, ein Förderschwerpunkt zur Qualität der Berufsbildung aufzulegen.

Positiv werten die Auszubildenden vor allem das Verhalten und die Eignung der Ausbilder und Ausbilderinnen, aber auch die materiellen Bedingungen der Ausbil-

derung in den Betrieben. Dabei geht es vor allem um die Ausstattung der Arbeitsplätze. Weniger günstig werden das Lernklima sowie die inhaltliche/methodische Umsetzung der Ausbildung bewertet. Relativ selten wird die Ausbildung nach Einschätzung der Auszubildenden genau geplant und dann auch eingehalten. Regelmäßige Feedback-Gespräche darüber, wie die Auszubildenden zurechtkommen, wo Schwierigkeiten und Förderbedarf bestehen, finden nur in wenigen Betrieben statt.

Die Berufsschulen schneiden insgesamt gesehen nicht schlechter als die Ausbildungsbetriebe ab. Sie können aus Sicht der Auszubildenden vor allem mit einem guten Klassenklima punkten. Als problematisch schätzen die Befragten allerdings die materiellen Bedingungen an den Schulen ein. Oftmals würden Werkzeuge und technische Ausstattungen eingesetzt, die nicht mehr auf dem neuesten technischen Stand sind. Auch schneidet das Lehrpersonal in den Berufsschulen im Vergleich zu den Betrieben bei den fachlichen Qualifikationen der Ausbilder sowie ihrer Fähigkeit, Lerninhalte verständlich zu erklären, deutlich schlechter ab.

Am schlechtesten von allen untersuchten Qualitäts-Dimensionen schneidet die Zusammenarbeit der Lernorte Betrieb und Berufsschule ab. Ursache ist die Wahrnehmung der Auszubildenden, dass die an beiden Lernorten stattfindenden Lernprozesse kaum aufeinander abgestimmt sind, die Sinnhaftigkeit des in der Berufsschule Erlernten für die berufliche Praxis oftmals nicht deutlich wird und „Ausbildungsprojekte“, die von Betrieben und Berufsschulen gemeinsam durchgeführt werden, eher die Ausnahme als die Regel sind.

Ein Vergleich der 15 untersuchten Ausbildungsberufe zeigt, dass es keinen Beruf mit durchgängig guten oder schlechten Bewertungen in allen Qualitätsbereichen gibt. Es zeigt sich ein buntes Bild mit vielfältigen Abstufungen. Am besten schneiden die Berufe „Bankkaufmann/Bankkauffrau“ und „Industriemechaniker/Industriemechanikerin“ ab.

Allein durch gesetzliche Vorgaben und staatliche Kontrollen ist die Ausbildungsqualität nicht zu gewährleisten. Notwendig sind Qualitätsmanagementinstrumente, die von den Verantwortlichen aus eigenem Interesse und zum eigenen Nutzen entwickelt, nachgefragt und eingesetzt werden. Durch die ISO-Zertifizierung und andere Instru-

mente ist hier schon einiges in Bewegung gekommen. Staatliches Handeln muss darauf gerichtet sein, derartige Initiativen zu fördern und zu unterstützen. Konkret: Es geht hierbei um den Erfahrungsaustausch und die Bildung von Qualitätsnetzwerken, die Kooperation der Ausbildungspartner und die Qualifizierung des Ausbildungspersonals. Auch eine freiwillige Auditierung auf der Basis von Ausbildungs-Standards, die über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen, sollte kein Tabu sein.

#### **4. Qualifizierung des Ausbildungspersonals**

Grundlage für eine hochwertige Berufsbildung ist qualifiziertes Bildungspersonal. Eine BIBB-Befragung unter Berufsbildungsexperten zeigt eindeutig: dem Bildungspersonal in Betrieben und Berufsschulen kommt eine Schlüsselrolle für die Qualität der Ausbildung zu. Erwartet wird vor allem, dass

- berufsfachliche Kompetenzen ausreichend vorhanden sind,
- fachliche Inhalte verständlich vermittelt werden können,
- Ausbildungspersonal den Auszubildenden als Ansprechpartner zur Verfügung steht und
- der Berufsschulunterricht auch tatsächlich stattfindet!

Die Qualifizierung des Personals ist umso wichtiger, als die Berufsbildung vor vielen neuen Herausforderungen steht. Umgehen mit Heterogenität oder Nachhaltigkeit sind zwei Stichworte dazu. Das Ziel muss sein, das Bildungspersonal auf teilweise veränderte Aufgaben und Rollen, etwa als Lernbegleiter in Arbeitsprozessen, als Fachmann/-frau im Umfang mit „Benachteiligten“, als Erzieher und Organisator von Lernprozessen vorzubereiten und zu professionalisieren.

Mit der Wiedereinsetzung der Ausbilder-Eignungs-Verordnung (AEVO) zu Beginn dieses Ausbildungsjahres und der Überarbeitung des Rahmenstoffplanes ist dazu eine wichtige Voraussetzung geschaffen worden. Das allein reicht aber nicht aus. Dazu sind die Aufgaben zu vielfältig. Das Bundesinstitut plädiert deshalb für ein differenziertes, gestuftes Qualifizierungssystem für das Berufsbildungspersonal.

Die Grundlage bilden die ausbildenden Fachkräfte. Sie leisten in der Praxis einen Großteil der Ausbildungsarbeit. Durch eine prozessorientierte Ausbildungsorganisati-

on sind sie in ihrer Funktion gestärkt worden. Viele verfügen über keine einschlägigen formalen pädagogischen Qualifikationen, meist noch nicht einmal über die Befähigung nach der AEVO, dennoch leisten sie vielfach hervorragende Arbeit. Kompetenzfeststellungsverfahren könnten diese Kompetenzen dokumentieren. Praxishilfen könnten dazu beitragen, die Lernprozesse in der Praxis zu professionalisieren.

Oberhalb der nach AEVO geprüften berufspädagogischen Qualifikationen gibt es einen Qualifizierungsbedarf für das Ausbildungspersonal in leitenden Funktionen von Betrieben und Bildungseinrichtungen. Mit der Fortbildung zum Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen und der Fortbildung zum Berufspädagogen könnten vorhandene Qualifizierungskonzepte in verschiedenen Regionen aufgegriffen und auf eine breitere Grundlage gestellt werden. Das BIBB hat zusammen mit den Sozialpartnern entsprechende Fortbildungsabschlüsse erarbeitet. Der Hauptausschuss hat sie in seiner letzten Sitzung im Juni 2009 gebilligt. Es kommt jetzt darauf an, dass sie angenommen und umgesetzt werden.

Ich will allerdings nicht verhehlen, dass ich die beiden Fortbildungsabschlüsse für keine Selbstläufer ansehe. Das hängt auch mit der Begrifflichkeit der beiden Abschlüsse zusammen. Sie ist – aus meiner Sicht – nicht glücklich. So wird nicht erkennbar, worin der Unterschied zwischen einem Geprüften Berufspädagogen und einem Geprüfem Aus- und Weiterbildungspädagogen liegt. Schaut man in die Fortbildungsordnungen hinein, wird klar, dass der Berufspädagoge eher ein Personalentwickler und eine Leitungskraft repräsentiert. Der Aus- und Weiterbildungspädagoge dagegen beschreibt eher die Aufgaben einer Fachkraft im Bildungsmanagement eines Unternehmens oder bei einem Bildungsanbieter sowie die eines Trainers/Dozenten. Ob diese Zielgruppen sich mit den neuen Abschlüssen identifizieren und sie als geeignete Basis für die eigene Fortbildung ansehen, bleibt noch abzuwarten. Hier ist auch einiges noch an Aufklärungsarbeit zu leisten. Und dann kommt es natürlich darauf an, welche Perspektiven diese Abschlüsse in der beruflichen Praxis bieten und inwieweit sie sich gegen entsprechende Hochschulabschlüsse durchsetzen können.

Derartige Fortbildungsmöglichkeiten sind auch insofern erforderlich, um beruflich Qualifizierten gleiche Aufstiegs- und Karrierewege wie Hochschulabsolventen zu ermöglichen bzw. die bestehenden zu erhalten. Denn es ist ein unverkennbarer Pro-

zess der Höherqualifizierung im Bereich der Aus- und Weiterbildung festzustellen. Und es wäre ein schlechtes Signal für die Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung, wenn beruflich Qualifizierte gerade bei Positionen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung ins Hintertreffen gerieten.

## **5. Dienstleistungen für das Ausbildungspersonal**

Ausbilder und Ausbilderinnen sind eine wichtige Zielgruppe für das BIBB. Sie bilden die Schnittstelle zur Ausbildungspraxis in den Unternehmen und bei Bildungsdienstleistern. Viele unserer Dienstleistungen wenden sich direkt an diese Gruppe. Das gilt etwa für eine Reihe von Datenbanken, beispielsweise

- das neue Prüferportal,
- das Forum Aus- und Weiterbildung oder
- die Datenbank „AusbildungsPlus“.

Wir wollen diese Angebote in den nächsten Jahren zu einem Praxisforum weiterentwickeln. Die verschiedenen Datenbanken sollen dabei integriert bzw. in ihrer Struktur und ihrem Layout vereinheitlicht werden. Ziel ist ein leichter Zugang und eine vereinfachte Suche nach relevanten Informationen.

Weitgehend zurückgezogen haben wir uns allerdings aus der Medienproduktion, die früher einmal einen breiten Raum einnahm. Wir meinen, dass wir angesichts knapper Ressourcen dies besser dem Markt, das heißt professionellen Verlagen überlassen sollen. Wir wollen uns künftig nur noch dort engagieren, wo es um innovative Produkte geht, die es zu entwickeln und zu erproben gilt. Auch die Bewertung von Medien gehört dazu. In einem Pilotprojekt sammeln wir derzeit Erfahrungen in einer Partnerschaft mit dem Christiani-Verlag.

Ich kann Sie nur ermutigen: Kommen Sie auf uns zu! Nutzen Sie unsere Angebote und sagen Sie uns, wie Sie diese wahrnehmen, wo Lücken und Schwierigkeiten im Zugang bestehen und was Sie für Ihre Praxis benötigen.