

Prof. Dr. Reinhold Weiß

JOBSTARTER CONNECT-Fachkonferenz

Bausteine in der Praxis – neue Qualität in der beruflichen Bildung?

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrter Herr Staatssekretär Dr. Braun,

meine sehr geehrten Damen und Herren,

das duale System der beruflichen Bildung ist ein System, um das uns viele Staaten beneiden. Fachkräfte „made in germany“ sind weltweit begehrt. Alleinstellungsmerkmale sind nicht zuletzt die Standardisierung beruflicher Qualifikationen in 350 verschiedenen anerkannten Ausbildungsberufen, die enge Zusammenarbeit zwischen Staat und Wirtschaft, die Verbindung von schulischem und praktischem Lernen im Arbeitsprozess sowie die gesellschaftliche Wertschätzung. Dies alles sind zentrale Qualitätsmerkmale unseres Berufsbildungssystems.

Dies ist einmal mehr durch die jüngsten OECD-Berichte bestätigt worden. Sie stellen der deutschen Berufsbildung ein gutes Zeugnis aus. Das gilt sowohl für den Bericht „Learning for Jobs“¹ als auch den Bericht „Education at a Glance“², in dem das deutsche Bildungssystem ansonsten wenig positiv abschneidet. Dort heißt es: „Die berufliche Bildung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt“.

So gut und wertvoll das duale System auch ist, so ist es weder ein einheitliches noch ein statisches System. Es zeichnet sich vielmehr durch sehr unterschiedliche Gestaltungselemente und Gestaltungsformen aus. Manche kritisieren deshalb, man könne gar nicht von einem „System“ sprechen. Diese Vielfalt ermöglicht Flexibilität, das heißt die Suche nach angepassten und eben auch innovativen Lösungen. Das System entwickelt sich sukzessive weiter – und es muss auch weiterentwickelt werden, um zukunftsfähig zu sein.

Berufsbildung zwischen Standardisierung und Flexibilisierung

Dreh- und Angelpunkt der Reformdiskussion ist der Begriff der Flexibilität. Es heißt, die Berufsausbildung müsse flexibler, das System flexibilisiert werden. Dabei bleibt oftmals offen, was genau damit gemeint ist. Geht es um

- mehr Gestaltungsmöglichkeiten für Ausbildungsbetriebe,
- ein schnelleres Reagieren des Systems auf veränderte Anforderungen,
- veränderte Strukturkonzepte für Ausbildungsberufe mit einem Mehr an Differenzierungsmöglichkeiten,
- die Integration von Zusatzqualifikationen,
- eine bessere Verzahnung von Aus- und Weiterbildung oder

¹ OECD: Learning for Jobs. The OECD Policy Review of Vocational Education and Training (VET). Paris 2010

² OECD: Education at a Glance. OECD Indicators. Paris 2010

- erleichterte Übergänge zwischen unterschiedlichen Ausbildungsgängen und Ausbildungsberufen?

In dieser Debatte kommen widerstreitende Interessen zum Ausdruck. Sie haben ihren Ursprung darin, dass das duale System Teil des Bildungs- und des Beschäftigungssystems ist. Beide Systeme haben ihre jeweils unterschiedlichen Logiken, sie stellen unterschiedliche Anforderungen an die Berufsbildung, und sie interpretieren den Reformbedarf unterschiedlich. Das ist legitim und Ausdruck eines ganz natürlichen Spannungsverhältnisses.

- Das Bildungssystem verlangt im Prinzip nach Strukturierung, nach Standardisierungen und nach rechtlichen Regelungen. Sie betreffen beispielsweise Zugänge, Bildungswege und Prüfungen, um passgenaue Übergänge im Bildungssystem zu ermöglichen.
- Das Beschäftigungssystem hingegen verlangt nach differenzierten Lösungen, um branchenspezifische oder sogar betriebsspezifische Lösungen zu ermöglichen. Das Berufsbildungssystem muss aus dieser Sicht anpassungsfähig sein, auf veränderte Anforderungen rasch reagieren.

Das duale System bringt diese unterschiedlichen Logiken, Anforderungen und Interessen zum Ausgleich. Dabei ist die Gewichtung immer wieder aufs Neue zu justieren. Der systematische Ort für diesen Interessenausgleich sind die Neuordnungsverfahren, in denen die Experten der Sozialpartner mit Vertretern von Bund und Ländern um Lösungen ringen, aber auch die vielen sozialpartnerschaftlich besetzten Gremien.

Meine Ausgangsthese lautet: Das duale System bietet einen flexiblen Gestaltungsrahmen! Es ist auf jeden Fall flexibler als manche Kritiker zugestehen. Und es ermöglicht sehr viel mehr Flexibilität als sie in der Realität genutzt wird, denn die Ausbildungsordnungen beschreiben ja lediglich einen Mindeststandard, der betriebsspezifisch ergänzt werden kann. Auch zeichnen sich viele neue und neu geordnete Ausbildungsberufe durch eine flexible Gestaltung aus. Sie weisen Schwerpunktprofile, Fachrichtungen, Pflicht- und Wahlpflichtelemente auf und tragen damit branchen- und betriebsspezifischen Besonderheiten Rechnung. Allerdings: Bei der Mehrzahl der Ausbildungsberufe handelt es sich um Monoberufe ohne eine Binnendifferenzierung und ohne systematische Anrechnungsmöglichkeiten auf andere Berufe. In Zahlen: Als Monoberufe sind 256 von insgesamt 349 Ausbildungsberufen zu kennzeichnen.

Von daher hat der Innovationskreis Berufliche Bildung die Forderung nach mehr Durchlässigkeit, einer Reduktion der Zahl der Ausbildungsberufe und ihrer Zusammenfassung zu Berufsgruppen erhoben. Diese Forderung ist vielfach aufgegriffen worden; sie ist in der Tat leicht gestellt und sie lässt sich gut begründen. Es geht um die Erhöhung der Flexibilität für die Ausbildungsbetriebe sowie die Förderung der Durchlässigkeit für die Absolventen. Auch könnte, was für die Bundesländer und die beruflichen Schulen wichtig ist, auf diese Weise angesichts rückläufiger Schulabgängerzahlen das Fachklassenprinzip leichter aufrecht erhalten werden. Was heute ein Problem vor allem für die schwächer besetzten Berufe ist, dürfte in wenigen Jahren ein Problem auch für Berufe in aktuell noch stärker besetzten Berufen werden.

Es wird also darauf ankommen, Gemeinsamkeiten zwischen den einzelnen Berufen zu identifizieren und auf dieser Basis Berufe zu Berufsgruppen zusammenzufassen. Dies geht

allerdings nur, wenn diese neuen Berufe zugleich eine differenzierte Binnenstruktur aufweisen. In einem Strukturmodell zur Bildung von Berufsgruppen hat das BIBB Vorschläge entwickelt, wie die Idee umgesetzt werden könnte³. Berufsgruppen zeichnen sich danach durch ähnliche Arbeitsaufgaben, gemeinsame berufliche Kompetenzen, eine gegenseitige Anrechenbarkeit, gemeinsame Fortbildungsprofile sowie gemeinsame Beschulungsmöglichkeiten aus. Ein Instrument zur Binnendifferenzierung und damit einer stärkeren Flexibilisierung der Berufsausbildung könnten künftig auch Ausbildungsbausteine darstellen.

Übergangsprobleme lösen sich nicht automatisch

Ein zweiter Diskussionsstrang in der Reformdiskussion betrifft die Übergänge zwischen dem Bildungs- und dem Berufsbildungssystem. Die vergangenen Jahre waren durch hohe Bewerberzahlen und strukturelle Übergangsprobleme gekennzeichnet. Viele junge Menschen hatten daher große Schwierigkeiten, unmittelbar nach dem Schulabschluss in eine den eigenen Wünschen und Fähigkeiten entsprechende betriebliche Ausbildung zu münden.

Inzwischen hat eine Trendwende auf dem Ausbildungsmarkt eingesetzt. Aufgrund des Rückgangs bei den Schulabgängern und der günstigen wirtschaftlichen Entwicklung wird sich die Ausbildungssituation in diesem Jahr voraussichtlich deutlich verbessern. Sie dürfte auf jeden Fall günstiger sein als wir dies noch um die Jahreswende erwartet haben.

Die verbesserten Rahmenbedingungen müssen genutzt werden, um die Übergänge zwischen Bildungssystem und der Berufsausbildung zu verkürzen und das sogenannte Übergangssystem zurückzuführen. Damit sind vor allem jene Maßnahmen und Bildungsgänge gemeint, die in den letzten Jahren als Auffangbecken für Jugendliche gedient haben, die – aus welchen Gründen auch immer – keinen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten haben. In diesen Maßnahmen wird eine anzuerkennende Arbeit geleistet. Jugendliche aus einem häufig schwierigen familiären und sozialen Umfeld, mit oftmals jahrelangen Mißerfolgserlebnissen und schlechten schulischen Leistungen erhalten die Möglichkeit, eines oder mehrere Berufsfelder kennenzulernen, sie erhalten eine berufliche Grundbildung oder sie erwerben schulische Abschlüsse. Damit werden ihnen neue und möglichst verbesserte Perspektiven bei der Suche nach einer Lehrstelle eröffnet. Das sogenannte Übergangssystem ist deshalb, so das Fazit einer BIBB-Studie⁴, besser als sein Ruf.

Ein fundamentales Problem indessen haben diese Maßnahmen nicht lösen können. Nur ein Teil der Jugendlichen mündet früher oder später in eine anerkannte Berufsausbildung ein. Bei den Absolventen einer berufsvorbereitenden Maßnahme sind es drei Jahre nach Ende der Maßnahme immerhin rund 70 Prozent. Das heißt aber auch, rund 30 Prozent gehen leer aus⁵. Die OECD⁶ stellt deshalb zu Recht fest, Deutschland gebe zwar viel Geld für Bildungsprogramme für Schulabgänger aus, die keinen Ausbildungsplatz finden, doch gelinge es zu wenigen Teilnehmern, hinterher in eine reguläre Ausbildung zu wechseln. Das

³ Hensge, Katrin / Lorig, Barbara / Schreiber, Daniel: Kompetenzorientierung in der Berufsausbildung – Wege zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen. In: BWP, 38. Jg., 2009, Heft 3, Seite 18-22

⁴ Beicht, Ursula: Verbesserung der Ausbildungschancen oder sinnlose Warteschleife? Zur Bedeutung und Wirksamkeit von Bildungsgängen am Übergang Schule – Berufsausbildung. BIBB-Report 11/2009

⁵ Ebenda, Seite 10

⁶ OECD: Education at a Glance, 2010

Übergangssystem sei kostspielig und intransparent. Es müsse mehr unternommen werden, um Jugendliche fit für die reguläre berufliche Ausbildung zu machen, so die OECD-Experten.

Allerdings ist auch klar: Weder die demographische noch die wirtschaftliche Entwicklung werden das strukturelle Problem automatisch lösen. Dieses Problem besteht vor allem darin, dass die Anforderungen des Beschäftigungssystems auf der einen Seite und die Qualifikationen der Schulabgänger und ihre beruflichen Wünsche auf der anderen Seite nicht unbedingt zusammenpassen. Indikatoren dafür sind die Klagen der Wirtschaft über die mangelnde Ausbildungsreife der Bewerber, anhaltend hohe Abbrecherquoten in der Berufsausbildung sowie eine bildungspolitisch, aber auch aus arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischen Gründen nicht akzeptable Quote von jungen Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

Zwei Meldungen aus der jüngsten Zeit machen dies symptomatisch deutlich. Der Nationale Bildungsbericht⁷ gibt den Anteil der jungen Menschen im Alter zwischen 20 und 29 Jahren, die über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, mit 17 Prozent an. Gleichzeitig kommt eine aktuelle DIHK-Online-Befragung⁸ zur Fachkräftesicherung zum Ergebnis, dass derzeit 20 Prozent der Unternehmen generell und jedes zweite Unternehmen zum Teil Probleme bei der Besetzung offener Stellen haben.

Es geht um nichts weniger als eine Neukonzeption der Übergänge. Die bisherige Situation ist gekennzeichnet durch eine Vielzahl der Gestaltungsformen, die weder für Fachleute noch für Betriebe und auch für die jungen Menschen selbst kaum mehr durchschaubar ist. Entsprechend gering ist die Akzeptanz der Bildungsgänge und ihrer Abschlüsse/Zertifikate auf dem Arbeitsmarkt.

Wir müssen davon ausgehen: Es wird auch in Zukunft eines Übergangssystems bedürfen, weil Schulabgänger entweder noch nicht reif für eine Berufsausbildung sind, weil sie zunächst weiterführende Schulabschlüsse erwerben möchten oder weil sie in ihren Berufswünschen unsicher sind. Ein neu gestaltetes Übergangssystem müsste sich durch folgende Elemente auszeichnen:

- *Frühzeitige Berufsorientierung:* Über die bloße Information oder das Zuschauen hinaus muss den Schülern die Möglichkeit gegeben werden, selbst tätig zu werden. Das Berufsorientierungsprogramm des BMBF setzt hier an und fördert das Kennenlernen von Ausbildungsberufen in überbetrieblichen Ausbildungsstätten. Mittlerweile haben über 100.000 junge Menschen daran teilgenommen.
- *Anrechnung von Qualifikationen:* Bislang ist es so, dass alle Teilsysteme der beruflichen Bildung mehr oder weniger nebeneinander stehen. Erbrachte und nachgewiesene Leistungen aus einem System lassen sich nur schwer in andere Bildungsgänge transferieren. Im Programm JOBSTARTER CONNECT wird die Umsetzung der Ausbildungsbausteine derzeit erprobt.
- *Integration der Betriebe in die Berufsvorbereitung:* Die Erfahrung zeigt, dass Maßnahmen im Übergangssystem dann eine Brücke in eine anerkannte Berufsausbildung

⁷ Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht zu den Perspektiven des Bildungswesens im demographischen Wandel. Bielefeld 2010.

⁸ DIHK: Mitarbeiter dringend gesucht! Fachkräftesicherung – Herausforderung der Zukunft. Berlin 2010.

bauen können, wenn Betriebe integriert sind. Das wird vor allem beim Vergleich der Integrationserfolge bei der Einstiegsqualifizierung im Vergleich zum schulischen Berufsvorbereitungsjahr deutlich. Über das Kennenlernen beruflicher Praxis erhalten die jungen Menschen so Kontakt mit einem möglichen Ausbildungsbetrieb.

- *Begleitende Förderung der Jugendlichen während der Ausbildung:* Berufseinstiegsbegleiter, Ausbildungspaten und Lotsen können helfen, die Übergänge zu erleichtern, Kontakte herzustellen, zu beraten und bei Konflikten ausgleichend tätig zu werden. Die im Programm „Bildungsketten“ geschaffenen Fördermöglichkeiten setzen genau hier an.

Eine bessere, und das heißt vor allem schnellere Integration dieser Jugendlichen in Bildungsgänge, die eine vollwertige Berufsausbildung vermitteln, wird aber nur gelingen, wenn auch die Betriebe mitspielen. Sie müssen bereit sein, Jugendlichen mit Schwächen eine Chance zu geben. Dazu müssen sie ihre Anforderungen überdenken, Förderkonzepte für Schwächere entwickeln und sich auch wieder stärker zu einem Erziehungsauftrag bekennen.

Entwicklung von Ausbildungsbausteinen

Ausbildungsbausteine stellen eine Möglichkeit dar, die Berufsausbildung stärker zu differenzieren, ohne das Berufsprinzip aufzugeben. Die Ausbildungsbausteine wurden im Rahmen der Empfehlungen zur Modernisierung der beruflichen Bildung des Innovationskreises Berufliche Bildung (IKBB) als eigenständiges Konzept der Berufsausbildung erstmals in der bildungspolitischen Öffentlichkeit bekannt. Auf der Basis dieser Empfehlungen hat das Bundesinstitut zusammen mit Sachverständigen aus der beruflichen Praxis Ausbildungsbausteine für insgesamt 14 bestehende Ausbildungsberufe entwickelt. Die vom BIBB entwickelten Ausbildungsbausteine zeichnen sich durch eine Reihe von charakteristischen Merkmalen aus:

- Sie sind zeitlich abgegrenzte standardisierte und didaktisch begründete Teile eines Ausbildungsberufes, die sich an berufstypischen und einsatzgebietsüblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientieren. In der Summe umfassen sie das gesamte Berufsbild sowie sämtliche Inhalte.
- Sie sind lernortunabhängig, können also sowohl in der dualen Ausbildung, in vollzeitschulischen Bildungsgängen, in der außerbetrieblichen Ausbildung oder im Übergangssystem eingesetzt werden.
- Sie sehen keine Prüfungen oder Zertifizierungen vor. Die Regelungen für die Zwischen- und Abschlussprüfungen der geltenden Ausbildungsordnungen bleiben somit unverändert.
- Sie fußen auf dem Berufsprinzip. Die volle Beruflichkeit ist erreicht, wenn alle Inhalte der Ausbildungsbausteine eines Ausbildungsberufes durchlaufen wurden und die vorgesehene Kammerprüfung erfolgreich abgelegt ist.
- Sie beschreiben das gesamte Berufsbild lernergebnisorientiert. Dabei liegt ein Kompetenzverständnis zugrunde, das sich am Lernfeldkonzept der KMK orientiert.

Im Rahmen von JOBSTARTER CONNECT werden diese Ausbildungsbausteine erprobt. Das Bausteinkonzept richtet sich vor allem an die Zielgruppe der ausbildungsfähigen Altbe-

werber. Im Rahmen der 2. Förderrunde von JOBSTARTER CONNECT werden modellhaft auf die Ausbildungsbausteine abgestimmte, kompetenzorientierte Qualifizierungsbausteine entwickelt und erprobt, die eine bessere Verzahnung der beiden Instrumente zur Folge haben könnten⁹.

Eine offene Flanke ist derzeit noch die Verbindung der Ausbildungsbausteine mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) sowie dem Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET), mit denen europaweit die Vergleichbarkeit der Abschlüsse verbessert und das lebenslange Lernen der Menschen gefördert werden. Die Erwartungen, die daran geknüpft werden, sind hoch. Die Einführung eines kompetenzorientierten und bildungsbereichsübergreifenden Qualifikationsrahmens soll den Stellenwert der beruflichen Bildung erhöhen und überdies die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bereichen und Ebenen des Bildungssystems wirksam verbessern. Noch offen ist, wie die einzelnen Abschlüsse auf den acht Niveaustufen verortet werden und wie die Anrechnung von Anerkennung von erbrachten Lernleistungen erfolgen soll. Die hier getroffenen Entscheidungen werden aber Rückwirkungen auf die Berufsvorbereitung, das Übergangssystem und seine Verbindung zur Berufsausbildung haben.

Ausbildungsbausteine – Qualifizierungsbausteine – Teilqualifikationen

Es ist wichtig, die Ausbildungsbausteine klar von den Qualifizierungsbausteinen zu unterscheiden, die speziell für die Berufsvorbereitung benachteiligter junger Menschen konzipiert wurden. Zur Erinnerung: Qualifizierungsbausteine sind aus den Beschlüssen des Bündnisses für Arbeit Ende der 1990er-Jahre hervorgegangen. Mit ihrer Hilfe sollte eine bessere Verknüpfung von Ausbildungsvorbereitung und beruflicher Erstausbildung gewährleistet werden. Qualifizierungsbausteine richten sich vornehmlich an lernbeeinträchtigte und/oder sozial benachteiligte Personen, deren Entwicklungsstand eine erfolgreiche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf noch nicht erwarten lässt. Qualifizierungsbausteine bilden in der Regel in ihrer Gesamtheit nicht ein anerkanntes Berufsbild ab!

Qualifizierungsbausteine wurden zunächst in Modellprojekten erprobt. Sie sind inzwischen ein wichtiges Instrument in der Berufsausbildungsvorbereitung (Stichwort Neues Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit). In unserer Datenbank GPC¹⁰ werden aktuell 534 Qualifizierungsbausteine nachgewiesen. Tatsächlich dürfte ihre Zahl eher noch höher liegen. Die Bezugsbasis, Reichweite und Qualität dieser Qualifizierungsbausteine ist sehr unterschiedlich. Dies erschwert eine generelle Einschätzung und Bewertung.

Der Nutzen von Qualifizierungsbausteinen muss sich – ebenso wie der von Ausbildungsbausteinen – unter anderem daran messen lassen, inwieweit ein Übergang in eine Berufsausbildung gelingt. Eine aktuelle Studie des IAB kommt zu sehr ernüchternden Resultaten. Danach haben betriebliche Praktika bei überdurchschnittlicher Dauer einen positiven Effekt auf den Übergang in betriebliche Ausbildung, ein solcher lässt sich indessen

⁹ Der wichtigste Ansatz wird vom Amt für Weiterbildung der Behörde für Schule und Berufsbildung Hamburg durchgeführt. In Hamburg wurden in der Vergangenheit bereits Standards für die Qualifizierungsbausteine entwickelt (www.qualibe.de).

¹⁰ GPC = Good Practice Center

für Qualifizierungsbausteine nicht nachweisen¹¹. Von Bildungsträgern positiv bewertet wurde der Beitrag der Qualifizierungsbausteine zur Verdeutlichung beruflicher Anforderungen, zur Motivation der Jugendlichen und zur Vermittlung beruflicher Schlüsselkompetenzen. Ganz besonders auffallend (und vergleichsweise einhellig) ist dagegen die Ablehnung der Aussage, dass Qualifizierungsbausteine zu einer Verkürzung der Ausbildungszeit führen würden.

Von der Bundesagentur für Arbeit wurde das Konzept der „kompetenzbasierten Teilqualifikationen“ gestartet. Teilqualifikationen entsprechen im Wesentlichen der Schneidung der Ausbildungsbausteine. Das heißt: Teilqualifikationen sind abgegrenzte und bundesweit standardisierte Einheiten innerhalb einer curricularen Gesamtstruktur. Sie wurden vom f-bb Nürnberg in Abstimmung mit Berufsbildungsexperten für die (geförderte) berufliche Weiterbildung gering qualifizierter Erwachsener entwickelt. Kompetenzorientierte Teilqualifikationen bilden – dem Anspruch nach - berufstypische und einsatzübliche Arbeitsprozesse ab. Werden mehrere Teilqualifikationen entsprechend den Anforderungen der geregelten Ausbildungsberufe miteinander kombiniert, stellen sie den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit sicher. Abzuwarten bleibt, ob und inwieweit dies tatsächlich geschieht. Die Teilqualifikationen werden derzeit in 10 Agenturbezirken erprobt.

Im Gegensatz zu den Ausbildungsbausteinen sind die Zeitvorgaben den Förderbedingungen der Erwachsenenbildung/Nachqualifizierung angepasst, d.h. die Vermittlung der Teilqualifikationen der sechs Erprobungsberufe ist jeweils innerhalb von 24 Monaten vorgesehen. Die Teilqualifikationen sind ausschließlich für die Gruppe der über 25-Jährigen vorgesehen.

Die Zertifizierung der Teilqualifikationen ist im Gegensatz zur Dokumentation der Ausbildungsbausteine standardisiert vorgegeben. Hier könnten also demnächst zwei unterschiedliche Bescheinigungen mit ggf. unterschiedlicher Bewertung auf dem Arbeitsmarkt nebeneinander bestehen.

Erste Erfahrungen mit Ausbildungsbausteinen

„Bausteine in der Praxis – Neue Qualität in der beruflichen Bildung?“ so lautet der Titel dieser Veranstaltung. Damit soll der Erprobungscharakter des Programms JOBSTARTER CONNECT und damit auch der Ausbildungsbausteine angesprochen werden. Es ist ein neues Instrument. Es wird dem Anspruch, eine Innovation zu verkörpern, aber nur gerecht, wenn es auch von der Ausbildungspraxis angenommen wird und wenn die intendierten Wirkungen auch tatsächlich eintreten bzw. unerwünschte Nebenwirkungen ausbleiben. Das Programm wird deshalb extern evaluiert.

Ein Ziel der Erprobung der Ausbildungsbausteine ist es, der Frage nachzugehen, inwieweit sie dazu beitragen, Übergangsprozesse zu erleichtern und zeitlich zu verkürzen. Es wird daher zu überprüfen sein, ob dadurch die Übergänge aus berufsvorbereitenden Maßnahmen oder schulischen Bildungsgängen in eine duale Berufsausbildung tatsächlich erleichtert werden. Dies müsste sich in entsprechenden Übergangsquoten und der Anrechnung von Lernzeiten niederschlagen.

¹¹ Picht, Hannelore: Das neue Fachkonzept berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der BA in der Praxis. Ergebnisse aus der Begleitforschung BvB. IAB-Forschungsbericht 7/2010

Vertreter der Sozialpartner beurteilten die Entwicklung und den Einsatz von Ausbildungsbausteinen oder anderen Bausteinkonzepten zunächst kritisch. Sie befürchteten eine Aushöhlung des Berufsprinzips und damit eine Schwächung des dualen Systems. Ich denke, die bisherigen Erfahrungen haben deutlich gemacht, dass diese Sorgen unberechtigt waren. Es war deshalb ein wichtiges Signal, dass Einrichtungen aus dem Bereich der Kammern, Wirtschaftsverbände und der Gewerkschaften sich aktiv an der Umsetzung des Programms beteiligt haben.

Aktuell setzen 40 regionale JOBSTARTER CONNECT-Projekte die Ausbildungsbausteine um. Nach rund einem Jahr der Erprobung und über 1.200 Jugendlichen in der Qualifizierung über Ausbildungsbausteine ist ein abschließendes Urteil natürlich noch nicht möglich. Aus der wissenschaftlichen Begleitung durch die Programmstelle JOBSTARTER und der Evaluation lassen sich aber erste Zwischenstände vermelden. Exemplarisch möchte ich hier nennen:

- Ausbildungsbausteine lassen sich für viele Teilnehmer/-innen in der Einstiegsqualifizierung, in schulischen Bildungsgängen, in außerbetrieblichen Ausbildungen und bei entsprechender Teilnehmerauswahl auch in berufsvorbereitenden Maßnahmen umsetzen.
- Das erfolgreiche Absolvieren von Ausbildungsbausteinen führt zu einer Motivationssteigerung bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Dies scheint umso mehr zu gelten, wenn die Bausteine eine „überschaubare“ Qualifikationsdauer von maximal 6 Monaten nicht überschreiten.
- In vielen Erprobungsregionen wurden mit den zuständigen Stellen für die Berufsausbildung klar beschriebene Verfahren zur Anerkennung der Ausbildungsbausteine erarbeitet. So rechnen IHK und Handwerkskammer in Südhüringen die ersten Ausbildungsbausteine des Berufsbildes Industriemechaniker/-in auch auf die Berufsbilder Schneidwerkzeugmechaniker/-in; Feinwerkmechaniker/-in und Metallbauer an.
- Ausbildungsbausteine werden auch außerhalb des Programms JOBSTARTER CONNECT von beruflichen Schulen, Betrieben und Bildungsträgern eingesetzt, um anrechenbare Qualifikationen zu vermitteln.

Von den während der Erprobungsphase gemachten Erfahrungen wird es wesentlich abhängen, wie es weitergeht. Bewähren sich die Ausbildungsbausteine, finden sie Akzeptanz bei Betrieben, Arbeitgebern wie Arbeitnehmern und werden sie anschließend auch auf eine Berufsausbildung angerechnet, wäre dies ein wichtiger Impuls, um Ausbildungsbausteine für weitere Berufe, vor allem auch stärker besetzte Berufe, zu entwickeln. Darüber hinaus wäre damit ein Modell geschaffen, das zum Muster für künftige Neuordnungsverfahren werden könnte.

Diese Tagung wird eine Gelegenheit sein, Erfahrungen auszutauschen, sich mit unterschiedlichen Modellen auseinanderzusetzen und eine erste Bilanz zu ziehen. Dazu wurden von der Programmstelle JOBSTARTER für die heutige Veranstaltung auch vergleichbare modulare Konzepte und Ansätze berücksichtigt, deren Erfahrungen in die Umsetzung der Ausbildungsbausteine einfließen können. Zu nennen sind hier u.a.

- das Landesprogramm „3. Weg in die Berufsausbildung“ NRW,

- die *modulare Nachqualifizierung* im BMBF-Programm Perspektive Berufsabschluss,
- die bereits erwähnten *Teilqualifikationen* für gering qualifizierte Arbeitslose der BA
- oder regionale Qualifizierungs- und Nachqualifizierungsansätze wie der *Frankfurter Weg zum Berufsabschluss* über Qualifizierungsbausteine.

Wir erwarten uns aus der Diskussion und dem Austausch der Erfahrungen Anregungen für die weitere Umsetzung und Ausgestaltung von Ausbildungsbausteinen. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen und uns eine interessante, anregende und fruchtbare Fachtagung.