

## B2 Ordnungsarbeit: Akteure und Prozesse

---

1	Einführung .....	310
2	Rahmenbedingungen der Ordnungsarbeit .....	311
2.1	Rechtliche Rahmenbedingungen.....	311
2.2	Verwaltung und Selbstverwaltung .....	313
2.2.1	Organe der Selbstverwaltung.....	314
2.2.2	Besondere Strukturen im Handwerk .....	317
3	Ordnungsmittel .....	320
3.1	Ausbildungsordnungen .....	321
3.1.1	Formaler Aufbau .....	321
3.1.2	Breite und Spezialisierung .....	322
3.1.3	Erstellung von Ausbildungsordnungen .....	324
3.2	Rahmenlehrpläne für den Berufsschulunterricht .....	325
3.3	Fortbildungsordnungen.....	325
4	Betriebe als Lernorte .....	326
4.1	Aktionsfelder betrieblicher Ordnungsarbeit .....	327
4.2	Einstellen und ausbilden .....	334
5	Schlussfolgerungen .....	337

**Die berufliche Bildung in Deutschland wird entscheidend geprägt durch das duale System, der Ausbildung in Betrieben und Berufsschulen. Dual sind nicht nur die beiden Lernorte, sondern auch die Rechtssysteme dafür, das (Bundes-)Berufsbildungsgesetz (BBiG) für den betrieblichen, die Gesetze der 16 Bundesländer für den schulischen Teil.**

**Verbunden werden die beiden weitgehend voneinander unabhängigen Teilsysteme durch die Integration von Vertretern des schulischen Systems in die Selbstverwaltung der Wirtschaft für die betriebliche Ausbildung. Die wichtigsten Institutionen der Selbstverwaltung sind Kammern als Körperschaften öffentlichen Rechts. Sie bilden für die Ordnungsarbeit in der beruflichen Bildung Ausschüsse, in denen Vertreter von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Berufsschulen drittelparitätisch zusammenwirken.**

Oberstes Organ der Selbstverwaltung für die duale Ausbildung ist der Hauptausschuss angesiedelt beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Dieser Ausschuss ist viertelparitätisch mit Vertretern von Bund und Ländern, Arbeitgebern und Arbeitnehmern (Gewerkschaften) besetzt. Der Hauptausschuss beschließt Empfehlungen zur Durchführung der beruflichen Bildung (nach dem BBiG). Ausbildungsordnungen werden durch Vertreter von Arbeitgebern und Arbeitnehmern vom BIBB koordiniert gemeinsam erarbeitet und ebenfalls vom Hauptausschuss dem für den Bereich der Wirtschaft zuständigen Ministerium (zumeist Wirtschaftsressort) zum Erlass empfohlen.

Eine besondere Bedeutung haben Ausbildungsordnungen für das Handwerk: Hier legen sie nicht nur die verbindlichen Inhalte fest, sondern die Inhalte grenzen auch die einzelnen Gewerke voneinander ab. Sie haben damit für das Handwerk eine konstituierende Funktion.

Wichtigste Akteure in der dualen Berufsausbildung sind die Ausbildungsbetriebe. Als Lernorte unterscheiden sie sich grundsätzlich von Schulen und Hochschulen. Lernen erfolgt hier überwiegend funktional an betrieblichen Arbeitsaufgaben.

## 1 Einführung

Wie kann ein solches System überhaupt funktionieren? Zwei Lernorte, zwei Rechtssysteme, zwei Verwaltungsorganisationen, die Rede ist vom dualen System der beruflichen Bildung. Es funktioniert nicht nur, es ist auch ein Erfolgsmodell. Auch wenn der Anteil der Studierenden in Deutschland Jahr für Jahr zunimmt und die Zahl der Auszubildenden und Lehrlinge entsprechend zurückgeht, nimmt immer noch fast die Hälfte aller Schulabgänger über eine Ausbildung im dualen System seinen Weg in die Arbeitswelt. Die folgenden Ausführungen beschreiben deshalb die Ordnungsarbeit in diesem nach wie vor bedeutenden Segment der beruflichen Bildung.

Ordnungsarbeit wird hier umfassend verstanden und nicht begrenzt auf die Erstellung von Ordnungsmitteln wie Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne, sondern wie, mit welchen Beteiligten und in welchen Prozessen die Ordnung im dualen System gewährleistet wird.

Gezeigt werden soll, dass es bei diesem System nicht nur um das Lernen an zwei Orten, dem Betrieb und der Berufsschule geht, eine solche Form von Dualität ließe sich in einem einheitlichen Verwaltungssystem viel einfacher realisieren. Die Besonderheit des deutschen Systems ist die Verbindung eines nach den Prinzipien der öffentlichen Verwaltung organisierten Schulsystems und der Selbstverwaltung der Wirtschaft für die betriebliche Ausbildung.

Der Beitrag ist in drei Themenbereiche gegliedert:

In einem ersten Teil werden die Rahmenbedingungen, das sind die rechtlichen Grundlagen und die beteiligten Institutionen, dargestellt. Schwerpunkte sind hier die Selbstverwaltung der Wirtschaft und die besonderen Regelungen für das Handwerk.

Der zweite Teil beschäftigt sich mit den Ordnungsmitteln der beruflichen Bildung. Es wird dargelegt, wie die beiden wichtigsten Ordnungsmittel, die Ausbildungsordnung für den Betrieb und der Rahmenlehrplan für die Berufsschule konstruiert sind und wie sie erstellt werden.

Im dritten Abschnitt wird Ordnungsarbeit aus der Perspektive der wichtigsten Akteure in der beruflichen Bildung, den Ausbildungsbetrieben, beschrieben. Aufgezeigt wird, auf welchen Aktionsfeldern Betriebe in diesem durch funktionales Lernen geprägten Bereich die Qualität ihrer zukünftigen Fachkräfte beeinflussen können.

Statt einer Zusammenfassung werden zum Abschluss drei Gründe benannt, mit denen sich der hohe Aufwand für Abstimmung und Selbstverwaltung im dualen System der beruflichen Bildung rechtfertigen lässt.

Es ist weder beabsichtigt noch möglich, die Ordnungsarbeit in der beruflichen Bildung vollständig zu beschreiben, selbst für das duale System wird die Darstellung auf die Auswahl wichtiger Elemente beschränkt. Es liegt in der Natur der Sache, dass die Ausführungen sehr paragrafenlastig sind, wer immer sich mit dem dualen System näher beschäftigt, kommt um Kenntnisse der rechtlichen Grundlagen nicht herum.

## **2 Rahmenbedingungen der Ordnungsarbeit**

Berufliche Bildung wird üblicherweise unterteilt in akademische und nicht-akademische, und diese in duales, schulberufs- und Übergangssystem. Hier wird das duale System beschrieben.

### **2.1 Rechtliche Rahmenbedingungen**

Die Qualifizierung im dualen System findet nicht nur an zwei Lernorten, in Betrieben und Berufsschulen statt, sondern auch in zwei völlig unterschiedlichen Rechtssystemen. Der betriebliche Teil wird durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Handwerksordnung (HwO) geregelt, der schulische durch die Schulgesetze der einzelnen Bundesländer. Der Grund dafür ist, dass die Schulgesetze dem Prinzip der Kulturhoheit der Bundesländer folgen. Ein bundeseinheitliches Gesetz für die betriebliche Ausbildung ist möglich, weil es formal ein Teil des Arbeitsrechts ist. Rechtssystematisch handelt es sich bei der betrieblichen Bildung also gar nicht um Bildung,

sondern um ein besonderes Arbeitsverhältnis, der Ausbildungsvertrag ist ein besonderer Arbeitsvertrag. Das Berufsbildungsgesetz „gilt für die Berufsbildung, soweit sie nicht in berufsbildenden Schulen durchgeführt wird, die den Schulgesetzen der Länder unterstehen“ (§ 3 BBiG).

Das BBiG regelt nicht nur die duale Ausbildung, sondern auch die Berufsausbildungsvorbereitung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung (§ 1 BBiG). Die folgenden Ausführungen werden sich zunächst auf das duale System beschränken.

Mit der Regelung der beruflichen Bildung auch in der HwO wird die Eigenständigkeit des Handwerks betont und die Regelungen den Organisationsformen des Handwerks angepasst. In den folgenden Ausführungen wird bei den Verweisen auf gesetzliche Regelungen nur dann auch der entsprechende Paragraph der HwO genannt, wenn eine vom BBiG abweichende Regelung begründet wird.

Konstituierend für eine Ausbildung im dualen System ist ein Ausbildungsvertrag, der zwischen einem Betrieb und einem Auszubildenden, bzw. bei Minderjährigen mit dessen gesetzlichem Vertreter geschlossen wird. Entscheidendes Ordnungskriterium ist der Ausbildungsberuf. Dazu kann das jeweils zuständige Bundesministerium (d. h. nicht das Bildungsministerium) „Ausbildungsberufe staatlich anerkennen und hierfür Ausbildungsordnungen nach § 5 erlassen“ (§ 4 BBiG). „Für einen anerkannten Ausbildungsberuf darf nur nach der Ausbildungsordnung ausgebildet werden“ (§ 4 Abs. 2 BBiG). „In anderen als anerkannten Ausbildungsberufen dürfen Jugendliche unter 18 Jahren nicht ausgebildet werden, soweit die Berufsausbildung nicht auf den Besuch weiterführender Bildungsgänge vorbereitet“ (§ 4 Abs. 3 BBiG). Betriebe dürfen zwar Jugendliche als Arbeitskräfte einstellen, können sie auch anlernen, müssen dann aber den gültigen Tariflohn bezahlen, der in aller Regel höher als die Ausbildungsvergütung ist. Auch ohne Ausbildungsvertrag sind Jugendliche nach den jeweiligen Gesetzen ihrer Bundesländer schulpflichtig und besuchen dafür eine Berufsschule.

Für Heranwachsende und Erwachsene (nach dem 18. Lebensjahr) können Betriebe Verträge zu Qualifizierungsmaßnahmen (außer für anerkannte Ausbildungsberufe) frei gestalten. Dies gilt z. B. für die Einarbeitung von Hochschulabsolventen durch eine Trainee-Ausbildung oder für Praktika (soweit diese nicht durch die neuen Gesetze zum Mindestlohn eingeschränkt sind).

Die Verbindung beider Lernorte wird durch die Bestimmung zur Freistellung im § 15 BBiG hergestellt: „Ausbildende haben Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen.“ Einerseits kommt man also in eine duale Ausbildung nur mit einem Ausbildungsvertrag nach dem BBiG, andererseits kann jedes Bundesland entscheiden, wie und in welchem Umfang Berufsschulunterricht durchgeführt wird. Dafür darf das BBiG keine Vorgaben machen.

Zwischen beiden Ordnungsmitteln besteht ein grundsätzlicher Unterschied: Die Inhalte für die betriebliche Ausbildung sind verpflichtend. Es kann zwar kein Betrieb zum Ausbilden gezwungen werden, wenn jedoch ein Ausbildungsvertrag geschlossen worden ist, müssen alle vorgegebenen Qualifikationen vermittelt werden. In den Ausbildungsordnungen wird das durch die Formulierung „Mindestens zu vermitteln sind“ ausgedrückt. Fällt ein Auszubildender durch die Prüfung und kann nachweisen, dass der entsprechende Inhalt nicht vermittelt worden ist, kann er den Betrieb auf Schadenersatz (Differenz zum entgangenen Facharbeiterlohn) verklagen. Einen vergleichbaren Rechtsanspruch gibt es für den schulischen Teil nicht. Die Formulierung „mindestens“ bedeutet auch, dass Betriebe über die in der Ausbildungsordnung vorgegebenen Inhalte hinausgehen können, wenn dies innerhalb der vorgegebenen Ausbildungszeiten möglich ist.

Ein weiterer grundsätzlicher Unterschied zum Schulsystem besteht darin, dass für die Durchführung der Ausbildung der Betrieb als Rechtsperson, im Gesetz als Auszubildender bezeichnet, verantwortlich ist. Der Ausbildungsvertrag ist ein privatrechtlicher Vertrag.

## 2.2 Verwaltung und Selbstverwaltung

Das duale System der beruflichen Bildung wird zurecht als hochkomplex charakterisiert (vgl. Rauner 2009, S. 155). Es sind aber weniger die unterschiedlichen gesetzgeberischen Zuständigkeiten, die zu dieser Komplexität führen, sondern zwei gegensätzliche Verwaltungsprinzipien, Staatsverwaltung für die schulische, Selbstverwaltung für die betriebliche Seite. Die Gesetzgeber-Kompetenz des Bundes für den betrieblichen Teil allein steht einer einheitlichen Staatsverwaltung für den gesamten Bereich der dualen Ausbildung nicht im Wege. Der Bund braucht zur Ausführung seiner Gesetze ohnehin immer die Bundesländer (Art. 30 Grundgesetz (GG)). Die Komplexität entsteht, weil der Bund die Umsetzung seiner Gesetze zur beruflichen Bildung an die Selbstverwaltung der Wirtschaft delegiert. Die hohe Komplexität der Selbstverwaltung wird durch die Verkoppelung mit dem schulischen System noch zusätzlich verstärkt. Nur auf diesem Hintergrund lässt sich die komplizierte Ordnungsarbeit in diesem System überhaupt verstehen.

Die Berufsschulen im dualen System werden verwaltet, wie alle anderen Schulen auch. Sie unterscheiden sich von anderen Schulen lediglich durch zwei Besonderheiten: Zum einen sind sie Teilzeitschulen (z. B. anderthalb Tage in jeder Woche oder Blockunterricht mehrere Wochen im Jahr), zum anderen müssen sie jeden als Schüler nehmen, denen Betriebe einen Ausbildungsvertrag geben. Es kann also durchaus sein, dass in einer Berufsschulklasse ein Hauptschüler neben einem Abiturienten sitzt. Ansonsten gibt es die übliche Verwaltung, ein zuständiges Landesministerium, Schulämter in den Bezirksregierungen und dann die Schulen selbst. Es wird immer wieder darum gestritten, wie weit sich Schulen selbst verwalten sollen. Über die

Autonomie ihrer Schulen entscheiden die einzelnen Bundesländer, zumeist werden sie an einer kurzen Leine geführt. Auf eine für die berufliche Bildung wichtige Besonderheit ist noch hinzuweisen: Üblicherweise bezahlt das Land die Lehrer, während für Bau und Ausstattung der Schulen die jeweiligen Kommunen (auch die in Selbstverwaltung) verantwortlich sind (manchmal erhalten sie dafür Zuschüsse der Länder). Die Ausstattung, die gerade für Berufsschulen wesentlich über ihre Qualität mitentscheidet, hängt damit von den Entscheidungen und der Finanzkraft der Kommunen aufgrund des Steueraufkommens ab.

Für die Selbstverwaltung der Wirtschaft gelten zwei Organisationsprinzipien. Ein Organisationsprinzip sind Körperschaften öffentlichen Rechts, das sind hier vor allem die Kammern, und im Handwerk auch Innungen, das zweite Organisationsprinzip sind die Tarifparteien, also Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, sowie Vertreter anderer Berufsgruppen.

Körperschaft öffentlichen Rechts bedeutet, dass Organisation und Aufgaben durch Gesetz vorgegeben sind, in der Ausführung die Körperschaft jedoch frei ist, solange sie sich an die Gesetze hält. In der beruflichen Bildung sind es vor allem Industrie- und Handelskammern (IHK) und Handwerkskammern (HWK). Für Betriebe besteht Zwangsmitgliedschaft (mit Ausnahme für freie Berufe), die Arbeit der Kammern wird durch Mitgliedsbeiträge finanziert.

### **2.2.1 Organe der Selbstverwaltung**

Das BBiG sieht Organe der Selbstverwaltung auf drei Ebenen vor, der Bundes-, der Landes- und der Kammerebene. Dafür werden auf den drei Ebenen jeweils Organe bestimmt, dies sind auf der Bundesebene das Bundesinstitut für Berufsbildung, auf der Landesebene die Landesregierungen vertreten durch das zuständige Ministerium und darunter sog. „Zuständige Stellen“, dabei handelt es sich vor allem um Kammern als Organe der Selbstverwaltung der Wirtschaft.

Die Selbstverwaltung der betrieblichen Ausbildung baut damit einerseits auf den Institutionen der Selbstverwaltung der Wirtschaft, also vor allem auf den Kammern für Industrie und Handel (IHK) und für das Handwerk (HWK) auf, ergänzt diese aber andererseits um Vertreter der Sozialpartner, also Vertreter von Arbeitgebern und Arbeitnehmern und um Vertreter der Bundesländer oder der Berufsschulen. Dafür müssen die Organe der Selbstverwaltung jeweils Ausschüsse mit Vertretern aus den genannten Bereichen bilden. Auf der Landes- und Kammerebene werden die Ausschüsse entsprechend drittelparitätisch besetzt, auf der Bundesebene kommen Vertreter der Bundesregierung hinzu, hier findet man deshalb eine Viertelparität. Wenn man von der Bundesebene als Ausnahme absieht, lässt sich das Prinzip der Drittelparität als konstituierendes Element der Selbstverwaltung der beruflichen Bildung nach dem BBiG ansehen.

## **Das Bundesinstitut für Berufsbildung (§§ 89-101 BBiG)**

Das Organ der Selbstverwaltung auf Bundesebene ist das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Wichtigste Aufgabe des Instituts ist: „durch wissenschaftliche Forschung zur Berufsbildungsforschung beizutragen“ (§ 90 Abs. 2 BBiG). Zu seinen weiteren Aufgaben gehören u. a.:

*[...] nach Weisung des zuständigen Bundesministeriums a) an der Vorbereitung von Ausbildungsordnungen und sonstigen Rechtsverordnungen, die nach diesem Gesetz oder nach dem zweiten Teil der Handwerksordnung zu erlassen sind, mitzuwirken, [...]*

*(§ 90 Abs. 3 BBiG)*

Im BIBB sind in einem Hauptausschuss vier Gruppen vertreten, außer je acht Arbeitgebern und Arbeitnehmern noch acht der Länder und fünf des Bundes, die jedoch mit acht Stimmen zählen.

Die Vertreter der Arbeitgeber werden auf Vorschlag der auf Bundesebene bestehenden Zusammenschlüsse der Kammern, der Arbeitgeberverbände und Unternehmensverbände, die Vertreter der Arbeitnehmer auf Vorschlag der Gewerkschaften benannt. Die Beauftragten des Bundes schlägt die Bundesregierung vor, die Vertreter der Länder der Bundesrat.

Den Hauptausschuss kann man sich als eine Art obersten Verwaltungsrat der beruflichen Bildung, soweit sie durch das BBiG geregelt ist, vorstellen. Hier werden alle Beschlüsse gefasst, die der einheitlichen Umsetzung des BBiG dienen. Allerdings darf der Hauptausschuss als Institution des Bundes diese Beschlüsse nicht selbst umsetzen (Art. 30 GG). Deshalb beschließt der Hauptausschuss nur Empfehlungen. Eine Liste dieser Empfehlungen kann im Internet abgerufen werden (Hauptausschuss). Für die Umsetzung dieser Empfehlungen gibt es zwei Wege: Ein Weg ist, dass einem Ministerium (meist dem für Wirtschaft und Technologie) der Erlass einer Rechtsverordnung empfohlen wird. Dies gilt z. B. für alle Ausbildungsordnungen. Der zweite Weg ist die Umsetzung der Beschlüsse durch die zuständigen Stellen, also der Kammern.

Dem Prinzip der Selbstverwaltung entsprechend geben auch die Verordnungen nur einen rechtlichen Rahmen vor, der durch die Beschlüsse der zuständigen Stellen ausgefüllt werden müssen. Besonders deutlich wird dies am Beispiel der Prüfungen. Mit den Ausbildungsordnungen werden die Anforderungen an die Prüfungen vorgegeben, die Prüfungsordnungen selbst beschließen die zuständigen Stellen.

## **Landesausschuss für Berufsbildung (§§ 82 f. BBiG):**

*Er setzt sich zusammen aus einer gleichen Zahl von Beauftragten der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der obersten Landesbehörden. Die Hälfte der Beauftragten der obersten Landesbehörden muss in Fragen des Schulwesens sachverständig sein.*

*(§ 82 Abs. 1 Sätze 2 u. 3 BBiG)*

Der Landesausschuss berät die Landesregierung in allen Fragen der beruflichen Bildung und soll auf eine einheitliche Berufsbildung durch die Zusammenarbeit der schulischen mit der nach BBiG hinwirken. Über die Anzahl der Mitglieder entscheidet die Landesregierung.

Arbeitgebervertreter werden auf Vorschlag der Zusammenschlüsse der Kammern, der Arbeitgeberverbände und der Unternehmerverbände, Arbeitnehmervertreter auf Vorschlag der Gewerkschaften und selbständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung für längstens vier Jahre berufen.

### **Zuständige Stellen (§§ 77-81 BBiG)**

Relevant für die praktische Durchführung der betrieblichen Ausbildung sind vor allem die Kammern als Organe der Selbstverwaltung der Wirtschaft, und hier wiederum entsprechend der Anzahl der Ausbildungsverhältnisse die IHK und HWK an erster und zweiter Stelle.

Die neutrale Bezeichnung „Zuständige Stelle“ musste im Gesetz gewählt werden, weil z. B. auch der öffentliche Dienst nach dem BBiG ausbildet, aber nicht in Kammern organisiert ist. Hier bestimmt der Bund die zuständige Stelle (§ 73 BBiG). Ist keine Kammer für einen Bereich der Berufsbildung zuständig, bestimmt das Land die zuständige Stelle.

Ihre Aufgaben in der beruflichen Bildung sind u. a.:

- Führen eines Verzeichnisses aller Ausbildungsverhältnisse (Lehrlingsrolle im Handwerk)
- Überwachen der ordnungsmäßigen Ausbildung. Dafür beschäftigen sie Ausbildungsberater
- Erlass von Prüfungsordnungen
- Durchführung von Prüfungen
- Einrichtung eines Berufsbildungsausschusses

Für die Ausschüsse auf Kammerebene ist die Zahl der Mitglieder vorgegeben, je sechs für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und sechs Lehrkräfte, die haben nur Stimmrecht bei Beschlüssen zu Angelegenheiten der Berufsausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung, soweit sich die Beschlüsse unmittelbar auf die Organisation der schulischen Berufsbildung auswirken. Die Arbeitgeber werden von der zuständigen Stelle vorgeschlagen, die Vertreter der Arbeitnehmer wie im Landesausschuss von Gewerkschaften und selbständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung. Für die Verteilung von Quoten für die zu beteiligenden Gruppen werden die Mitgliedszahlen im Kammerbezirk zugrunde gelegt.

Der Berufsbildungsausschuss ist in allen wichtigen Angelegenheiten der beruflichen Bildung zu hören oder zu unterrichten. Zu hören ist er beim Erlass von Verwaltungsgrundätzen, die die Durchführung der beruflichen Bildung betreffen, wie die

Eignung der Ausbildungsstätte, das Führen von schriftlichen Ausbildungsnachweisen oder die vorzeitige Zulassung zur Prüfung. Unterrichtet werden muss der Ausschuss z. B. über die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge und die Ergebnisse der Prüfungen.

Der Berufsbildungsausschuss beschließt über die nach dem BBiG zu erlassenen Rechtsvorschriften für die Durchführung der beruflichen Bildung.

### **Prüfungsausschüsse (§§ 39-42 BBiG)**

Auch für die Prüfungsausschüsse gilt das Prinzip der Parität, jedoch nur für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die schulische Seite muss mit mindestens einer Lehrkraft vertreten sein. Die Mitglieder müssen für die Prüfungsgebiete sachkundig und für die Mitwirkung im Prüfungswesen geeignet sein. Sie werden von der zuständigen Stelle für längstens fünf Jahre berufen. Der Prüfungsausschuss besteht aus mindestens drei Mitgliedern. Für die Bewertung nicht-mündlicher Prüfungsleistungen (d. h. der fachpraktischen und schriftlichen Prüfungen) reicht die Anwesenheit von je einem Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

## **2.2.2 Besondere Strukturen im Handwerk**

Allein die Tatsache, dass neben dem BBiG vergleichbare Regelungen für die berufliche Bildung auch in der HwO aufgeführt sind, zeigt den besonderen Stellenwert, den die duale Ausbildung im Handwerk hat. Dies ist vor allem eine Folge der langen Tradition in der Lehrlingsausbildung, die bis in das mittelalterliche Zunftwesen zurückreicht, während die Industrie erst zum Beginn des vorigen Jahrhunderts mit dem Aufbau eines eigenen Ausbildungswesens begonnen hat. Zu den Besonderheiten gehört, dass die Auszubildenden wie eh und je Lehrlinge heißen und die Facharbeiter Gesellen.

### **Ausbildungsordnungen im Handwerk (§§ 25 f. HwO)**

Für das Handwerk haben Ausbildungsordnungen eine andere, zentrale Bedeutung als für die Industrie. Sie legen nicht nur wie in allen anderen Ausbildungsberufen fest, welche Inhalte vermittelt werden sollen, sondern bestimmen gleichzeitig, welche Produkte und Leistungen von einem Gewerk erbracht werden dürfen. Die Inhalte einer Ausbildungsordnung definieren das Gewerk bzw. seine wesentlichen Tätigkeiten, sie haben im Handwerk deshalb auch immer die Funktion, die Gewerke voneinander abzugrenzen. Entsprechend wichtig ist für Vertreter des Handwerks die Mitwirkung an der Erstellung von Ausbildungsordnungen. Noch bis vor einigen Jahren durfte ein Bäcker keine Torten herstellen, das war dem Konditor vorbehalten. Zwar ist die HwO in dieser Hinsicht in den letzten Jahren gelockert worden, es dürfen jetzt auch nach § 5 HwO Leistungen anderer Gewerke angeboten werden „wenn sie mit dem Leistungsangebot seines Gewerbes technisch oder fachlich zusammenhängen oder es wirtschaftlich ergänzen“. So kann der Stuckateur durchaus auch ein Fenster einbauen, was eigentlich Aufgabe eines Zimmerers ist, aber nur wenn dies ergänzend zu

seinen Bauarbeiten erfolgt. Den Fensterbau allein darf er nicht anbieten. Die grundsätzliche Bedeutung der Ausbildungsordnung für das Gewerk bleibt deshalb trotz Lockerung erhalten.

### **Zulassungspflichten – Meisterpflicht (§§ 1 ff. HwO)**

Die HwO unterscheidet nach zulassungspflichtigen, zulassungsfreien und handwerksähnlichen Gewerben, sie sind in den Anlagen A und B zur HwO aufgeführt. Zulassungspflichtige Gewerbe sind solche mit Meisterpflicht, d. h. sie müssen von einem Meister mit einer Prüfung im entsprechenden Gewerk geführt werden oder einen als Betriebsleiter beschäftigen. Statt der Meisterprüfung wird auch ein entsprechender Hochschulabschluss oder auch langjährige Berufserfahrung anerkannt. Mit dieser Meisterpflicht soll die Qualität der Arbeitsausführung insbesondere in sicherheitsrelevanten Bereichen gewährleistet werden. Betriebsinhaber oder Betriebsleiter, die diese Voraussetzungen erfüllen, werden in die Handwerksrolle eingetragen.

Zulassungspflichtige Gewerke sind z. B. Maurer und Betonbauer, Dachdecker, Zimmerer, Gerüstbauer, Zweiradmechaniker und Elektrotechniker. Nur die zulassungspflichtigen Gewerke werden in die Handwerksrolle eingetragen, über alle anderen wird von der Kammer ein Verzeichnis geführt.

Zu den zulassungsfreien Gewerken zählen u. a.: Fliesenleger, Gold- und Silberschmiede, Holzbildhauer und Schuhmacher.

Als handwerksähnlich werden u. a. bezeichnet: Änderungsschneider, Schnellreiniger, Maskenbildner, Klavierstimmer und Schlagzeugmacher.

Auch in den zulassungsfreien und handwerksähnlichen Gewerben kann ein Meisterabschluss erworben werden, er wird aber für das Führen eines Betriebes nicht vorausgesetzt.

### **Vollversammlung (§ 93 HwO)**

Wichtigstes Entscheidungsorgan einer Handwerkskammer ist die Vollversammlung. Ihre Mitglieder werden in geheimer Briefwahl von allen eingetragenen Mitgliedern gewählt. Die Satzung kann ein Verhältnis von zulassungspflichtigen und zulassungsfreien Mitgliedern vorgeben.

Während die IHK nur die Interessen der Betriebe vertritt, betrachtet die HWK auch Gesellen und Lehrlinge als ihre Mitglieder, deshalb gibt es in der HWK einen Gesellenausschuss als Vertretung der Mitarbeiter, jedoch nur mit einem Drittel der Stimmen in der Vollversammlung (§ 8 HwO). Mitglied im Gesellenausschuss und Vertreter in der Vollversammlung kann nur werden, wer eine Ausbildung abgeschlossen hat.

Aufgabe der Vollversammlung ist u. a. der Erlass von Vorschriften über die Berufsausbildung, berufliche Fortbildung und berufliche Umschulung (§ 91 Abs. 1 Nrn. 4 und 4a HwO) und der Erlass der Gesellen- und Meisterprüfungsordnungen (§ 91 Abs. 1 Nrn. 5 und 6 HwO).

### **Berufsbildungsausschüsse (§§ 43-44b HwO)**

Berufsbildungsausschüsse bei Handwerkskammer sind vergleichbar dem BBiG geregelt, berücksichtigen jedoch die besonderen Organisationsbedingungen dieser Organisation. Sowohl die Vertreter der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer werden von den gewählten Mitgliedern der Vollversammlung entsandt, diese sind in der Regel Handwerksmeister als Betriebsinhaber für die Arbeitgeber und Gesellen mit abgeschlossener Ausbildung für die Arbeitnehmer.

Auch die Aufgaben des Berufsbildungsausschusses sind analog zum BBiG geregelt, allerdings beschließt nicht er die vorgeschriebenen Rechtsvorschriften, sondern die Vollversammlung. Vor einer Beschlussfassung der Vollversammlung zu den Erlassen für die berufliche Bildung muss jedoch eine Stellungnahme des Berufsbildungsausschusses eingeholt werden. Diese gilt als angenommen, wenn nicht eine Dreiviertel-Mehrheit sie ändert oder ablehnt.

### **Prüfungsausschüsse (§§ 33-35a HwO)**

Auch für die Prüfungsausschüsse hat das Handwerk besondere Regelungen. Unterschieden wird nach zulassungspflichtigen und zulassungsfreien Berufen. So müssen für zulassungspflichtige Berufe die Arbeitgebervertreter Betriebsinhaber oder Betriebsleiter mit Meisterabschluss oder Ausbildungsberechtigung, die Arbeitnehmervertreter Gesellen mit abgeschlossener Ausbildung in dem Beruf, für den der Prüfungsausschuss errichtet wird, sein. Für zulassungsfreie Berufe reicht auch für die Vertreter der Arbeitgeber eine Gesellenprüfung in dem entsprechenden Beruf.

### **Innungen (§§ 52-78 HwO)**

Mehrfach ist bereits gezeigt worden, dass die Organisationsformen des Handwerks auch zu eigenen Formen der Selbstverwaltung führen. Eine dieser Besonderheiten sind die Innungen. Auch Innungen sind Körperschaften öffentlichen Rechts, allerdings ohne Zwangsmitgliedschaften. Betriebe eines Gewerks können (müssen aber nicht) zur Förderung ihrer gemeinsamen gewerblichen Interessen einer Innung beitreten. Die Betonung liegt hier auf einem Gewerk. Voraussetzung für die Bildung einer Innung ist, dass für dieses Gewerk eine Ausbildungsordnung erlassen ist. Damit ist eine Ausbildungsordnung die konstitutionellen Voraussetzungen für eine Innung. Allerdings kann eine Innung auch mehrere ähnliche Berufe vertreten, so z. B. die Elektroinnung alle Elektroberufe im Handwerk.

Für die berufliche Bildung bedeutsam ist, dass die Handwerkskammer Aufgaben der beruflichen Bildung an Innungen delegieren kann. Dies sind nach § 54 HwO u. a.:

3. *entsprechend den Vorschriften der Handwerkskammer die Lehrlingsausbildung zu regeln und zu überwachen sowie für die berufliche Ausbildung der Lehrlinge zu sorgen und ihre charakterliche Entwicklung zu fördern,*
4. *die Gesellenprüfungen abzunehmen und hierfür Gesellenprüfungsausschüsse zu errichten, sofern sie von der Handwerkskammer dazu ermächtigt ist,*
5. *das handwerkliche Können der Meister und Gesellen zu fördern; zu diesem Zweck kann sie insbesondere Fachschulen errichten oder unterstützen und Lehrgänge veranstalten,*
6. *bei der Verwaltung der Berufsschulen gemäß den bundes- und landesrechtlichen Bestimmungen mitzuwirken [...]*

Innungen eines Gewerks können sich zu Landesinnungsverbänden zusammenschließen (§§ 78-84 HwO).

Das Besondere hier ist im Unterschied zur Ausbildung in der Industrie die institutionelle Verbindung einer Organisation mit einem Beruf. Das wiederum hat Folgen für die Bundesebene, denn Innungen haben wie Kammern auch das Recht, einen Bundesverband zu bilden (§ 85 HwO). Der Bundesverband (auch als Fachverband bezeichnet) ist der Zusammenschluss der Landesverbände. Seine Bedeutung wird dadurch unterstrichen, dass seine Satzung durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie genehmigt werden muss. Die Folge ist, dass für alle Fragen, die einen bestimmten Handwerksberuf betreffen, die Innungsverbände und nicht die Kammern Ansprechpartner sind, dies gilt auch für die Mitwirkung bei der Erstellung von Ausbildungsordnungen.

### 3 Ordnungsmittel

Als Konsequenz der beiden Rechtssysteme im dualen System wird die Ausbildung durch zwei ganz unterschiedliche Ordnungsmittel geregelt, Ausbildungsordnungen für die Betriebe und Lehrpläne für die Berufsschulen. Bei den Ordnungsmitteln für beide Lernorte handelt es sich um Rechtsverordnungen, ihre Erstellung und Systematik ist jedoch völlig unterschiedlich.

Im Gegensatz zu den Lehrplänen für allgemeinbildende oder für Fachschulen werden die Rahmenlehrpläne für Berufsschulen im dualen System mit den Ausbildungsordnungen zusammen entwickelt und aufeinander abgestimmt.

## 3.1 Ausbildungsordnungen

Der Begriff der Ausbildungsordnung ist erst mit dem BBiG 1969 eingeführt worden. Davor wurden in einer Ausbildung zu vermittelnde Inhalte durch Berufsbilder festgelegt, die auf einer DIN A5 Seite Platz fanden.

Ausbildungsordnungen folgen der Überlegung, die Qualität der betrieblichen Ausbildung ließe sich durch eine möglichst genaue Beschreibung von Qualifikationen und deren Kontrolle sicherstellen.

### 3.1.1 Formaler Aufbau

Was eine Ausbildungsordnung enthalten muss, ist im BBiG (§ 5) bzw. der HwO festgelegt. Dies sind:

1. die Bezeichnung des Ausbildungsberufes, der anerkannt wird,
2. die Ausbildungsdauer; sie soll nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen,
3. die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die mindestens Gegenstand der Berufsausbildung sind (Ausbildungsberufsbild),
4. eine Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Vermittlung der beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (Ausbildungsrahmenplan),
5. die Prüfungsanforderungen. (§ 5 Abs. 1 BBiG)

Damit umfasst jede Ausbildungsordnung drei Teile, im ersten Teil sind die Paragraphen der Verordnung aufgeführt, dazu gehören das Ausbildungsberufsbild und die Prüfungsanforderungen. Im zweiten Teil (Anlage A) folgen die zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, auch als sachliche Gliederung bezeichnet. Die Formulierung „zu vermittelnde Fertigkeiten und Kenntnisse“ entspricht den Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes. Üblicherweise enthält die sachliche Gliederung nur noch Qualifikationen, die – soweit möglich – als auszuführende Tätigkeiten beschrieben werden.

Der dritte Teil (Anlage B) ist eine Empfehlung für die zeitliche Gliederung. Von dieser Empfehlung können Betriebe abweichen, wenn betriebspraktische Besonderheiten dies erforderlich machen. Auf der Grundlage der Vorgaben in den Anlagen A und B müssen Betriebe einen Ausbildungsplan erstellen und dem Ausbildungsvertrag beifügen. Für die Empfehlung zur zeitlichen Gliederung gibt es unterschiedliche Formen:

- In der für *Industrieberufe* üblichen Form wird der Teil B an den Teil A angehängt. Es werden für die zeitliche Gliederung jeweils nur die Berufsbildpositionen wiederholt und dafür das Ausbildungsjahr und die Dauer in Monaten angegeben.
- In Ausbildungsordnungen für das *Handwerk* ist es üblich, die Empfehlungen zur zeitlichen Gliederung in Wochen der sachlichen Gliederung direkt zuzuordnen.
- Eine andere Darstellung (seit 2003) wird für Ausbildungsordnungen nach der *Zeitrahmen-Methode* gewählt. Hier werden zunächst in der sachlichen Gliederung

(Anlage A) alle Qualifikationen den Berufsbildpositionen zugeordnet. In der Anlage B werden alle Qualifikationen aus der Anlage A in sog. Zeiträumen noch einmal vollständig aufgeführt. Die Zeiträume orientieren sich an Arbeits- oder Leistungsprozessen und sind auf die Lernfelder im Rahmenlehrplan für die Berufsschulen abgestimmt.

Mitgelesen werden muss, was die Ausbildungsordnung nicht festlegt, nicht festlegen darf. So dürfen keine bestimmten Ausbildungsmethoden vorgegeben werden. Diese Entscheidungen müssen den Betrieben überlassen bleiben. In Ausbildungsordnungen nach der Zeiträumenmethode werden Inhalte Arbeits- oder Leistungsprozessen zugeordnet. Das Wirtschaftsministerium, das die rechtsförmliche Prüfung vornimmt, hat viele Jahre lang verhindert, die Prozesse in den Ausbildungsordnungen zu nennen, weil das Gesetz dies nicht vorsieht. Erst nachdem offensichtlich wurde, dass niemand die Ordnungssystematik der Zeiträume ohne die Benennung der Prozesse versteht, werden sie jetzt ganz klein gedruckt aufgeführt.

Mit anderen Vorgaben war man nicht ganz so strickt: Das Gesetz sieht für den Ausbildungsrahmenplan die Auflistung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten vor. Diese Aufteilung gilt jedoch als berufspädagogisch überholt. Deshalb steht diese Aufgliederung nur noch in der Kopfzeile. Inhaltlich werden nur noch Qualifikationen ohne diese Unterscheidungen beschrieben.

### **3.1.2 Breite und Spezialisierung**

Berufe sind Konstrukte, die durch ihre Ausbildungsordnungen definiert werden. Ziel ist es, Berufe voneinander abzugrenzen und ihnen klar identifizierbare Profile zu geben. Nicht zuletzt sollen damit Berufsorientierung und -wahl erleichtert werden. Ein Dauerthema der Ordnungsarbeit ist die Frage, wie umfassend die einzelnen Berufe sein sollen? Einerseits sollen Ausbildungsabschlüsse den Absolventen möglichst vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten bieten, andererseits werden zu breite Profile den Qualifikationsbedürfnissen der jeweiligen Branchen nicht gerecht. Hinzu kommt, dass Berufsprofile, die nicht den realen betrieblichen Anforderungen entsprechen, wenig nützen, weil die Betriebe in ihren Strukturen dann gar nicht so breit ausbilden können. Die einzelnen Branchen sind eher an schmalen Profilen interessiert, nicht nur weil diese besser an ihre eigenen Strukturen angepasst sind, sondern auch weil sie kein großes Interesse an der Mobilität der von ihnen Ausgebildeten haben können. Die Ordnungsarbeit steht deshalb immer wieder vor der Aufgabe abzuwägen, zwischen der Chance mit auf spezielle betriebliche Bedürfnisse zugeschnittenen Ausbildungsordnungen mehr Betriebe für die Ausbildung zu gewinnen, oder dem bildungspolitischen Anspruch den Absolventen breite Beschäftigungschancen zu bieten.

In der Ordnungsarbeit sind zu dieser Frage zwei Entscheidungslinien zu unterscheiden: Zum einen geht es darum, wie breit ein Beruf überhaupt angelegt sein soll, also

welchen Umfang an Spezialisierung man zulassen will. In der zweiten Entscheidungslinie (außer für Monoberufe ohne Spezialisierungsmöglichkeiten) geht es darum, wie man die Spezialisierungen, die man zulassen will, in Ausbildungsordnungen umsetzt.

Bei der ersten Entscheidungslinie geht es z. B. darum, ob jeder Dachdecker auch fähig sein soll, ein Reetdach zu decken, auch in Süddeutschland, wo solche Dächer weniger verbreitet sind? Hier wird bevorzugt mit dem Kern eines Berufes argumentiert. Was soll notwendig dazugehören, was nicht. Der Trend bei Betrieben, vor allem im Handwerk, geht in Richtung Spezialisierung, und die Sorge ist, wenn die Ausbildung diesem Trend folgt, man am Ende bei Anlernertätigkeiten landet, die Beruflichkeit als besonderes Merkmal der deutschen Ausbildung aufgibt.

Ist ein solcher Kern eines Berufes definiert, müssen Betriebe dem folgen, und wenn sie selbst nicht alles abdecken können, im Verbund mit anderen Betrieben. Entsprechend ist als Antwort auf zunehmende Spezialisierung von Betrieben ein genereller Trend zur Ausbildung im Verbund (insbesondere im Handwerk) erkennbar.

Für die zweite Entscheidungslinie, wie man Spezialisierungen als Wahlmöglichkeiten in Ausbildungsordnungen umsetzt, bieten sich zwei Varianten an, in Berufen mit Wahlqualifikationen, Vertiefungen oder Fachrichtungen, oder Berufsgruppen mit gemeinsamen Kernqualifikationen. Beide Formen haben Vor- und Nachteile:

Berufe mit Wahlqualifikationen haben den Vorteil, dass mit einer Berufsbezeichnung unterschiedliche Einsatzmöglichkeiten abgedeckt werden. Ein gutes Beispiel dafür ist der Kaufmann/die Kauffrau für Büromanagement mit insgesamt zehn Wahlqualifikationen (zwei davon jeweils für das dritte Ausbildungsjahr vorgesehen). Damit sollen ganz unterschiedliche Einsatzmöglichkeiten von der universellen Fachkraft im Mikrounternehmen über die Büroassistentin im Vorzimmer bis hin zur Verwaltungsfachkraft im öffentlichen Dienst abgedeckt werden. Berufe mit Wahlqualifikationen sind dann sinnvoll, wenn der gemeinsame Kern so umfangreich ist, dass auch eine Tätigkeit in einem anderen als dem Wahlbereich möglich erscheint.

Das Konstrukt der Berufsgruppe folgt einem anderen Prinzip. Hier wird davon ausgegangen, dass verschiedene, voneinander unterscheidbare Berufe mit eigenen Berufsbezeichnungen bestimmte gemeinsame Inhalte haben, die als gemeinsame Kernqualifikationen definiert werden. Dieser Kern kann weniger umfangreich sein, als für Berufe mit Wahlqualifikationen, z. B. nur ein Jahr für die Metall- und Elektroberufe im Unterschied zu zwei einheitlichen Ausbildungsjahren für die Kaufleute für Büromanagement. Ein Nachteil ist, dass hier die Spezialisierung zu einer Vielzahl von Berufsbezeichnungen führt, deren Unterschiede vor allem für die Berufswahl wenig Orientierung erlauben. Für die industriellen Metallberufe (von 2007) mit gemeinsamen Kernqualifikationen im ersten Ausbildungsjahr sind dies z. B. Anlagenmechaniker/

Anlagenmechanikerin, Industriemechaniker/Industriemechanikerin, Konstruktionsmechaniker/Konstruktionsmechanikerin, Werkzeugmechaniker/Werkzeugmechanikerin, Zerspanungsmechaniker/Zerspanungsmechanikerin.

Der Begriff der Kernqualifikation hat den bis in die 80er Jahre gebräuchlichen der gemeinsamen breiten Grundbildung abgelöst, weil der Begriff „Grundlagen“ suggeriert, die verschiedenen Berufe würden auf gemeinsamen Grundlagen aufbauen, es handelt sich jedoch vielmehr um gemeinsame Inhalte, die im ersten Jahr einheitlich vermittelt werden. Ganz im Gegenteil, gerade die Spezialisierungen machen eigene Grundlagen erforderlich. Insbesondere theoretische Vertiefungen, die zur Transferfähigkeit beitragen, werden häufig erst im dritten Ausbildungsjahr vermittelt. Entsprechend musste auch die Vorstellung, mit einer gemeinsamen Grundbildung ließe sich die berufliche Flexibilität verbessern, als Illusion aufgegeben werden, gerade die Spezialisierung führt erst zur Beschäftigungsfähigkeit.

### 3.1.3 Erstellung von Ausbildungsordnungen

Die Erstellung der Ausbildungsordnungen folgt dem bereits beschriebenen Prinzip der Selbstverwaltung der Wirtschaft. Dafür ist die Organisation der vorbereitenden Arbeiten dem BIBB übertragen worden (§§ 90 und 92 BBiG). Das Verfahren selbst wird in einer Veröffentlichung des BIBB (2014a) ausführlich beschrieben. Beteiligt sind außer dem BIBB selbst die Sozialpartner, Arbeitgebervertreter und Gewerkschaften, also diejenigen, die auch für Betriebe Tarifvereinbarungen treffen. Der Anstoß, vorhandene Berufe zu modernisieren oder neue zu entwickeln, kann von allen drei Beteiligten kommen. Zu größeren Reformvorhaben (wie z. B. aktuell die Neuordnung der industriellen Elektroberufe; vgl. Zinke et al. 2013) kann das BIBB auch ein Forschungsprojekt durchführen. Meistens gehen der Initiative Vorgespräche der Sozialpartner voraus, die einen Vorschlag für Eckwerte des modernisierten oder neuen Berufs erarbeiten (vgl. BIBB 2014a, S. 26). Auf dieser Grundlage findet bei dem zuständigen Fachministerium (für Industrie, Handel und Handwerk das Wirtschaftsministerium) ein Antragsgespräch statt, in dem die Eckpunkte festgelegt werden. Erst nach dieser Vorentscheidung beginnt die eigentliche Erstellungsarbeit. Sie soll möglichst innerhalb von acht Monaten abgeschlossen sein.

Für die Erstellungsarbeit fordert das BIBB die Sozialpartner auf, Sachverständige als Vertreter der betrieblichen Praxis zu benennen. Die Sachverständigen erarbeiten einen Entwurf für den sog. Paragrafenteil und den Ausbildungsrahmenplan. Der Paragrafenteil enthält die Bezeichnung des Berufs und die Dauer der Ausbildung, das Berufsbild und die Prüfungsanforderungen. Der Ausbildungsrahmenplan umfasst die sachliche und zeitliche Gliederung, das sind die Beschreibungen der Qualifikationen zu den im Berufsbild aufgeführten Berufsbildpositionen, sowie eine Empfehlung für die Dauer und die zeitliche Reihenfolge, in der diese vermittelt werden sollen.

## 3.2 Rahmenlehrpläne für den Berufsschulunterricht

Ein bildungspolitisches Dauerthema ist die inhaltliche Abstimmung zwischen betrieblicher Ausbildung und dem Unterricht in der Berufsschule. Eine wichtige Aufgabe der Sachverständigen ist es, einen Parallellauf zumindest theoretisch möglich zu machen. An der Erarbeitung der Ausbildungsordnungen sind auch Sachverständige für die schulische Seite beteiligt. Sie erarbeiten parallel einen Entwurf für den Rahmenlehrplan für den Berufsschulunterricht. Die Beteiligung der schulischen Seite wird durch die Kultusministerkonferenz (KMK) der Bundesländer koordiniert. Jeweils ein Bundesland übernimmt stellvertretend diese Aufgabe und entsendet dafür seine Sachverständigen (KMK Rahmenlehrpläne).

Haben sich die Sachverständigen auf abgestimmte Pläne geeinigt, werden diese dem Hauptausschuss des BIBB zur Abstimmung vorgelegt. Dieser entscheidet über die Annahme und empfiehlt dem zuständigen Bundesministerium (für Industrie, Handel und Handwerk das Wirtschaftsministerium) die entsprechende Rechtsverordnung zu erlassen.

Der Rahmenlehrplan wird den einzelnen Bundesländern zur Verfügung gestellt, muss von diesen allerdings nicht übernommen werden, zumal in ihm nur Inhalte beschrieben sind, eine Verteilung auf einzelne Schulfächer jeweils von den Bundesländern selbst geleistet werden muss.

## 3.3 Fortbildungsordnungen

Die bisherigen Ausführungen haben sich überwiegend mit der Ordnungsarbeit für Ausbildungsordnungen beschäftigt. Die berufliche Bildung wird aber über weitere Ordnungsmittel für Fortbildung (§§ 53-57 BBiG), Umschulung (§§ 58-63 BBiG), Berufsbildung behinderter Menschen (§§ 64-67 BBiG) und Berufsausbildungsvorbereitung (§§ 68-70 BBiG) reguliert. Eingegangen wird hier nur auf Fortbildungsordnungen.

Der Fortbildungsbereich ist insgesamt weit weniger reguliert als die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen. Jeder Bildungsträger und jede Kammer kann eigene Fortbildungsgänge entwickeln und anbieten. Durch das BBiG geregelt sind bundeseinheitliche Fortbildungen, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Einvernehmen mit dem zuständigen Fachministerium erlassen werden (§ 53 BBiG). Die Berufsbezeichnungen dieser bundeseinheitlichen Fortbildungen sind genauso geschützt wie anerkannte Ausbildungsberufe, d. h. die Berufsbezeichnung darf nur führen, wer eine entsprechende Prüfung abgelegt hat.

Im Unterschied zur Ausbildung wird jedoch nicht die Durchführung geregelt, sondern nur die Bezeichnung des Abschlusses, die Zulassungsvoraussetzungen, Ziel, Inhalt und Anforderungen der Prüfung und das Prüfungsverfahren. Bildungsträger bieten dann dazu Vorbereitungskurse an.

Die Prüfungen werden von den zuständigen Stellen, also vor allem den Kammern durchgeführt, die dafür Prüfungsausschüsse einrichten müssen.

Insgesamt spielen die Kammern eine größere Rolle für die Erstellung der Prüfungsordnungen in der Fort- als in der Ausbildung. Ihre Spitzenverbände (z. B. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und Deutscher Handwerkskammertag (DHKT)) entsenden die Arbeitgebervertreter in die Erstellungsausschüsse.

Wie bei den Ausbildungsordnungen wird der Entwurf einer Fortbildungsordnung dem Hauptausschuss des BIBB vorgelegt und von diesem den Ministerien zum Erlass empfohlen.

Üblicherweise erstellt jeweils eine Kammer einen Musterlehrgang, der allen anderen Kammern für ihre Fortbildungskurse empfohlen wird. Diese Musterlehrgänge sind jedoch in keiner Weise verbindlich. Deshalb bieten Fortbildungsberufe eine gute Möglichkeit für Fernlehrinstitute eigene Vorbereitungskurse anzubieten.

## 4 Betriebe als Lernorte

Die wichtigsten Akteure im dualen System sind die Ausbildungsbetriebe. Ohne ihre Bereitschaft zur Ausbildung gibt es kein duales System. Kein Betrieb kann zur Ausbildung gezwungen werden. Viele Betriebe vermeiden diesen Aufwand und suchen sich ihre Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt. Wenn sich ein Betrieb aber entscheidet auszubildenden, muss er nicht nur die geltenden Vorschriften beachten, sondern muss sich vor allem als Lernort organisieren. Welche Möglichkeiten und Grenzen ein Betrieb dabei hat, soll der folgende Abschnitt aufzeigen.

Betriebe sind keine Lehranstalten. Ihr Zweck ist es, Güter oder Dienstleistungen herzustellen und damit Gewinn zu erwirtschaften. Das unterscheidet Betriebe auch als Lernorte grundsätzlich von Schulen und Hochschulen. In Betrieben kann gelernt werden, das zeigt das duale System, es ist aber keineswegs selbstverständlich, dass dies auch geschieht. Ein Anlass für die erstmalige umfassende Formulierung eines Berufsbildungsgesetzes waren nicht zuletzt Klagen über die mangelhafte Qualität der betrieblichen Ausbildung. Und auch heute noch weist der Deutsche Gewerkschaftsbund in einem Ausbildungsreport jährlich auf gravierende Mängel hin (vgl. DGB-Jugend 2014). Entsprechend zielen viele Regelungen des BBiG darauf ab, Lernen im Betrieb zu gewährleisten.

## 4.1 Aktionsfelder betrieblicher Ordnungsarbeit

Betriebe haben vor allem fünf Aktionsfelder, auf denen sie die Qualität ihrer zukünftigen Fachkräfte beeinflussen können:

1. Auswahl der Ausbildungsberufe
2. Auswahl der Auszubildenden
3. Organisation der Ausbildung
4. Auswahl der Lernmethoden
5. Qualifizierung der Ausbildungskräfte

Über die fünf Aktionsfelder hinaus wird noch auf die Anforderungen an die Ausbildungsverträge und auf die Prüfungen eingegangen. Da Betriebe hier vergleichsweise geringe Spielräume haben, werden diese nicht als Aktionsfelder beschrieben.

### Auswahl der Ausbildungsberufe

Für einen Handwerksbetrieb ist es selbstverständlich, in dem Beruf seines Gewerks auszubilden. In der Industrie und im Handel ist dies völlig anders, die Auswahl der Berufe folgt der betrieblichen Arbeitsteilung. Insbesondere Industriebetriebe bilden meist in mehreren Berufen aus. Bereits bei einem mittelgroßen Industriebetrieb können dies mehr als zehn unterschiedliche Berufe sein. Die Auswahl der passenden Berufe entscheidet ganz wesentlich über die Leistungsfähigkeit der Betriebe. Weil Industriebetriebe arbeitsteilig organisiert sind, kommt es auch auf eine möglichst optimale Kombination der verschiedenen Berufe an. Dabei gilt es nicht nur, die vorhandene Arbeitsorganisation zu berücksichtigen, sondern auch in die Zukunft zu schauen, denn vom Zeitpunkt der Entscheidung, in einem bestimmten Beruf auszubilden, bis dann eine voll einsatzfähige Fachkraft zur Verfügung steht, vergehen mindestens fünf, realistisch eher sieben bis acht Jahre.

Nur wenige Betriebe sind in der Lage, ihren Fachkräftebedarf über einen so langen Zeitraum realistisch einzuschätzen, deshalb werden von den Personalabteilungen unterschiedliche Strategien entwickelt, das Risiko von Fehlentscheidungen zu verringern. Dabei nutzen die Betriebe, dass sich die Profile der Industrierufe oft überschneiden, betriebliche Aufgaben deshalb durch unterschiedliche Berufe abdecken lassen. Grundsätzliche sind zwei Strategien zu erkennen:

Eine Strategie ist, in möglichst wenigen Berufen auszubilden und Spezialisierungen in die Weiterbildung zu verlagern. Diese Strategie erleichtert zum einen die Organisation der Ausbildung und erlaubt es, die Spezialisierung dem nach der Ausbildung aktuellen Bedarf anzupassen. Die Entscheidung für ein bestimmtes Einsatzfeld erfolgt bei dieser Strategie also fünf bis sieben Jahre später, als bei der zweiten Strategie, und vor allem nachdem man die besonderen Stärken der Auszubildenden besser einschätzen kann, als zum Ausbildungsbeginn.

Die andere Strategie ist, die Vielfalt der Berufe auszunutzen, und die Ausbildung am aktuellen betrieblichen (zum Zeitpunkt der Entscheidung über die Ausbildungsberufe) Bedarf auszurichten. Diese Strategie erlaubt es, Auszubildende bereits während der Ausbildung für spezielle Aufgaben einzusetzen und vermeidet Zeit und Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen.

Für die Auswahl eines bestimmten Berufes sind vor allem drei Überlegungen maßgebend:

Erste Überlegung ist: In welchen Berufen kann der Betrieb überhaupt ausbilden? Für die Eignung als Ausbildungsstätte (§ 27 BBiG) ist maßgeblich, ob der Betrieb alle durch die Ausbildungsordnung vorgegebenen Inhalte vermitteln kann. Ein Betrieb kann (im Gegensatz zu einer Schule) immer nur Qualifikationen vermitteln, die auch in seinen Arbeitsprozessen benötigt werden. So muss die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte stehen. Das schränkt die Möglichkeiten eines Betriebes, Qualifikationen zu vermitteln, die er vielleicht erst in fünf Jahren benötigt, grundsätzlich ein. Was „angemessen“ ist, legt der Berufsbildungsausschuss der zuständigen Stelle fest.

Eine zweite Überlegung ist, ob der Betrieb eher Spezialisten oder Generalisten bevorzugen will. Im Betrieb vorhandene Aufgaben können meist von verschiedenen Berufen bearbeitet werden. So benötigt ein typischer Fertigungsbetrieb zumeist Mechaniker und Elektroniker. Dafür kann er Industriemechaniker und Industrieelektroniker ausbilden. Er kann aber auch Mechatroniker ausbilden, die sowohl über Kompetenzen in Mechanik und Elektronik verfügen, nur jeweils nicht in vergleichbarer Tiefe. Produziert der Betrieb mit automatisierten Anlagen, ist es vielleicht sinnvoll, Elektroniker für Automatisierungstechnik zu qualifizieren und die Installation und Wartung für seine Beleuchtungsanlagen stattdessen an einen Handwerksbetrieb zu vergeben. Einen guten Überblick über den Umfang der Wahlmöglichkeiten bietet die Zusammenfassung der Berufe zu Berufsgruppen (vgl. Uhly 2014).

Eine dritte Option ist die Ausbildung in zweijährigen Berufen und vor allem die Kombination mit ähnlichen dreijährigen. Die vor einem halben Jahrhundert von einigen Unternehmen geforderte Stufenausbildung, nach der die Betriebe jedes Jahr über die Fortsetzung der Ausbildung entscheiden können sollten, ist zwar am Widerstand der Gewerkschaften gescheitert, die eine vollständige Ausbildung als Grundrecht proklamierten. Etwas Ähnliches ist aber mit zwei- und dreijährigen Berufen möglich. Ein Beispiel ist die zweijährige Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer. Die Ausbildungsordnung ist weitgehend deckungsgleich mit den ersten beiden Jahren der dreijährigen Ausbildung zum Verfahrensmechaniker in unterschiedlichen Fachrichtungen. Nach der Abschlussprüfung im zweijährigen Beruf können die identischen Inhalte auf eine nachfolgende dreijährige Ausbildung angerechnet werden. Ein anderes Beispiel für eine solche Kombination ist die Ausbildung zum Verkäufer/zur Verkäuferin im Einzelhandel und zum Fachverkäufer/zur Fachverkäuferin.

## Auswahl der Auszubildenden

Wen Betriebe als Auszubildende einstellen, ist allein ihre Entscheidung. Das duale System kennt keine Vorgaben. Für manche Berufe gibt es zwar Empfehlungen, wie mittlerer Schulabschluss, die sind aber nicht verbindlich. Hält ein Betrieb einen Bewerber oder eine Bewerberin für geeignet, kann dies auch jemand ohne Schulabschluss oder auch ein Sonderschüler sein. Die Berufsschule muss alle Auszubildenden nehmen, die einen Vertrag erhalten haben.

In den vergangenen Jahrzehnten gab es meist mehr Schulabgänger als Ausbildungsplätze, die Betriebe konnten sich deshalb ihre Auszubildenden weitgehend nach Belieben auswählen. Als Folge des demografischen Wandels verändert sich dies gegenwärtig. Große Betriebe, zumal wenn sie dafür bekannt sind, ihre Ausgebildeten zu übernehmen, haben zwar nach wie vor wenig Probleme, geeignete Bewerber zu finden, in kleineren Betrieben und weniger attraktiven Berufen bleiben inzwischen jedoch manche Ausbildungsplätze unbesetzt.

Zu unterscheiden ist zwischen der Auswahlstrategie einerseits und dem Auswahlverfahren andererseits.

Bei den Auswahlstrategien lassen sich vor allem drei unterscheiden: Eine Strategie ist, eine Bestenauslese zu betreiben, eine zweite, Bewerber mit unterschiedlichen Voraussetzungen, oft orientiert an der Gesamtheit der Schulabgänger, auszuwählen, eine dritte schließlich, mit den Anforderungen soweit nach unten zu gehen wie möglich, und dann optimal zu fördern.

Die Bestenauslese ist eher weniger verbreitet, weil besonders riskant. Hier gilt die Regel, eine Bestenauslese ist der sicherste Weg, die durchschnittlich Qualifikation seiner Belegschaft zu senken, weil gerade diese Zielgruppe oft anschließend studieren will oder auch sonst eher mobil ist. Bestenauslese ist deshalb nur für Unternehmen eine Option mit sehr attraktiven Arbeitsmöglichkeiten und Aufstiegschancen.

Eine breite Streuung der Bewerber anzustreben, ist eine eher neuere Entwicklung, die insgesamt unter dem Schlagwort „Diversity Management“ diskutiert wird. Hier geht man davon aus, dass Unternehmen einen Bedarf für ganz unterschiedliche Potenziale haben, und jeder mit seinen Eignungen und Neigungen schon seinen Platz finden wird.

Die dritte Strategie wird vor allem von Unternehmen mit weniger attraktiven Arbeitsplätzen verfolgt. Sie gehen davon aus, dass Mitarbeiter dann besonders zufrieden sind, wenn sie wahrnehmen, dass sie von ihrem Unternehmen besonders intensiv gefördert werden. Angesichts der demografischen Entwicklung ist davon auszugehen, dass diese Strategie an Bedeutung zunehmen wird. Dabei kommt es weniger darauf an, die Grenzen der betrieblichen Einsatzmöglichkeiten auszuloten, sondern einzuschätzen, ob Jugendliche mit geringen schulischen Vorkenntnissen hinreichende Chancen haben, in der Berufsschule mitzuhalten.

Für den Auswahlprozess spielen Zeugnisse eine eher untergeordnete Rolle. Sie dienen vor allem als Nachweis, ob bestimmte Minimalanforderungen erfüllt sind. Zudem sind für Betriebe Noten verschiedener Schulen, Schultypen und Schulabschlüssen kaum durchschaubar und wenig vergleichbar. Größere Betriebe verlassen sich meist auf eigene Einstellungstests. Kleine Betriebe entscheiden oft nach persönlichem Eindruck.

Immer mehr Betriebe nutzen zudem die Möglichkeiten, sich durch Schülerpraktika ein besseres Bild über möglicher Bewerber zu verschaffen.

### **Organisation der Ausbildung**

Zum Verständnis der besonderen Rahmenbedingungen betrieblicher Ausbildung ist die Unterscheidung zwischen intentionalem und funktionalem Lernen hilfreich. Intentional bedeutet, Lernen wird an Zielen (Lehrplänen) ausgerichtet, funktional, es wird durch zu bewältigende Situationen bestimmt. Betriebliche Ausbildung erfolgt überwiegend funktional an den im Betrieb zu leistenden Aufgaben.

Zwar gibt es auch hier intentionale Elemente, z.B. Unterweisungen. Größere Unternehmen lagern ganze Ausbildungsabschnitte in Ausbildungswerkstätten aus und organisieren sie dort in der Form von Lehrgängen. Trotzdem orientiert sich betriebliche Ausbildung insgesamt an den zu leistenden Aufgaben, und das Lernen findet überwiegend an diesen Aufgaben statt. Entsprechend erfolgt die Umsetzung von Ausbildungsordnungen in erster Linie durch die Auswahl der geeigneten Einsatzplätze für die Auszubildenden. Dies gilt für den Handwerksbetrieb gleichermaßen wie für Industrieunternehmen, auch wenn die Ausbildungsplanung dafür wegen der spezifischen Organisation der Betriebe völlig unterschiedlich ist.

Im Handwerksbetrieb mit seiner geringen Arbeitsteilung besteht die Didaktik in den Arbeitsaufgaben, die Auszubildenden übertragen werden. Oft sind dies nur Teilaufgaben, manchmal auch nur Hilfstätigkeiten. Sie sind aber fast immer Teil eines Kundenauftrags, der von den Auszubildenden überschaut werden kann, und in den sich die Bedeutung der eigenen Arbeitstätigkeit einordnen lässt. Dies ist eine der Erklärungen, warum im Handwerk trotz geringer Intentionalität erfolgreich gelernt werden kann.

Ganz anders sieht es in Industriebetrieben aus. Schon kleine Unternehmen zerlegen Arbeitsabläufe in einzelne Arbeitstätigkeiten und organisieren diese in eigenen Werkstätten oder Werkstattbereichen. Erst seit dem Ende des vorigen Jahrhunderts beginnen Unternehmen als Folge der Automatisierung und unter dem Leitbild der Prozessorientierung unterschiedliche Tätigkeiten wieder als Einheiten zusammen zu fassen.

Entsprechend der jeweiligen Organisationsform müssen Industriebetriebe entscheiden, in welcher ihrer verschiedenen Organisationseinheiten die Arbeitstätigkeiten ausgeführt werden, die für einen bestimmten Ausbildungsberuf nach der Ausbildungsordnung erlernt werden müssen. Nach § 14 BBiG muss der Auszubildende u. a.

dafür sorgen „die Berufsausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann“. Mindestens (und ohne Ausnahme) zu vermitteln sind alle in der Ausbildungsordnung aufgeführten Qualifikationen.

Wichtigstes Instrument, die vom Gesetzgeber geforderte Vollständigkeit der Ausbildung zu gewährleisten, ist der Ausbildungsplan, der von jedem Betrieb zu erstellen ist, der als fester Bestandteil dem Ausbildungsvertrag beigelegt wird, und der bei der Kammer vorgelegt werden muss. Der Ausbildungsplan ist damit ein wichtiges Kriterium für die Kammer, die Eignung eines Ausbildungsbetriebes zu überprüfen. Der Ausbildungsplan legt fest, wann im Betrieb welche Qualifikationen vermittelt werden. In größeren Betrieben mit Abteilungen ist dies ein Versetzungsplan.

Allerdings, keine Regel ohne Ausnahmen: Auch wenn ein Betrieb nicht alle Inhalte selbst vermitteln kann, gilt er als geeignet, wenn diese durch Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte vermittelt werden (§ 27 Abs. 2 BBiG). Diese Ausbildungsmaßnahmen müssen im Ausbildungsvertrag festgehalten werden.

Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte können durch einen Bildungsträger als überbetriebliche Ausbildung erbracht werden. Eine andere Möglichkeit ist die Ausbildung in einem Verbund, zu dem sich mehrere Betriebe zusammenschließen (§ 10 Abs. 5 BBiG). Zwei Formen haben sich dafür etabliert. In der einen Variante führt ein sog. Leitbetrieb in seiner Ausbildungswerkstatt Maßnahmen für andere Betriebe durch. In der Funktion entspricht dies einer überbetrieblichen Ausbildung, die Betriebe müssen für diese Dienstleistung bezahlen. In der anderen Variante tauschen Betriebe untereinander Auszubildende für bestimmte Zeiten aus, dabei fallen nur Kosten für die Organisation an; es wird davon ausgegangen, dass sich Kosten und Nutzen der Ausbildung durch den Austausch ausgleichen.

Im Handwerk und in der Landwirtschaft gibt es darüber hinaus vom BIBB anerkannte und geförderte überbetriebliche Ausbildungszentren, die in der Regel von einer Kammer oder einer Innung betrieben werden. Gefördert wird die Ausstattung für Kurse, die vom Heinz-Piest-Institut gemeinsam mit den Fachverbänden entwickelt werden. Der Berufsbildungsausschuss kann in einem Kammerbezirk den Besuch bestimmter Kurse für die jeweiligen Berufe verbindlich vorschreiben (Überbetriebliche Berufsbildung, §§ 5, 6 BBiG).

Kontrolliert wird die Vollständigkeit der Ausbildung durch die von den Auszubildenden zu führenden schriftlichen Aufzeichnungen (Berichtshefte). Sie werden vom verantwortlichen Ausbilder und dem/der Auszubildenden unterschrieben, sind mit der Anmeldung zur Prüfung einzureichen und werden vom Prüfungsausschuss überprüft. Die Ausbildungsnachweise haben vor allem eine juristische Bedeutung, als Qualitätskontrolle sind sie wenig aussagekräftig.

## Auswahl der Ausbildungsmethoden

Folgt man der vom BIBB erstellten und vom BMBF herausgegebenen Handreichung für ausbildende Fachkräfte (vgl. BMBF 2014), dann wird in erster Linie die sog. „Vier-Stufen-Methode“ für die betriebliche Ausbildung empfohlen. Dabei handelt es sich um ein in den USA entwickeltes Anlerntraining (TWA = Training Within Industry). Die vier Stufen sind: Vorbereitung, Vorführung, Ausführung, Abschluss (vgl. Verband für Arbeitsgestaltung, Betriebsorganisation und Unternehmensentwicklung (REFA) 1989). Im betrieblichen Jargon wird auch von „Vormachen, Nachmachen, Üben“ gesprochen. Diese Empfehlung ist nachvollziehbar auf dem Hintergrund, dass es sich in der betrieblichen Ausbildung vor allem um funktionales Lernen handelt. Die Vier-Stufen-Methode setzt erst ein, wenn alle notwendigen didaktischen Entscheidungen (Auswahl des Einsatzbereiches und der Ausbildungsaufgabe) bereits getroffen worden sind. Es findet also nur noch eine einer Anlernung entsprechende Einweisung in die Ausführung einer vorausgewählten Arbeitsaufgabe statt.

Nachteil der Vier-Stufen-Methode ist, dass sie keine systematische Anleitung für die in den meisten Ausbildungsordnungen geforderte Fähigkeit zum selbständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren leistet. Deshalb bemüht sich das BIBB, insbesondere mit seinem Online-Forum für Ausbilder „foraus.de“, Methoden für die Ausbildung im Betrieb auf der konzeptionellen Grundlage des Modells der Vollständigen Handlung (Informieren, Planen, Entscheiden, Ausführen, Kontrollieren, Auswerten) zu vermitteln (vgl. Koch/Bahl 2007; BIBB 2014b).

## Qualifizierung des Personals

Das Berufsbildungsgesetz kennt drei Gruppen, die an der Ausbildung im Betrieb beteiligt sind: Den Ausbildenden, den Ausbilder und die ausbildende Fachkraft. An diese drei Gruppen stellt das BBiG bestimmte Qualifizierungsanforderungen und unterscheidet dafür nach persönlicher und fachlicher Eignung (§ 28 BBiG).

Ausbildender ist, wer den Vertrag mit dem Auszubildenden schließt. Das kann eine natürliche Person sein, z. B. der Handwerksmeister oder eine Betriebsinhaberin, aber auch eine juristische, wie eine GmbH oder AG. Wer immer dies ist, muss auf jeden Fall persönlich geeignet sein (§ 29 BBiG). Nicht geeignet ist, wem durch ein Gerichtsurteil die Beschäftigung von Jugendlichen untersagt wurde, oder wer wiederholt oder schwer gegen das Gesetz, bzw. die damit verbundenen Vorschriften verstoßen hat.

Betriebsinhaber bilden häufig nicht selbst aus. Deshalb sieht das BBiG vor: Wer als Ausbildender nicht selbst ausbildet, kann einen Ausbilder oder eine Ausbilderin mit der verantwortlichen Durchführung der Ausbildung beauftragen. In diesem Fall muss der Ausbildende nicht über die fachliche Eignung verfügen, dafür Ausbilder oder Ausbilderin über beides, die persönliche und fachliche Eignung. Der Ausbilder oder die Ausbilderin wird als verantwortlich bei der Kammer eingetragen.

Als dritte Gruppe nennt das Gesetz diejenigen, die unter der Verantwortung des Ausbilders an der Ausbildung mitwirken. Sie müssen die beruflichen, nicht jedoch die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen (§ 28 Abs. 3 BBiG).

Fachlich geeignet ist, wer die „beruflichen sowie die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlich sind“ (§ 30 BBiG). Zu beachten ist hier die Unterscheidung zwischen beruflich und berufs- und arbeitspädagogisch.

Die berufliche Eignung wird in der Regel durch eine Abschlussprüfung in einer dem Beruf entsprechenden Fachrichtung nachgewiesen. Anerkannt wird auch eine entsprechende Hochschulprüfung. Das Handwerk fordert für zulassungspflichtige Gewerke als fachliche Voraussetzung die Meisterausbildung. Zusätzlich nachgewiesen werden muss die berufs- und arbeitspädagogische Eignung durch eine Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO).

Die gesetzlichen Vorgaben spiegeln nur teilweise die betriebliche Realität. Hier wird die Ausbildung überwiegend von der dritten Gruppe, die im Gesetz nur ein Schattendasein führt, getragen.

Im Handwerk sind dies vor allem die Gesellen, teilweise mit dem ausgewiesenen Status des Lehrgesellen. Persönliche und berufliche Eignung wird üblicherweise vom Meister selbst nachgewiesen.

Komplizierter ist es in Industriebetrieben, weil für jeden Ausbildungsberuf ein Ausbilder oder eine Ausbilderin mit persönlicher, beruflicher und berufs- und arbeitspädagogischer Eignung der Kammer gemeldet sein muss. Aber auch das beschreibt die Realität nur teilweise. Insbesondere Großbetriebe aber auch mittelgroße Unternehmen, benötigen zwei Strukturen für ihre Ausbildung. Die eine lässt sich als hauptberufliche Struktur kennzeichnen und gruppiert sich um die Ausbildungswerkstatt herum. Hier arbeitet ein Ausbildungsleiter bzw. -leiterin und hauptberufliche Ausbildungskräfte, meist mit Meisterqualifizierung und damit verbunden der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung. Die dritte Gruppe der Fachkräfte spielt in dieser Struktur keine Rolle.

Außerhalb dieser hauptberuflichen Struktur, d. h. der Ausbildungswerkstatt, werden Auszubildende in die dafür geeigneten Betriebsabteilungen versetzt. Für die Organisation der Ausbildung in diesen Bereichen haben sich eigene Strukturen entwickelt, die sich im Gegensatz zu den hauptberuflichen als nebenberufliche Strukturen kennzeichnen lassen. Zwar trifft hier jeder Betrieb seine eigenen Regelungen, es lassen sich aber trotzdem zwei idealtypische Strukturen unterscheiden.

In einer Struktur wird die Ausbildung in den Abteilungen von den hauptberuflichen Ausbilderinnen und Ausbildern mitorganisiert. Dazu kooperieren sie mit den jeweiligen Abteilungsleitern (oder entsprechenden Führungskräften). Wie detailliert die gemeinsame Planung durchgeführt wird, also ob z. B. einzelne Aufgaben für Auszubildende festgelegt werden, wird durch die jeweilige Unternehmenskultur bestimmt. Durchaus üblich ist auch, dass die hauptberufliche Kraft ihre Auszubildenden im Betrieb regelmäßig besucht und ihren Ausbildungsstand kontrolliert. Allerdings darf sie ihnen keine fachlichen Anweisungen erteilen, weil das Aufgabe der Abteilung ist.

Eine andere übliche Struktur ist die Arbeit mit sog. Ausbildungsbeauftragten (sie kommen im BBiG überhaupt nicht vor). Ausbildungsbeauftragte sind für die Organisation der Ausbildung in einem bestimmten Bereich verantwortlich, nehmen diese Aufgabe jedoch nur nebenberuflich wahr. In manchen Unternehmen erhalten sie dafür eine zusätzliche Vergütung (meist nicht der Rede wert), oft aber auch nur eine Urkunde. Die Position als Ausbildungsbeauftragter ist überhaupt nur deshalb interessant, weil sich damit die Chancen bei der Bewerbung für eine Führungsposition verbessern lassen. Ausbildungsbeauftragte müssen in aller Regel nicht ihre fachliche Eignung nachweisen (weil, nach dem Gesetz gibt es sie gar nicht), manche Unternehmen unterstützen jedoch die Qualifizierung nach AEVO.

Wenn Unternehmen mit Ausbildungsbeauftragten arbeiten, können diese ein wichtiger Hebel für die Förderung der Ausbildungsqualität sein. Viele Unternehmen führen deshalb Qualifizierungsmaßnahmen für diese Gruppe durch.

Auch Ausbildungsbeauftragte führen überwiegend die Ausbildung in den Abteilungen nicht selbst durch, sie organisieren sie und übernehmen eine Art Mentoren-Rolle. Die praktische Ausbildung in den Abteilungen wird an die dritte Gruppe delegiert, die Fachkräfte. Sie können als Träger der betrieblichen Ausbildung bezeichnet werden (vgl. Bahl 2012).

Für den betrieblichen Teil des dualen Systems gibt es damit nur drei formale Voraussetzungen für die Arbeit in der Ausbildung, die persönliche, die berufliche und die arbeits- und berufspädagogische Eignung. Und davon ist nur die Letztere (nach AEVO) überhaupt teilweise pädagogisch definiert. Für die Vorbereitung auf diese Prüfung werden 100-Stunden Kurse angeboten. Darüber hinaus steht es jedem Betrieb frei, sein Ausbildungspersonal durch entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen zu qualifizieren (oder auch nicht).

## 4.2 Einstellen und ausbilden

Betriebe sind weitgehend frei in ihren Entscheidungen, wen sie ausbilden wollen, und Industriebetriebe auch, in welchen Berufen dies geschehen soll, die Durchführung der Ausbildung ist hingegen vergleichsweise umfassend geregelt.

## Ausbildungsvertrag

Ein Ausbildungsverhältnis wird durch einen Ausbildungsvertrag begründet (§ 11 BBiG). Dieser muss enthalten:

1. Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
2. Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
3. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
4. Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,
5. Dauer der Probezeit,
6. Zahlung und Höhe der Vergütung,
7. Dauer des Urlaubs,
8. Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
9. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind.

(§ 11 Abs. 1 BBiG)

Der Betrieb darf keine Entschädigung für die Ausbildung verlangen, sondern muss vielmehr eine jährlich zu steigernde Ausbildungsvergütung zahlen. Die Höhe der Ausbildungsvergütung wird durch Tarifverträge geregelt und ist in den verschiedenen Branchen sehr unterschiedlich. An der Spitze stehen (Zahlen von 2013) Maurer mit durchschnittlich 999 € (im Westen), das Schlusslicht bilden Friseure im Osten mit 269 € pro Monat (Beicht 2014).

Der Vertragsabschluss muss der Kammer gemeldet werden und wird dort in ein Verzeichnis der Ausbildungsberufe eingetragen. Die Kammer leitet die Liste mit den neuen Ausbildungsverhältnissen an die zuständige Berufsschule weiter.

## Verkürzung der Ausbildungszeit

Die in der Ausbildungsordnung vorgegebene Ausbildungszeit (meist drei Jahre) kann verkürzt werden. Dafür gibt es drei Möglichkeiten:

Eine Möglichkeit ist die Berücksichtigung schulischer Vorleistungen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der verkürzten Zeit erreicht wird. Für Auszubildende mit Hochschulreife ist die Verkürzung bis zu einem Jahr möglich. Auch der Besuch der ein- oder zweijährigen Handelsschule wird bei Kaufleuten in der Regel berücksichtigt. Der Antrag dafür muss vom Auszubildenden und vom Auszubildenden bei der zuständigen Stelle gestellt werden.

Die zweite Möglichkeit ist, dass eine Landesregierung durch Rechtsverordnung bestimmt, dass der Besuch einer Berufsschule oder einer entsprechenden Einrichtung auf die Ausbildungszeit anzurechnen ist. Diese Möglichkeit wird vor allem für die Anrechnung schulischer Berufsgrundbildungsjahre genutzt.

Die dritte Möglichkeit schließlich ist die vorzeitige Anmeldung zur Abschlussprüfung (ein halbes Jahr), wenn die Leistungen dies rechtfertigen. Für die Bewertung der Leistungen werden die Berufsschulnoten herangezogen. Verkürzung und vorzeitige Prüfung können miteinander kombiniert werden. Damit können Abiturienten eine Ausbildung unter günstigen Umständen schon nach anderthalb Jahren abschließen.

Während bei der Verkürzung zum Beginn der Ausbildung der Betrieb verpflichtet ist, alle Ausbildungsinhalte in der verkürzten Zeit vollständig zu vermitteln, müssen Auszubildende bei der vorzeitigen Prüfung auf die im letzten Halbjahr vorgesehenen Inhalte verzichten.

Auch eine Verlängerung der Ausbildungszeit ist möglich, wenn es dafür besondere Gründe gibt, wie z. B. längere Krankheit oder Mutterschaft.

### **Probezeit**

Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit einer Probezeit, sie muss mindestens einen und darf höchstens vier Monate dauern. Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit und ohne Begründung gekündigt werden (§ 20 BBiG).

### **Prüfungen**

Nach dem BBiG sind eine Zwischenprüfung (§ 48) und eine Abschlussprüfung (§ 37) durchzuführen. Die Zwischenprüfung dient nur der Ermittlung des Ausbildungsstandes etwa nach der Hälfte der Ausbildungszeit. Auch ein Nichtbestehen hat weder für Auszubildende noch für Betriebe irgendwelche Konsequenzen. Weil einige Betriebe und auch manche Auszubildenden die Zwischenprüfung nicht sehr ernst nehmen, wird gegenwärtig probeweise versucht, die Ergebnisse auf die Abschlussprüfung anzurechnen. Das Verfahren wird als gestufte Abschlussprüfung bezeichnet und durch die Ausbildungsordnung geregelt.

Die Abschlussprüfungen dürfen frühestens zwei Monate vor Ablauf der Ausbildungszeit beginnen (außer bei vorzeitiger Zulassung). Zuzulassen ist:

- Wer eine ordnungsgemäße duale Ausbildung abgeschlossen hat
- Eine anerkannte Ausbildung an einer berufsbildenden Schule (mit hinreichenden fachpraktischen Anteilen im Lernortverbund) absolviert hat
- Mindestens die anderthalbfache Ausbildungszeit in dem entsprechenden Beruf gearbeitet hat (diese Möglichkeit wird bisher von den Kammern sehr restriktiv gehandhabt)
- Eine vergleichbare Qualifizierung bei der Bundeswehr erhalten hat.

Die Prüfung kann zweimal wiederholt werden. Die Ausbildungszeit verlängert sich jeweils um ein halbes Jahr.

Die Ausbildung endet mit dem letzten Tag der (erfolgreichen) Prüfung. Werden Auszubildende danach weiterbeschäftigt, begründet dies ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, also ohne eine erneute Probezeit.

## 5 Schlussfolgerungen

Kehren wir zur Frage in der Einführung zurück: Kann ein so komplexes System überhaupt funktionieren? Es kann, aber es ist nicht perfekt, und es ist ungeheuer aufwändig. Vor allem aber gelingt dem System trotz des Aufwands nicht, was immer wieder gefordert wird, die Verzahnung von betrieblicher und schulischer Ausbildung. Auch wenn sich mit der Abstimmung von Zeitrahmen und Lernfeld die Voraussetzungen für eine inhaltliche und zeitliche Abstimmung deutlich verbessert haben, solange zwei verschiedene Organisationen mit jeweils ihren eigenen Zwängen bestehen, wird es keine durchgängig funktionierende Verzahnung geben können.

Damit stellt sich als zweite Frage: Lohnt dann der ganze Aufwand mit allen Berufsbildungsausschüssen und ihren Drittelparitäten? Wie eingangs behauptet, die Dualität der Lernorte wäre auch mit weniger Aufwand zu haben, könnte unter einheitlicher Verwaltung vielleicht sogar besser funktionieren. Trotzdem sollen hier drei Gründe genannt werden, die doch für dieses komplexe System sprechen:

Erster Grund: Identifikation. Die Vielzahl der Ausschüsse, ohne die dieses System der Selbstverwaltung nicht funktionieren würde, bindet viele der Beteiligten ein, gibt ihnen verantwortliche Aufgaben. Vor allem die Prüfungsausschüsse tragen wesentlich dazu bei, dass viele derjenigen, die in Betrieben die Ausbildung durchführen, auch an der Kontrolle der Ergebnisse beteiligt sind. Die Prüfer repräsentieren sich und ihre Unternehmen. Dabei spielt es häufig keine Rolle, ob sie von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern benannt worden sind, es geht vor allem um das fachliche Niveau und den Ruf der Firma. Ohne diese Organisation der Prüfungsausschüsse würde die Ausbildung in den Betrieben nicht funktionieren. Umgekehrt funktionieren die Prüfungsausschüsse aber auch nur auf der Basis der haupt- und nebenberuflichen Ausbilder in den Betrieben, und der Bereitschaft der Betriebe, ihre Mitarbeiter für die Prüfungsarbeit freizustellen. Hier knirscht es oft vernehmbar.

Zweiter Grund: Praxisbezug. Es ist kaum ein anderes Bildungssystem vorstellbar, dem es so gut gelingt, seinen Teilnehmenden die Qualifikationen zu vermitteln, die sie für ihre Beschäftigungsfähigkeit brauchen. Besondere Bedeutung dafür haben die Ausbildungsordnungen, mit denen Beruflichkeit und die Qualifizierung über den unmittelbaren betrieblichen Bedarf hinaus erreicht wird. Das aufwändige Verfahren der Erstellung mit den von den Sozialpartnern benannten Sachverständigen trägt zum

Ausbalancieren der gegensätzlichen Interessen von Betrieben und zukünftigen Beschäftigten bei. Zwar kommen nicht alle, die in diesem System mitwirken, aus der betrieblichen Praxis, die Chancen dafür sind aber größer als in jedem anderen vorstellbaren System. Dazu gehört auch, dass akademische Qualifikationen, außer bei den Vertretern des Schulsystems, keine Rolle spielen. Die Mehrzahl der Prüfer hat damit selbst einen vergleichbaren Ausbildungsweg durchlaufen, wie die Auszubildenden, die geprüft werden.

Dritter Grund: Kommunikation. Die Selbstverwaltung führt dazu, dass sich die Beteiligten auf allen Ebenen ständig mit Fragen der Qualifizierung beschäftigen müssen. Dies gilt für den Hauptausschuss beim BIBB ebenso wie für die Landesausschüsse, den Berufsbildungsausschüssen bei den Kammern und vor allem in den Prüfungsausschüssen. Die Ausschüsse sind wichtige Plattformen, sich zu begegnen, um Meinungen auszutauschen und auch Kontroversen auszutragen. Die Mitwirkung in den Prüfungsausschüssen ist für Berufsschullehrer ein wichtiger Informationskanal in die Arbeitswelt hinein.

Das Engagement aller Beteiligten ist sowohl Voraussetzung als auch Ergebnis dieser Form der Selbstverwaltung der dualen Ausbildung. Das hat seinen Preis. Bei allen Vorzügen macht diese komplexe Organisation das System auch vergleichsweise schwerfällig. Eine der größten Herausforderungen wird es deshalb sein, wie dieses Qualifizierungssystem den immer schnelleren technischen und organisatorischen Wandel bewältigen wird. Wie können Ausbildungsordnungen so offen formuliert werden, dass Betriebe aktuell veränderte Anforderungen berücksichtigen können, ohne dass damit gemeinsame Standards aufgegeben werden? Ist es möglich auch bei unterschiedlichen betrieblichen Entwicklungen, alle Auszubildenden an technischen Entwicklungen teilhaben zu lassen? Können auch die Mitglieder von Prüfungsausschüssen auf dem jeweils aktuellen Stand der Technik gehalten werden? Wenn die Ordnungsarbeit zufriedenstellende Antworten auf diese Fragen gibt, wird das duale System auch in Zukunft einen wichtigen Platz im Bildungssystem behalten.

## Quellen

---

### Zitierte Literatur

- Bahl, Anke (2012):** Ausbildendes Personal in der betrieblichen Bildung: Empirische Befunde und strukturelle Fragen zur Kompetenzentwicklung. In: Ulmer, Philipp/Weiß, Reinhold/Zöller, Arnulf (Hg.): Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 21-43.
- Beicht, Ursula (2014):** Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2013 erneut deutlich gestiegen. <http://www.bibb.de/de/4892.php> (Abruf: 19.05.2015).

- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2004):** Neuordnung der industriellen Metallberufe. Industriemachiner/-in. [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/metalltagung\\_agi\\_brans.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/metalltagung_agi_brans.pdf) (Abruf: 19.05.2015).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hg.) (2014a):** Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen. <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/download/id/2061> (Abruf: 19.05.2015).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hg.) (2014b):** Planmäßig ausbilden im Kleinbetrieb. Bonn. <http://www.foraus.de/html/6174.php> (Abruf: 19.05.2015).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.) (2014):** Handreichung für ausbildende Fachkräfte. [http://www.bmbf.de/pub/handreichung\\_ausbildende\\_fachkraefte.pdf](http://www.bmbf.de/pub/handreichung_ausbildende_fachkraefte.pdf) (Abruf: 19.05.2015).
- DGB-Jugend (2014):** Ausbildungsreport. <http://jugend.dgb.de/meldungen/ausbildung/+co++ca0324b4-3287-11e4-9c58-525400808b5c> (Abruf: 19.05.2015).
- Kultusministerkonferenz (KMK) (2011):** Rahmenlehrpläne zu Ausbildungsberufen nach BBiG/HwO. <http://www.kmk.org/bildung-schule/berufliche-bildung/rahmenlehrplaene-zu-ausbildungsberufen-nach-bbighwo.html> (Abruf: 19.05.2015).
- Koch, Johannes /Bahl, Anke (2007):** Prozessorientiert ausbilden. Ein computergestütztes Lern- und Arbeitsprogramm zur Planung einer prozess- und handlungsorientierten Ausbildung. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Rauner, Felix/Wittig, Wolfgang (2009):** Deutschland. In: Bertelsmann Stiftung (Hg.): Steuerung der beruflichen Bildung im internationalen Vergleich. Gütersloh: Verlag Bertelsmann-Stiftung, S. 155-196.
- Uhly, Alexandra (2014):** Erläuterungen zum „Datensystem Auszubildende“ (DAZUBI). Gruppen (Aggregate) von Ausbildungsberufen. [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21\\_dazubi\\_berufsgruppen.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dazubi_berufsgruppen.pdf) (Abruf: 19.05.2015).
- Ulmer, Philip/Gutschow, Katrin (2009):** Die Ausbildereignungsverordnung: Was ist neu? In: BWP, 3/2009, S. 48-51. <http://www.bibb.de/bwp/aevo> (Abruf: 19.05.2015).
- Verband für Arbeitsgestaltung, Betriebsorganisation und Unternehmensentwicklung (REFA) (1989):** Methodenlehre der Betriebsorganisation. Teil: Arbeitspädagogik. München: Hanser.
- Zinke, Gert/Schenk, Harald/Hackel, Monika/Wasiljew, Elke (2013):** Berufsfeldanalyse zu industriellen Elektroberufen als Voruntersuchung zur Bildung einer möglichen Berufsgruppe. [https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/fodb/data/documents/pdf/zw\\_42395.pdf](https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/fodb/data/documents/pdf/zw_42395.pdf) (Abruf: 19.05.2015).

## Weiterführende Literatur

- Elsholz, Uwe/Gillen, Julia/Meyer, Rita/Molzberger, Gabriele/Zimmer, Gerhard (Hg.) (2005):** Berufsbildung heißt: Arbeiten und Lernen verbinden! Münster/New York/München/Berlin: Waxmann Verlag.

## **Ausgewählte Informationsressourcen im Web**

### **Ausbildereignungsverordnung (AEVO)**

[http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ausbilder\\_eignungsverordnung.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ausbilder_eignungsverordnung.pdf) (Abruf: 19.05.2015).

### **Ausbildungsberufe, Ausbildungsordnungen, Rahmenlehrpläne**

<http://www.bibb.de/neue-berufe> (Abruf: 19.05.2015).

Informationen zu den Aus- und Weiterbildungsberufen des Dualen Systems nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO).

### **Berufsbildungsgesetz (BBiG)**

<http://www.bmbf.de/pubRD/bbig.pdf> (Abruf: 19.05.2015).

### **Förderung überbetriebliche Ausbildung**

[http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a34\\_gemeinsame\\_\\_richtlinien\\_fuer\\_die\\_\\_foerderung\\_ueberbetrieblicher\\_berufsbildungsstaetten\\_und\\_ihrer\\_weiterentwicklung\\_zu\\_kompetenzzentren%281%29.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a34_gemeinsame__richtlinien_fuer_die__foerderung_ueberbetrieblicher_berufsbildungsstaetten_und_ihrer_weiterentwicklung_zu_kompetenzzentren%281%29.pdf) (Abruf: 19.05.2015).

Gemeinsame Richtlinie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi) (aktuell: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie).

### **Geprüfter Berufspädagoge**

[http://www.bmbf.de/intern/upload/fvo\\_pdf/berufspaedagoge.pdf](http://www.bmbf.de/intern/upload/fvo_pdf/berufspaedagoge.pdf) (Abruf: 19.05.2015).  
Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Berufspädagoge/Geprüfte Berufspädagogin.

### **Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG)**

<http://www.gesetze-im-Internet.de/bundesrecht/gg/gesamt.pdf> (Abruf: 19.05.2015).

### **Handwerksordnung (HwO)**

<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/hwo/gesamt.pdf> (Abruf: 19.05.2015).

### **Beschlüsse des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)**

[http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ha\\_beschluesseverzeichnis.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ha_beschluesseverzeichnis.pdf) (Abruf: 19.05.2015).