

Teil B – Analyse des Untersuchungsfeldes

Für die Beschäftigung mit der Zielgruppe von Bildungsprozessen – den sozial benachteiligten jungen Menschen – und dem Bildungspersonal als zentralem Untersuchungsgegenstand ist die Analyse diesbezüglicher Diskurse und Bestandsaufnahmen aktueller Entwicklungen notwendig. Folglich stehen zunächst die Benachteiligten als Zielgruppe der Qualifizierung innerhalb der drei ausgewählten Lernorte im Zentrum (Kapitel 5), indem einerseits die Berufsausbildung in Deutschland und andererseits der Benachteiligungsbegriff fokussiert werden. Kapitel 6 befasst sich mit dem Bildungspersonal und seiner eigenen Aus- und Weiterbildung. Zentrale in der Qualifizierung Benachteiligter zu findende Berufsgruppen werden vorgestellt, die (zumeist) über einen pädagogischen Hintergrund verfügen. Das Kapitel schließt mit einer Zusammenfassung von Anforderungen, die sich an das Bildungspersonal richten und auch auf die Zielgruppe bezogen sind.

5. Sozial benachteiligte junge Menschen im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem

Für die Auseinandersetzung mit der Zielgruppe sozial benachteiligter junger Menschen ist es notwendig, Grundlagen der Berufsausbildung in Deutschland zu kennen (Kapitel 5.1). Mit der Darstellung der dualen und vollzeitschulischen Ausbildung ist das Anliegen verbunden, die Berufsbildungslandschaft in Deutschland aufzugreifen, um auf diese Weise zu veranschaulichen, wo sozial benachteiligte junge Menschen in diesem System häufig (noch) nicht verankert sind und einen Einstieg suchen und finden können, wie es im Rahmen der vorliegenden Arbeit offenbar wird. Kontextuell werden auch Kritikpunkte an den Ausbildungssystemen aufgegriffen, um die aktuelle Diskussion einzubinden. Sodann wird der Begriff der sozialen Benachteiligung definiert (Kapitel 5.2), um sich auf diese Weise der Zielgruppe zu nähern. Anschließend werden Problemlagen sozial benachteiligter junger Menschen (Kapitel 5.3) erörtert, auf die

beispielsweise mit der sogenannten Benachteiligtenförderung und dem Übergangssystem (Kapitel 5.4) reagiert worden ist.

Alle Überlegungen erfolgen vor dem Hintergrund, dass das berufsbildende Schulwesen weitestgehend staatlich, die betriebliche Ausbildung jedoch privatwirtschaftlich organisiert ist (vgl. Schiersmann 2006, S. 113). Das Schulwesen fällt somit in den Verantwortungsbereich der Länder, während für den Ausbildungsbetrieb Bundesgesetze gelten. Daher ist die Betrachtung der Betriebe, Schulen und außerbetrieblichen Einrichtungen wichtig, um zu einer nachhaltigen und effektiven Vernetzung untereinander zu gelangen, die aufgrund des Föderalismus erschwert ist.

5.1 Grundlagen der Berufsausbildung in Deutschland

Nach dem Grundgesetz ist die Bundesrepublik Deutschland ein Bundesstaat, in dem der Gesamtstaat als Bund, aber auch die Gliedstaaten als Länder Staatsqualität besitzen. Somit sind die Länder u.a. für das Schulwesen einschließlich der beruflichen Schulen zuständig. Die Länder arbeiten im Bildungsbereich in der Kultusministerkonferenz (KMK) zusammen. Der Bund ist zuständig für die außerschulische berufliche Aus- und Weiterbildung, die Ausbildungsförderung sowie Maßnahmen zur Arbeitsförderung (vgl. BMBF 2007a, S. 2).

Die Berufsausbildung in Deutschland erfolgt im dualen System oder in berufsbildenden Vollzeitschulen (vgl. Molzberger u.a. 2007, S. 7). Der überwiegende Teil der jungen Menschen eines Altersjahrgangs nimmt eine Ausbildung im dualen System wahr (51,4% im Jahre 2013), wohingegen 21,9% das Schulberufssystem besuchen und 26,6% im Übergangssystem verharren (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, S. 98). Die Berufsausbildung in Deutschland ist auf die Verknüpfung von Bildung und Beruf gerichtet, was sich im dualen System widerspiegelt. Praktisch ausgerichtetes Lernen in betrieblichen Lernorten ist hierbei mit standardisierten theoretischen Lerninhalten verbunden, die in berufsbildenden Schulen vermittelt werden. „Dabei gilt für beide Lernorte, dass ihnen die Leitziele der Handlungsorientierung und des Erwerbs einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz zugrunde liegen.“ (Molzberger u.a. 2007, S. 8)

Das Berufsbildungsrecht umfasst das Berufsbildungsgesetz¹⁴ und die Handwerksordnung (HwO) (vgl. Seyd/Schaper/Schreiber 2005, S. 43). BBiG und HwO regeln die im dualen System anerkannten Ausbildungsberufe sowie bestimmte Berufe der berufsbildenden Vollzeitschulen (die auch im dualen System existieren) (vgl. Dobischat/Milolaza/Stender 2009, S. 135).

Das BBiG stellt ein Instrumentarium zur Sicherung der Qualität der beruflichen Bildung dar:

„Es reicht von der Festlegung bundeseinheitlicher Standards für Ausbildung und Prüfungen in den Aus- und Fortbildungsverordnungen des Bundes bis hin zu den Pflichten der zuständigen Stellen zur Sicherung der fachlichen Eignung der Ausbilderinnen und Ausbilder in den Betrieben. Bezüglich der Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der Kompetenzvermittlung in beruflichen Schulen sind in allen Ländern Qualitätssicherungssysteme, in der Regel verbunden mit externen Inspektionen bzw. Evaluationen, eingeführt“. (BMBF 2007a, S. 24)

Im BBiG werden die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und berufliche Umschulung geregelt. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit liegt der Fokus auf Berufsausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung, da es um die Integration in das Beschäftigungssystem geht. Drei Grundprinzipien sind maßgeblich: Die Berufsausbildung ist Selbstverwaltungsaufgabe der Wirtschaft, der Ausbildungsvertrag ist privatrechtlicher Natur, die Ausbildung ruht auf partnerschaftlicher Kooperation zwischen Auszubildenden und der Berufsschule. In der beruflichen Bildung vereinen sich schließlich junge Menschen, die im dreigliedrigen allgemeinbildenden Schulsystem zuvor getrennt worden sind. Die HwO regelt seit 1953 das handwerkliche Ausbildungsrecht und die Gesellen- und Meisterprüfungen. Des Weiteren existieren Rechtsverordnungen in Form der Ausbildereignungsverordnung (AEVO)¹⁵ und Satzungen via Prüfungsordnung. Die Rechtsverordnungen sind aufgrund einer in einem Gesetz enthaltenen Ermächtigung von der Exekutive, sprich einem Minister, erlassen, während die Satzungen von juristischen Personen des öffentli-

¹⁴ Das BBiG trat 1969 als bundeseinheitliche Grundlage für die Berufsausbildung in Kraft, parallel zur Veröffentlichung der Empfehlungen der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates „Zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung“. Hiermit wurde die Einbeziehung der betrieblichen Bildungsarbeit in die allgemeine bildungspolitische Diskussion verdeutlicht (vgl. Arlt/Wilms 1997, S. 372).

¹⁵ Näheres zum Entstehungskontext der AEVO ist in Teil B, Kapitel 6.1.1, thematisiert.

chen Rechts bestimmt werden (vgl. Dobischat/Milolaza/Stender 2009, S. 131; Seyd/Schaper/Schreiber 2005, S. 41ff., S. 268).

Hauptziel einer Berufsausbildung ist es, „die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen“ (§ 1 Abs. 3 BBiG (2005)). Um dies zu erreichen, regelt das BBiG auch die Umsetzung durch Ausbildende und Auszubildende (vgl. Seyd/Schaper/Schreiber 2005, S. 251). Die Berufsausbildung trägt zu beruflicher Identität, Lebensunterhaltssicherung, Selbstbewusstsein und sozialem Status bei (vgl. Molzberger u.a. 2007, S. 5ff.).

Das BBiG und die HwO sind durch das Berufsbildungsreformgesetz 2005 umfassend reformiert worden. Die Neuerungen sind zum 01.04.2005 in Kraft getreten. Neue Punkte stellen die Anrechnung schulischer Bildungsgänge auf die duale Ausbildung dar (§ 7 Abs. 1 BBiG), die Verwendung des Begriffs der „beruflichen Handlungsfähigkeit“ als Leitziel der Berufsbildung (§ 1 Abs. 2, § 14 Abs. 1 BBiG), die Einbeziehung berufsschulischer Leistungen in die Abschlussprüfung (§ 39 BBiG) sowie die Zulassung von Absolventen schulischer Berufsbildungen zur Kammer-Abschlussprüfung (§ 43 BBiG) (vgl. Seyd/Schaper/Schreiber 2005, S. 23, S. 43f., S. 272), um nur einige zu nennen, die insb. für die in vorliegender Arbeit zu betrachtende Zielgruppe interessant sind.

Das BBiG sichert ein angemessenes quantitatives Verhältnis zwischen Fachkräften und Auszubildenden. Als Fachkräfte gelten zu Ausbildern bestellte, persönlich, fachlich und pädagogisch geeignete Mitarbeitende, Mitarbeitende mit Abschlussprüfung in der jeweiligen Fachrichtung sowie solche, die mindestens die doppelte Zeit der Ausbildungszeit im Ausbildungsberuf aktiv waren (vgl. Dobischat/Milolaza/Stender 2009, S. 133; Seyd/Schaper/Schreiber 2005, S. 44ff.; Stender 2006a, S. 107). Als Ausbilder wird im engeren Sinne eine Person bezeichnet, die mit der Wahrnehmung der Ausbildung im Betrieb betraut und in dieser Funktion als verantwortliche ausbildende Person gegenüber der zuständigen Stelle benannt ist. Im weiteren Sinne werden auch Fachkräfte, die neben ihrer beruflichen Tätigkeit mit Teilaufgaben der Ausbildung betraut sind, mit zu diesem Personenkreis gezählt. Sie werden meist als ausbildende Fachkräfte bezeichnet und müssen nicht über die AEVO verfügen (vgl. Ulmer/Gutschow 2009, S. 48). Auf diese Personen wird man an den für vorliegende Arbeit ausgewählten Lernorten stoßen.

Zu den Institutionen der Berufsbildung gehören das BiBB, die bei den Landesregierungen errichteten Landesausschüsse für Berufsbildung, die zuständigen Stellen sowie die dort existierenden Berufsbildungsausschüsse. Insofern wird offensichtlich, dass das BiBB als Ansprechpartner der Studie in vorliegender Arbeit von besonderer Bedeutung ist¹⁶. Gemeinsam ist dem Bildungspersonal und der Zielgruppe, dass sich das BiBB seit seiner Gründung sowohl mit der Qualifizierung des Bildungspersonals als auch mit der Zielgruppe und damit einhergehend mit der Benachteiligtenförderung befasst (vgl. Dobischat/ Milolaza/Stender 2009, S. 133; Seyd/Schaper/Schreiber 2005, S. 44ff.; Stender 2006a, S. 107).

An dieser Stelle soll auch der Einfluss der Europäischen Union (EU) auf die berufliche Bildung Erwähnung finden. Die Mitgliedstaaten der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG), gemäß der historischen Entwicklung dann der Europäischen Gemeinschaft (EG) und schließlich der EU waren stets darauf bedacht, im Bereich der Berufsausbildung Hoheitsrechte der Länder zu bewahren und selbst zu bestimmen, in welcher Form die Regelung der Berufsausbildung erfolgen sollte. Durch den Vertrag von Maastricht im Jahre 1992 vollzog sich eine Erweiterung der EU-Befugnisse. Die berufliche Eingliederung von jungen Menschen und Arbeitslosen, die Angleichung von Arbeitsbedingungen, gegenseitige Anerkennung von Abschlusszeugnissen, Weiterbildung und Berufstätigkeit in allen Mitgliedstaaten wurden bedeutsamer (vgl. Seyd/Schaper/Schreiber 2005, S. 45). Vor diesem Hintergrund erscheint es logisch, im Rahmen der vorliegenden Untersuchung das deutsche Berufsausbildungssystem genauer zu beleuchten und auf seine Effektivität hin zu betrachten. Im Kontext des Europäischen und des Deutschen Qualifikationsrahmens stellt sich die Herausforderung an alle europäischen Länder, transparente, durchlässige, flexible und vergleichbare Wege der Qualifizierung zu eröffnen, um schließlich das europäische Ziel der Schaffung eines europäischen Berufsbildungsraums zu erreichen. Gerade die Anschlussfähigkeit allgemeiner Bildung an berufliche Bildung (vgl. Molzberger u.a. 2007, S. 7) stellt eine Herausforderung dar, die bislang noch nicht geglückt ist. Unter der Prämisse, dass allgemeine *und* berufliche Bildung notwendige Einsichten in Zusammenhänge aller Lebensbereiche vermitteln, wäre die Trennung beider Ebenen keinesfalls sinnvoll bzw. anzustreben (vgl. Arlt/Wilms 1997, S. 373).

Zudem ist das Ziel, wettbewerbsfähigster Wirtschaftsraum zu werden, an die Marktsteuerung des Berufsbildungssystems gekoppelt. „Wer nicht selbst für

16

Detailliertere Hinweise zur Auswahl der befragten Personen erfolgen in Teil D.

geeigneten Berufsnachwuchs sorgt, darf nicht andere dafür verantwortlich machen, dass ihm die Arbeitskräfte heute fehlen.“ (Seyd/Schaper/Schreiber 2005, S. 25) Hier ist die oben bereits erwähnte Verantwortlichkeit auf Seiten der Gesellschaft angesprochen, die Ausbildung ihres Nachwuchses teilweise selbst zu organisieren bzw. sich aktiv daran zu beteiligen.

Die berufliche Bildung geht von ihrem Entstehungskontext einher mit formalisierter Berufstätigkeit. Berufliches Wissen wurde zunächst im Ausbildungsprozess selbst weitergegeben, bis es sich weiter institutionalisierte. Gesellschaftliche Entwicklungen und technische Veränderungsprozesse machten Weiterbildung notwendig, sodass Arbeiten und Lernen zunehmend separiert wurden. Derzeit kommt der Integration von Arbeiten und Lernen wieder erhöhte Aufmerksamkeit zu. Einhergehend mit der Institutionalisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung formierte sich die Weitergabe und Vermittlung von beruflichem Wissen als eigenständige Aufgabe und führte zur Berufsposition der oder des beruflichen Aus- und Weiterbildenden. Deren Aufgabengebiete und Funktionen, aber auch ihre Stellung und Position sind im Gegensatz zum schulischen Lehrpersonal nicht klar abgegrenzt und definiert. Ursachen hierfür liegen darin, dass zunächst der Gesetzgeber bislang nicht eindeutig (bezogen auf die Ausbildung) oder gar nicht (bezogen auf die Weiterbildung) den zuständigen Personenkreis definiert. Zudem ist gerade angesichts rasanter Veränderungen, etwa durch technologischen Fortschritt, eine permanente Neuausrichtung der Aufgabengebiete erforderlich. Dies wird ergänzt durch die Tatsache, dass Aus- und Weiterbildung eher nur in größeren Unternehmen hauptberuflich wahrgenommen werden (Wittwer 2006, S. 401ff.).

Nachfolgend werden die Ausbildungsprozesse im dualen System und in Vollzeitschulen genauer dargestellt. Aufgrund der fokussierten Lernorte „berufliche Schulen“ und „Betriebe“ in vorliegender Arbeit ist die Thematisierung des dualen Systems von Nöten, um auch das Tätigkeitsfeld des dortigen Bildungspersonals aufzugreifen. Zudem sind in diesem Kontext die zentralen Institutionen der Berufsbildung verankert, die in Teil D, Kapitel 10.3.1, detaillierter aufgegriffen werden. Anschließend wird das Themenfeld der sozialen Benachteiligung erläutert und in der Folge das Übergangssystem bzw. die Benachteiligtenförderung. Hierzu sind Grundlagen zu den beiden Berufsbildungssäulen „duales System“ und „vollzeitschulische Berufsausbildung“ notwendig, die dann durch die dritte Säule des „Übergangssystems“ ergänzt werden. Im Übergangssystem und der Benachteiligtenförderung findet sich auch Bildungspersonal wieder, das im

Rahmen der vorliegenden Arbeit befragt wird. Im Verlauf zeigen sich dann auch Verknüpfungen zwischen den Säulen sowie Entstehungskontexte.

5.1.1 Ausbildung im dualen System

Betrieb und Berufsschule stellen die Grundstruktur des dualen Systems dar. Im Ausbildungsbetrieb erfolgt der praktische, arbeitsplatzbezogene Teil, in der Teilzeitberufsschule die theoretische Vermittlung der Ausbildungsinhalte. Der betriebliche Teil wurzelt im mittelalterlichen Zunftwesen, der schulische Teil in den Sonntagsschulen des 17. und 18. Jahrhunderts. Aus diesen entwickelten sich im 19. Jahrhundert allgemeine und gewerbliche Fortbildungsschulen als Vorläufer der heutigen Berufsschulen. Verbunden mit der Industrialisierung entstand im 18. Jahrhundert der Bedarf einer Ergänzung der betrieblichen durch eine schulische Ausbildung, die damalige Mängel einer betrieblichen Berufsausbildung ausgleichen sollte. Außerdem führte das stark ansteigende Bevölkerungswachstum Ende des 19. Jahrhunderts dazu, dass eine sekundäre Schulsozialisation quantitativ nicht abgedeckt werden konnte, sodass diese parallel eingeführten Einrichtungen notwendig wurden. Diese waren allgemeinbildende Erziehungsanstalten für die schulentlassene Jugend oder gewerblich bildende Einrichtungen (ähnlich der Volksschule), die zudem dazu dienten, die Jugend politisch zu beeinflussen. Dies blieb jedoch wenig wirkungsvoll, sodass Kerschensteiner schließlich um 1900 eine Umwandlung dieser Einrichtungen initiierte, indem sie sich fortan am Beruf des jungen Menschen orientieren sollten. Die Berufsschule als zweiter Part taucht schlussendlich erst seit der Reichsschulkonferenz von 1919 auf. Erst 1964 wurde die Bezeichnung „duals System“ durch den „Deutschen Ausschuss für das Erziehungs- und Bildungswesen“ verliehen. Berufliche Handlungsfähigkeit sowie fachliche Durchdringung und Allgemeinbildung werden anvisiert. Im dualen System gibt es keine formalen Zugangsbeschränkungen, dennoch sind in der Realität sehr wohl Noten, Abschlüsse und andere Zertifikate als Auswahlkriterium relevant (vgl. Arnold/Münch 1995, S. 3; Clement 2008, S. 24; Dobischat/Milolaza/Stender 2009, S. 133; Seyd/Schaper/Schreiber 2005, S. 44ff.; Stender 2006a, S. 107).

Gesetzliche Grundlagen des Betriebs stellen das BBiG und die HwO dar. Auf Seiten der Teilzeitberufsschule sind Landesschulgesetze maßgeblich. Als Ordnungsmittel in den Betrieben gelten die Ausbildungsordnung und der Ausbildungsrahmenplan, während in der Schule der Rahmenlehrplan Orientierung

bietet. Bis zum Inkrafttreten des BBiG galten Berufsordnungsmittel. Das BBiG legt fest, dass nur in anerkannten Ausbildungsberufen und gemäß der jeweiligen Ausbildungsordnung ausgebildet werden darf. Letztere tragen der stetigen Anpassung an technische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen Rechnung und dienen der Sicherung einer geordneten und vergleichbaren, also standardisierten Berufsausbildung. Die Erstellung der Ausbildungsordnungen erfolgt durch das BiBB, unter Beteiligung verschiedener Interessengruppen (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Schulverwaltung, Bundes- und Landesregierung). Als Rechtsverordnung werden sie vom zuständigen Fachminister im Einvernehmen mit dem BMBF erlassen. Darin festgelegt sind mindestens die Bezeichnung des Ausbildungsberufs, die Ausbildungsdauer, das Ausbildungsberufsbild, der Ausbildungsrahmenplan sowie Prüfungsanforderungen. Der Ausbildungsrahmenplan umfasst die zu vermittelnden Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten und ordnet deren zeitlichen Erwerb für die zur Verfügung stehende Ausbildungszeit. Rahmenlehrpläne dienen der Steuerung des Berufsschulunterrichts, werden parallel zur Ausbildungsordnung entwickelt und von der Kultusministerkonferenz beschlossen. Rechtlich könnte jedes Bundesland unabhängig von diesen Plänen eigene schulische Lehrpläne verabschieden, woran aber keinem Bundesland gelegen ist. Ziel ist – ähnlich wie bei der Umsetzung der Ausbildungsrahmenpläne in betriebliche Ausbildungspläne – die Vergleichbarkeit auf Bundesebene. Seit 1997 ist der fachliche Teil der Rahmenlehrpläne in Lernfeldern¹⁷ organisiert, nicht mehr nach Fächern (vgl. Beicht/Ulrich 2008, S. 19; Seyd/Schaper/Schreiber 2005, S. 26ff.).

Der Ausbildende – Betriebsinhaber oder eine von dieser Person beauftragte Person – ist laut § 14 BBiG (2005) Vertragspartner des Auszubildenden. Aufgabe ist die Sicherstellung der Erreichung der Ausbildungsziele. Die unmittelbare Ausbildung erfolgt entweder durch den Ausbildenden oder fachlich und pädagogisch qualifizierte Ausbilder. Ausbildungsleiter ist die Person, die als Stellvertretung des Ausbildenden dessen Aufgabe übernimmt. Diese Position ist im BBiG nicht beschrieben. Ausbildungsbeauftragte – meist in größeren Betrieben – sind als nebenamtliche Ausbilder vom Ausbildenden unmittelbar mit der Betreuung der Auszubildenden beauftragt. Die Erstellung der Ausbildungspläne, die Überwachung ihrer Erfüllung, die Auswahl der Ausbilder sowie die Kontrol-

¹⁷

Ein handlungsorientierter Unterricht konfrontiert die Auszubildenden mit praktischen Aufgaben, die für die Erfüllung betrieblicher Anforderungen maßgeblich sind. Unterstützung kann hierfür durch die Lehrenden erfolgen. Auch allgemeinbildende Inhalte werden vermittelt (vgl. Seyd/Schaper/Schreiber 2005, S. 37ff.).

le ihrer fachlichen und pädagogischen Kompetenzen können zu deren Aufgaben gehören (vgl. Seyd/Schaper/Schreiber 2005, S. 46ff.). Dieses Bildungspersonal findet sich auch in der Befragung der vorliegenden Arbeit wieder.

Als ausbildungsbegleitende Pflichtschule wird die Berufsschule in der Regel nach der Vollzeitschule von jungen Menschen besucht, die eine Berufsausbildung aufgenommen haben oder in einem Arbeitsverhältnis stehen. Die Schulpflichtregelung erfolgt durch die Ländergesetze. Somit wird jedem jungen Menschen das Recht auf den schulgeldfreien Berufsschulbesuch zugesprochen und eine allgemeine Berufsschulpflicht nach Abschluss der meist zehnjährigen Vollzeitschulpflicht bestimmt – ausgenommen hiervon sind diejenigen, die eine weiterführende Schule besuchen. In der Berufsschule werden Fachtheorie, allgemeine und fachpraktische Kenntnisse vermittelt (Seyd/Schaper/Schreiber 2005, S. 29f.). Neben Familie und Peergroup ist Schule insgesamt als Institution des „gelenkten Bildungs- und Erziehungsprozesses“ zunehmend stärker Sozialisierungsinstanz, um Heranwachsende hinsichtlich Fähigkeiten, Kenntnissen und Wertorientierungen auf die Herausforderungen der Globalisierung vorzubereiten (vgl. Stein 2008, S. 125).

Als Folge des Zusammenwachsens der europäischen Mitgliedsstaaten und durch den damit verbundenen internationalen Konkurrenzdruck mit steigenden Arbeitslosenzahlen geriet das duale System in die Kritik, verbunden mit der Skepsis, ob das deutsche Ausbildungssystem noch zur Heranbildung des Arbeitskräftenachwuchses geeignet sei. Der Vorteil des dualen Systems besteht sicherlich u.a. darin, dass durch die eigene Nachwuchsausbildung der Unternehmen deren Anforderungen und Bedarfe aufgegriffen werden können. In dieser Diskussion können als Vorteile hervorgehoben werden, dass praktische Ausbildungsinhalte am Arbeitsplatz mit theoretischen in der Berufsschule Vereinigung finden und dass die Nähe zum Arbeitsplatz eine stetige Aktualisierung der Ausbildungsinhalte sichert. Zudem kann die Leistungsfähigkeit der oder des Auszubildenden direkt beobachtet werden, sodass im Anschluss an die Ausbildung ein bedarfsgerechter Einsatz erfolgen kann. Positiv sind auch die Möglichkeit der betrieblichen Sozialisation und die potenzielle Identifikation mit der jeweiligen Unternehmenskultur, sodass diese Nähe schließlich zu einem Verantwortungsbewusstsein führen kann, das mit dem Leitbild des Unternehmens korrespondiert. Darüber hinaus wird in gleicher Weise der Ausbilder weitergebildet, da die Ausbildung auch einen Lernprozess für die Ausbildenden anregt. Berufliche Ausbildung trägt überdies zum Imagegewinn bei den Kunden bei, denn Ausbildung ist auch eine soziale Verpflichtung. Es wird häufig zu eng auf spezifische

betriebliche Bedarfe hin ausgebildet, neuere Entwicklungen, wie etwa Modulbildung, stoßen auf starre Strukturen. Würde die Ausbildung jedoch nicht durch Unternehmen geleistet, müsste der Staat diese finanzieren, wobei eine solche Ausbildung nicht derart praxisgemäß sein könnte. Auch die schulische Ausbildung wäre kostenintensiv, sodass im Umkehrschluss Unternehmen hieran beteiligt werden müssten (vgl. Seyd/Schaper/Schreiber 2005, S. 25ff.). Die Chancen und Risiken solcher neuer Modelle können nicht Gegenstand der vorliegenden Arbeit sein, da deren Einschätzung sehr komplex ist. Daher soll auf diesen möglichen Diskussionspunkt lediglich aufmerksam gemacht werden.

Resümierend ist festzuhalten, dass seit den 1960er Jahren hinsichtlich der Leistungsfähigkeit des dualen Systems Kritik geübt wurde. Diese bezog sich vor allem auf die Marktsteuerung als Strukturschwäche und damit verbundene Konjunkturanfälligkeiten, sodass es Reformvorschläge gab, die mehr staatliche Verantwortung für die Berufsausbildung, die Schaffung einer Finanzierungsbasis sowie die Notwendigkeit vollzeitschulischer Elemente postulierten. Die Arbeitgeber, die jedoch maßgeblich an der Funktionsfähigkeit des dualen Systems durch Bereitstellung von Ausbildungsplätzen beteiligt sind, befürchteten ein zu hohes Maß staatlicher Regulierung, woraufhin die Neuerungspläne weichen mussten und die Marktsteuerung bestehen blieb (vgl. Dobischat/Milolaza/Stender 2009, S. 130). Dies zeigt einmal mehr die Position der ausbildenden Betriebe und damit der Wirtschaft im Gefüge der Berufsausbildung.

Das Ziel von Bund und Ländern ist die Modernisierung des dualen Systems, um dessen Zukunftsfähigkeit zu sichern. Hierfür erarbeiten u.a. das BMBF und der Innovationskreis „Berufliche Bildung“ (IKBB) Ansätze für Strukturveränderungen, die beispielsweise auf die Verbesserung der Übergänge in Ausbildung zielen.

5.1.2 Ausbildung in berufsbildenden Vollzeitschulen

Elementar ist die Differenzierung zwischen Berufsabschlüssen, die nach BBiG/HwO erworben werden und anerkannt sind (sowie auch im dualen System existieren) und denen, die außerhalb von BBiG/HwO geregelt sind und nur an Schulen erworben werden können. Zu den nach BBiG/HwO geregelten Ausbildungsberufen zählen etwa Körperpflegeberufe, kaufmännische sowie hauswirtschaftliche und ernährungswissenschaftliche Berufe. Zu den Schulberufen werden die sogenannten „Landesberufe“ (etwa 108 an der Zahl) und die Ge-

Kompetenzkonzepte des Bildungspersonals im
Übergangssystem

Eine explorative Studie an verschiedenen Lernorten

Hecker, K.

2015, XVIII, 364 S. 5 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-07654-2