

D2 Ordnung der Systeme beruflicher Bildung in Deutschland

1	Einführung.....	720
2	Abgrenzung der Systeme	721
2.1	Universitäten und Fachhochschulen.....	722
2.2	Schulische und betriebliche Ausbildung.....	722
2.3	Weiterbildung.....	724
3	Ordnungsrahmen.....	726
3.1	Hochschulsystem	727
3.2	Duales System.....	728
3.3	Duales Studium	729
3.4	Schulberufssystem.....	729
3.5	Übergangssystem	732
3.6	Weiterbildung.....	732
4	Abstimmung zwischen Qualifizierung und Beschäftigung	734
4.1	Varianten der Abstimmung	734
4.1.1	Wechselwirkungen zwischen Qualifizierung und Beschäftigung	734
4.1.2	Steuern und Regeln	735
4.1.3	Cobweb-Theorem oder der Schweinezyklus.....	736
4.1.4	Flexibilität und Puffer im Abstimmungsprozess.....	736
4.2	Abstimmung in den Systemen	738
4.2.1	Hochschulsystem	738
4.2.2	Duales System	739
4.2.3	Schulberufssystem.....	740
4.2.4	Übergangssystem	741
4.2.5	Weiterbildung.....	741
5	Zusammenfassung.....	742

Wer eine Beschäftigung sucht, muss die dafür notwendigen Qualifizierungen nachweisen. Die werden üblicherweise in den Systemen der beruflichen Bildung erworben, sie vermitteln Erwerbs- und damit Lebenschancen, und sie sind entscheidend für den Erfolg im internationalen Wettbewerb der Volkswirtschaften. Trotz dieser unabwiesbaren

Relevanz gibt es weder einen einheitlichen Ordnungsrahmen noch eine Bundeskompetenz für die Gestaltung dieser wichtigen Teile des Bildungssystems, und es ist auch keine bildungspolitische Absicht erkennbar, solche zu schaffen.

Berufsbildungspolitik ist durch widersprüchliche Rahmenvorgaben und Ziele bestimmt. Einerseits verbietet die im Grundgesetz verankerte Freiheit der Berufswahl eine gezielte Lenkung der Bewerberströme, andererseits wird der Erfolg daran gemessen, wie viele der Absolventen anschließend eine Beschäftigung finden. Ein Ausgleich dieser Widersprüche würde intelligente Regelungen in einem bundeseinheitlichen Ordnungssystem voraussetzen, wie sie teilweise im dualen System zu finden sind.

Stattdessen herrscht bildungspolitische Kleinstaaterei. Die berufliche Bildung an Berufsschulen, Berufsfachschulen und Hochschulen wird durch die Gesetzgebungskompetenz von 16 Bundesländern bestimmt. Dem gegenüber steht ein bundeseinheitlicher Arbeitsmarkt, der nur mit einheitlichen Berufsabschlüssen und vergleichbaren Qualifikationen funktioniert. Vergleichbare Berufsabschlüsse fordert auch die Europäische Union für ihre Bemühungen einen einheitlichen europäischen Arbeitsmarkt zu schaffen. Statt durch eine bundeseinheitlichen Zuständigkeit wird die Einheitlichkeit außer für die betriebliche Berufsbildung durch eine Konferenz der Kultusminister der Bundesländer ohne gesetzgeberische Zuständigkeit durch nicht bindende Beschlüsse auf der Grundlage politischer Kompromisse hergestellt.

Wie die einzelnen Systeme der beruflichen Bildung funktionieren und wodurch dabei entstehende Disparitäten ausgeglichen werden, wird in den folgenden Ausführungen dargestellt.

1 Einführung

Mit dem Titel „Ordnung der Systeme beruflicher Bildung“ verbinden sich drei Aussagen: Die eine Aussage steckt in der Wahl des Begriffs „Systeme“. Damit wird signalisiert, dass keine objektive Beschreibung der Realität in ihrer gesamten Komplexität zu erwarten ist, sondern eine reduzierte bestimmter Merkmale, die für das Funktionieren der Systeme relevant sind. Die Auswahl der Merkmale erfolgt subjektiv-pragmatisch.

Die zweite Aussage ist die Verwendung des Plurals. Berufliche Bildung soll hier nicht als einheitliches System beschrieben werden. Auch dies ist eine subjektive Entscheidung. Es wäre zwar möglich, die berufliche Bildung in Deutschland als ein System mit verschiedenen Subsystemen zu beschreiben. Dies würde jedoch nahelegen, dass es sich bei den Subsystemen um Ausdifferenzierungen eines Systems handelt. Historisch haben sich die einzelnen Systeme jedoch weitgehend eigenständig entwickelt. Zwischen der Ausbildung der Handwerker und dem Studium der Akademiker hat es lange Zeit keine Verbindungen gegeben. Auch Schulen haben sich aus den

Traditionen der kirchlichen Sonntagsschulen und militärischem Drill als eigene Lehr-Lern-Form entwickelt. Nur aus diesen Traditionen lassen sich Unterschiedlichkeiten der heutigen Systeme verstehen.

Eine dritte Aussage ist, dass es sich bei der Beschreibung von Systemen immer um Unterschiede und Abgrenzungen handelt. Hier sollen vor allem die Unterschiede zwischen den Systemen herausgearbeitet werden. Wenn etwas als System bezeichnet wird, bedeutet dies immer, dass es eine Außenwelt gibt, die nicht zu diesem System gehört, von der es sich einerseits abgrenzt, die andererseits die Bedingungen bestimmt, unter denen das System überleben muss. Außenwelt ist hier zum einen die Allgemeinbildung, die Voraussetzungen für den Erfolg in der beruflichen Bildung schaffen muss, zum anderen das Beschäftigungssystem, aus dem sich die Anforderungen an die Qualifizierung herleiten. Berufliche Bildung soll den Übergang zwischen allgemeiner Bildung und Beschäftigung möglich machen.

Die Beschreibungen der Systeme erfolgen unter drei Gesichtspunkten:

In einem ersten Teil werden die Systeme unter dem Gesichtspunkt ihrer quantitativen Bedeutung dargestellt. Es ist der Blick, wie er sich in Statistiken (alle Zahlen hier aus dem jährlichen Bildungsbericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) 2014) spiegelt.

In einem zweiten Teil wird der Ordnungsrahmen der Systeme beschrieben. Dies sind in erster Linie die gesetzlichen Grundlagen, die für die einzelnen Systeme gelten. Die systematische Zuordnung der jeweiligen Gesetze soll nicht nur zeigen, wie zersplittert die berufliche Bildung in Deutschland ist, sondern vor allem, dass es keine politische Absicht gibt, die einzelnen Systeme zu einem Gesamtsystem zusammen zu führen.

Der dritte Teil über die Abstimmung zwischen Qualifizierung und Beschäftigung der Menschen in den Systemen zeigt die unterschiedlichen Mechanismen der Steuerung und Regelung. Über welche Sensoren verfügen die Systeme, um die Anforderungen des Arbeitsmarktes wahrzunehmen und über welche Möglichkeiten, die Anforderungen zu erfüllen?

2 Abgrenzung der Systeme

Die Abgrenzung der Systeme erfolgt unter institutionellen Gesichtspunkten, deren rechtliche Grundlagen im nächsten Abschnitt ausführlicher dargestellt werden. Da vor allem die gesetzgeberischen Zuständigkeiten klar geregelt sind, lassen sich diese

Abgrenzungen vergleichsweise leicht vornehmen. Schwieriger ist die Vergleichbarkeit der statistischen Daten, weil die Teilnehmenden weder zu einem einheitlichen Zeitpunkt in die Systeme eintreten, noch eine gleich lange Zeit darin verweilen. Manche Teilnehmenden durchlaufen auch mehrere Systeme hintereinander, machen z. B. erst eine Ausbildung im dualen System und beginnen anschließend ein Studium. Für ein vollständiges Bild wäre deshalb sowohl eine Längs- als auch eine Querschnittsanalyse der Daten notwendig, auf die im Folgenden jedoch verzichtet wird.

Akademische und nicht-akademische Qualifizierung

Eine relevante Unterscheidung in der beruflichen Bildung ist die nach akademischer und nicht akademischer. Danach befanden sich im Erhebungszeitraum 2012 nahezu gleichviel junge Menschen in der akademischen 2.611.469, wie in der nicht akademischen beruflichen Bildung, insgesamt 2.723.870. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die eine Hälfte der zukünftigen Erwerbstätigen ihren Weg über ein Studium nimmt, die andere nicht, denn die Zahlen sind nur bedingt vergleichbar. Gezählt wird hier, wie viele Menschen sich im Jahr 2012 in dem jeweiligen Teilsystem befinden. Bei der Interpretation der Zahlen ist zu berücksichtigen, dass ein Studium meist deutlich länger dauert, als z. B. eine duale Ausbildung. So bietet sich ein völlig anderes Bild, wenn man die Eintrittszahlen zu einem bestimmten Zeitpunkt, hier dem Jahr 2012, vergleicht. Danach haben 495.088 eine akademische Qualifizierung und 1.014.414 eine nicht akademische begonnen, das sind also weniger als ein Drittel.

Aber auch diese Zahlen bilden die realen Bildungsströme nur unvollständig ab, denn viele Schulabgänger absolvieren zunächst eine duale Ausbildung und studieren anschließend.

2.1 Universitäten und Fachhochschulen

Im System der akademischen Qualifizierung lassen sich weiter Universitäten und Fachhochschulen unterscheiden. Beide Institutionen bieten gleichermaßen Bachelor- und Masterstudiengänge an. Unterschiede bestehen vor allem im Promotionsrecht, das (noch) den Universitäten vorbehalten ist. Außerdem dürfen sich Fachhochschulen stärker spezialisieren. Fast jeder Sechste beginnt seine akademische Qualifizierung an einer Universität, gut jeder Vierte an einer Fachhochschule.

2.2 Schulische und betriebliche Ausbildung

Vielfältiger wird das Bild, wenn man die nicht-akademische Qualifizierung betrachtet. Hier wird nach dualem System, dem Schulberufssystem und dem Übergangssystem unterschieden. Vergleicht man hier die Eintrittszahlen für das Jahr 2012, dann hat jeder zweite Schulabgänger eine Ausbildung im dualen System, jeder fünfte im Schulberufssystem und mehr als jeder dritte im Übergangssystem begonnen.

Duales System

Duales System bedeutet, die Teilnehmenden haben einen Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb oder einer vergleichbaren Institution (z. B. in der öffentlichen Verwaltung) für die Qualifizierung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erhalten und besuchen gleichzeitig eine Teilzeitberufsschule. Vergleicht man hier die Eintrittszahlen (2012) 512.773 mit denen der 495.088 Studienanfänger, dann zeigt sich ein annäherndes Gleichgewicht. Wenn man das unterschiedliche Eintrittsalter nicht berücksichtigt, lässt sich grob einteilen, ein Drittel beginnt ein Studium, ein Drittel beginnt eine duale Ausbildung und ein Drittel verteilt sich auf schulische Qualifizierungen und das Übergangssystem.

Schulberufssystem

Mit 209.748 Schülerinnen und Schülern hat das Schulberufssystem quantitativ eine eher geringe Bedeutung. D. h. nur jeder Siebte beginnt eine berufliche Qualifizierung in diesem Segment. Erst durch eine detaillierte Betrachtung erschließt sich seine Schlüsselfunktion für bestimmte Berufsbereiche. Dafür ist vor allem die Unterscheidung von öffentlich-rechtlichen und privaten Schulen relevant.

Öffentlich-rechtlich sind zum einen Berufsschulen, die sowohl als Teilzeitberufsschulen im dualen System agieren, als auch vollständige Bildungsgänge anbieten. Sie haben in den einzelnen Bundesländern unterschiedliche Bezeichnungen, z. B. Kollegstufe in NRW oder Oberstufenzentren in Berlin. Sie qualifizieren mit eigenen Berufsabschlüssen, überwiegend in sog. Assistenzberufen, bereiten aber auch auf Prüfungen in anerkannten Ausbildungsberufen vor. Diese Angebote konkurrieren mit Ausbildungen im dualen System.

Eine andere öffentlich-rechtliche Schulart sind Fachschulen, sie sind teilweise in die Berufsschulen integriert. Einer ihrer Angebotsschwerpunkte sind Qualifizierungen für den sozialen Bereich, z. B. Erzieher und Erzieherinnen. Ein Merkmal dieser Angebote ist, dass sie zum einen keine Berechtigung zum Hochschulzugang voraussetzen, es zum anderen keine vergleichbaren Angebote im dualen System gibt.

Vergleichbar den Fachschulen im öffentlich-rechtlichen Bereich sind Privatschulen, die überwiegend in medizinischen Berufen qualifizieren (z. B. medizinisch-technische Assistenten, Physiotherapeuten). Diese Schulen verlangen üblicherweise ein Schulgeld (meist um 200 Euro pro Monat).

Damit zeigt sich die kuriose Situation, dass es in der nicht-akademischen beruflichen Bildung Ausbildungsgänge im dualen System gibt, in denen die Auszubildenden Geld bekommen, bis zu eintausend Euro pro Monat, öffentlich-rechtliche Fachschulen, die kostenlos sind, und private Fachschulen, in denen sogar ein Schulgeld bezahlt werden muss. Kurios, weil damit z. B. ein Medizinstudium kostenlos ist, man für die Qualifizierung zur medizinisch-technischen Assistentin jedoch bezahlen muss. Außer historischen Gründen (z. B. Krankenhäuser in kirchlicher Trägerschaft) ist eine

Erklärung für privatrechtliche Fachschulen, dass viele Berufsabschlüsse (z. B. Altenpflege) in großem Umfang als Weiterbildung erworben und von der Bundesagentur für Arbeit finanziell gefördert werden.

Übergangssystem

Jeder Fünfte Schulabgänger (jeder Dritte in der nicht-akademischen Qualifizierung) landet im Übergangssystem. Diese Jugendlichen finden nach der allgemeinbildenden Schule keinen Ausbildungsplatz im dualen System, beginnen aber auch keine Qualifizierung im Schulberufssystem. Etwa die Hälfte von ihnen hat einen Hauptschulabschluss, jeder Fünfte keinen. Dieses System wird auch als Warteschleife bezeichnet und soll Qualifikationen vermitteln, die den Eingang in eine berufliche Qualifizierung ermöglichen.

Über 70% der Maßnahmen finden im Schulberufssystem statt, also an Berufsschulen, die auch berufliche Abschlüsse anbieten könnten, ca. 20% bei freien Bildungsträgern. Der Rest durchläuft vergleichbare Maßnahmen, die in Betrieben, jedoch ohne Ausbildungsvertrag (Praktika, Berufsorientierung, Einstiegsqualifizierung) durchgeführt werden.

Es ist zu erwarten, dass mit dem demografischen Wandel der Anteil der Jugendlichen im Übergangssystem abnehmen wird.

2.3 Weiterbildung

Um ein vollständiges Bild der beruflichen Bildung zu erhalten, muss auch das System der Weiterbildung in den Blick genommen werden. Unter den Bedingungen des schnellen technischen, sozialen und organisatorischen Wandels gewinnt dieses Segment zunehmend an Bedeutung.

Für die Weiterbildung gibt es keinen institutionellen Rahmen, wie für die anderen Systeme. Jeder kann ohne Voraussetzungen Weiterbildungsmaßnahmen (dies gilt gleichermaßen für alle Bildungsmaßnahmen für Erwachsene) anbieten und fantasievolle Zertifikate vergeben. Nur für staatlich anerkannte und damit geschützte Berufe lassen sich überhaupt so etwas wie Ordnungssysteme erkennen. Deshalb wird die Weiterbildung hier auch nicht als System mit gemeinsamen Merkmalen und Strukturen betrachtet.

Die Schwierigkeiten einer Beschreibung beginnen schon bei der Definition. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) orientiert sich noch an der Unterscheidung von Fort- und Weiterbildung. Danach wird als Fortbildung bezeichnet, wenn mit der Qualifizierung nach einer Erstausbildung ein höherwertiger Abschluss erreicht wird. Typisches Beispiel ist die Meisterqualifizierung, die einen Abschluss als Geselle oder Facharbeiter

voraussetzt. Um eine Weiterbildung nach dieser Definition handelt es sich, wenn mit der Qualifizierung kein Abschluss verbunden ist, sondern neue Qualifikationen im erworbenen Beruf vermittelt werden.

Da die Abgrenzung und Zuordnung von Fort- und Weiterbildung schwierig ist, wird zunehmend auf diese Unterscheidung verzichtet, der Bildungsbericht des BMBF benutzt nur noch den Begriff der Weiterbildung oder spricht ganz allgemein vom Lernen im Erwachsenenalter.

Seit 1996 probeweise und 2011 verbindlich wird die Beteiligung an Weiterbildung europaweit nach einer einheitlichen Vorgabe (Adult Education Survey, AES) durch repräsentative Stichproben aller Erwachsenen zwischen 25 und 64 erfasst. Der AES unterscheidet zwischen formeller (Maßnahmen mit Abschluss), nicht-formeller (ohne Abschluss) und informeller (ohne organisierte Maßnahme) Weiterbildung.

Auf der Grundlage der AES-Vorgaben unterscheidet der Bildungsbericht des BMBF zwischen allgemeiner und berufsbezogener Weiterbildung und für letztere zwischen betrieblicher und individueller Weiterbildung.

Weil es keine Bildungs- und Studiengänge mit definierten Zeiten gibt, ist es schwierig, quantitative Dimensionen zu benennen. Gefragt wird deshalb nach der Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme in den vergangenen 12 Monaten.

Danach haben im Jahr 2012 42% aller Erwachsenen an einer berufsqualifizierenden Maßnahme teilgenommen, davon 37% an einer betrieblichen und 8% an einer individuellen. Betrachtet man nur die Vollzeitbeschäftigten, dann haben 49%, also jeder zweite, an einer betrieblichen Weiterbildung teilgenommen. Die Statistik zeigt, der weitaus größte Teil der beruflichen Weiterbildung wird von Betrieben durchgeführt.

Der Statistik entzieht sich völlig die informelle Weiterbildung, also das Lernen im Arbeitsprozess ohne organisierte Anleitung. Wie wichtig dieser Bereich für die Sicherung der Qualifikationen im Beschäftigungssystem ist, lässt sich daran ablesen, dass sich für das betriebliche Management eigene Disziplinen wie Organisationsentwicklung, Wissensmanagement oder Mikrolernen (als Form des E-Learning) herausbilden.

3 Ordnungsrahmen

Angesichts der Bedeutung, die berufliche Qualifizierung für die Leistungsfähigkeit einer Volkswirtschaft hat, sollte man dafür einen einheitlichen Ordnungsrahmen erwarten. Tatsächlich hat es einen solchen Versuch einer Bildungsgesamtplanung durch einen Deutschen Bildungsrat von 1965-1975 gegeben, der 1970 einen Strukturplan für das Deutsche Bildungswesen vorgelegt hat. Ein Ergebnis war 1972 der Entwurf eines neuen Berufsbildungsgesetzes, mit dem schulische und betriebliche Bildung in einem System (einer gemeinsamen Sekundarstufe II) zusammengeführt werden sollten. Die Kollegschaften in NRW und die Oberstufenzentren in Berlin sind Relikte dieses konzeptionellen Ansatzes. Dieser Gesetzentwurf hat es bis zur zweiten Lesung im Bundestag geschafft, wurde dann aber nach einer Intervention aus der Wirtschaft durch das Kanzleramt gestoppt, weil es das Ende des dualen Systems bedeutet hätte. Von dieser Niederlage hat sich die Bildungsgesamtplanung bis heute nicht erholt. Es gibt also keinen einheitlichen Ordnungsrahmen für die berufliche Qualifizierung, sondern ganz unterschiedliche gesetzliche Regelungen für die im vorigen Abschnitt ausgewiesenen Teilsysteme.

Größtes Hindernis für einen gemeinsamen Ordnungsrahmen ist der Kulturföderalismus, der den Bundesländern die gesetzgeberische Hoheit für den gesamten Bildungsbereich garantiert (Art. 30 Grundgesetz (GG)). Diese Länderautonomie ist durch das 2006 in das Grundgesetz aufgenommene Kooperationsverbot von Bund und Ländern noch zusätzlich verschärft worden (Art. 91 GG sieht keine gemeinsamen Bundes- und Landeskompetenzen vor). Ob und wie weit dieser Kulturföderalismus sinnvoll ist, soll hier nicht diskutiert werden, einige negative Auswirkungen auf die berufliche Bildung sind jedoch nicht zu übersehen, da die Wirtschaft nach bundesweit einheitlichen und vergleichbaren Berufsabschlüssen verlangt. Deshalb fehlt es nicht an Bemühungen, trotz des Kulturföderalismus einheitliche Regelungen für die berufliche Bildung zu schaffen. Dafür gibt es prinzipiell drei Möglichkeiten:

Eine Möglichkeit ist die für das duale System gewählte Regelung der betrieblichen Bildung im Arbeitsrecht (BBlG). Damit sind die Bundesländer für die Gesetzgebung in diesem Bereich überhaupt nicht zuständig.

Die zweite Möglichkeit ist nach Art. 74 GG für wichtige Bereiche der Daseinsfürsorge Berufsabschlüsse bundeseinheitlich zu regeln. Diesen Regelungen muss der Bundesrat zustimmen. Sie werden für die Einheitlichkeit der Gesundheitsberufe genutzt.

Eine dritte Möglichkeit sind Rahmenempfehlungen der ständigen Konferenz der Kultusminister, denen die einzelnen Bundesländer jedoch nicht folgen müssen.

Zunehmend nimmt aber noch ein dritter Partner Einfluss auf die deutsche Ordnung der beruflichen Bildung, die Kommission der Europäischen Union. Die EU verfolgt

das Ziel der Schaffung eines einheitlichen Arbeitsmarktes in Europa. Das setzt einheitliche Berufsabschlüsse oder wenigstens ihre gegenseitige Anerkennung voraus. Zunehmend enthalten dazu Ausbildungsordnungen für schulische Qualifizierungen der Bundesländer umfangreiche Vorschriften zur Vergleichbarkeit und Anerkennung von in anderen EU-Ländern erworbenen Abschlüssen.

Wie unter diesen Voraussetzungen die Ordnung in den verschiedenen Systemen gestaltet wird, ist in den folgenden Ausführungen beschrieben.

3.1 Hochschulsystem

Den größten Einfluss hat der Prozess der Angleichung der Bildungssysteme in der Europäischen Union bisher im Hochschulsystem gezeigt. Der Ordnungsrahmen für Universitäten und Fachhochschulen ist innerhalb von etwa zehn Jahren völlig umgekrempelt worden. Aus einem staatlich sehr strikt regulierten System ist ein fast privatrechtliches geworden. Die Veränderung hat einen Namen: Bologna-Prozess.

Rechtliche Grundlage ist die Zuständigkeit der Länder für die Hochschulgesetzgebung nach der Föderalismusreform 2006. Zwar gibt es noch ein Hochschulrahmengesetz, es ist jedoch für die Länder nicht mehr bindend. Diese Veränderung der Zuständigkeiten hätte allein jedoch wenige Konsequenzen gehabt. Entscheidend für den gegenwärtigen Ordnungsrahmen ist der nach der italienischen Universitätsstadt benannte Prozess.

Dieser Prozess beginnt 1998 mit der ebenfalls nach einer berühmten Universität benannten Erklärung, der Sorbonne Deklaration: Gemeinsame Erklärung zur Harmonisierung der Architektur der europäischen Hochschulbildung. Mit dieser Erklärung wird die Vereinheitlichung der Hochschulsysteme im vereinigten Europa zunächst nur von den jeweils für Hochschulen zuständigen Ministern von Frankreich, Großbritannien, Italien und Deutschland beschlossen.

Bereits in der Sorbonne Deklaration sind drei wesentliche Merkmale für das zukünftige einheitliche Hochschulsystem festgelegt: Die Unterscheidung zwischen einem Studium mit einer berufsqualifizierenden Ausrichtung (später Bachelor) und einem Postgraduiertenstudium mit den Abschlüssen Master oder Promotion. Das zweite Merkmal ist der modulare Aufbau der Studiengänge. Das dritte Merkmal ist als Konsequenz der Modularisierung die Einführung eines einheitlichen Punktesystems für die Anerkennung von Studienleistungen (ECTS bzw. Credit Points).

Eine Jahr später werden in Bologna die in der Sorbonne Deklaration festgelegten Grundlagen von allen Ministern der europäischen Union bestätigt.

Die wichtigste Veränderung des Ordnungsrahmens für die deutschen Hochschulen wird in der Bologna-Erklärung jedoch gar nicht erwähnt: die privatwirtschaftliche

Akkreditierung von Studiengängen. Sie wird mit dem Ziel der Qualitätssicherung der im Bologna-Prozess neu zu entwickelnden Studiengänge eingeführt. Das Verfahren ist folgendermaßen institutionalisiert. In den Hochschulgesetzen der Bundesländer wird festgelegt, dass nur akkreditierte Studiengänge anerkannt werden. Die Anerkennung erfolgt durch privatwirtschaftliche Akkreditierungsagenturen. Grundlage dafür sind Beschlüsse der Kultusministerkonferenz (KMK), z. B. „Ländergemeinsame Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor und Masterstudiengängen“ von 2003 (vgl. Bülow-Schramm/Heumann 2012).

Die Anerkennung als Agentur erfolgt durch einen Akkreditierungsrat. Der Akkreditierungsrat wird durch eine Stiftung des öffentlichen Rechts durch Gesetz des Landes NRW getragen. Im Akkreditierungsrat der Stiftung sitzen je vier Vertreter der Hochschulen und der Kultus- bzw. Wissenschaftsministerien der Länder. Hinzu kommen je zwei Vertreter von Unternehmen, Gewerkschaften und Studierenden. Außerdem sitzen zwei Vertreter von ausländischen Hochschulen und ein Vertreter der für das Dienst- und Tarifrecht zuständigen Landesministerien im Rat. Dazu kommt ein Vertreter der Agenturen mit beratender Stimme.

Das Verfahren orientiert sich insgesamt an den Regelungen in angelsächsischen Ländern.

3.2 Duales System

Das duale System der beruflichen Bildung wird nicht nur durch zwei Lernorte bestimmt, Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen, sondern für diese beiden Lernorte auch durch eigene rechtliche Grundlagen, das Berufsbildungsgesetz für den betrieblichen, die Schulgesetze der Länder für den schulischen Lernort. Es wird damit über einen doppelten Ordnungsrahmen reguliert (ausführlich dazu unter Koch 2015).

Die bundesweite Einheitlichkeit wird durch das Berufsbildungsgesetz und die auf dieser Grundlage erlassenen Ausbildungsberufe erreicht. Das BBiG liefert damit den primären Ordnungsrahmen. Es fällt nicht unter das Föderalismusgebot, weil es formal als Teil des Arbeitsrechts definiert wird. Ein Ausbildungsverhältnis im dualen System wird durch einen privatrechtlichen Ausbildungsvertrag, einen besonderen Arbeitsvertrag für den in weiten Teilen das Arbeitsrecht gilt, begründet. Nur mit einem Ausbildungsvertrag ist der Eintritt in das duale System möglich. Der schulische Ordnungsrahmen setzt auf dem arbeitsrechtlichen auf.

Die primäre Funktion des BBiG wird unterstrichen, indem gemeinsam mit der Erarbeitung der Ausbildungsordnungen durch Vertreter der Sozialpartner (also der Wirtschaft) gleichzeitig auf diese abgestimmte Rahmenlehrpläne durch Vertreter der Kultusministerien der Länder, entsandt durch die KMK, erstellt und als Empfehlungen an die Länder weitergereicht werden.

Mit dem BBiG werden nicht nur die Ausbildung, sondern auch bundeseinheitliche Fort- und Weiterbildungen geregelt. Die Prüfungen werden durch nach dem BBiG zuständige Stellen, überwiegend durch die Kammern der Wirtschaft abgenommen.

Die Vereinheitlichung im europäischen Wirtschaftsraum soll durch die Orientierung der Ordnungsmittel (Aus- und Fort- und Weiterbildungsordnungen) am Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) erreicht werden.

3.3 Duales Studium

Mit dem dualen Studium etabliert sich ein Zwitter in der beruflichen Bildung zwischen betrieblicher Ausbildung und akademischer Qualifizierung. Noch spielt dieser Bildungsweg quantitativ keine Rolle, zeigt aber angesichts steigender Abiturientenzahlen durchaus Entwicklungspotenzial, zumal man bei diesem Studium außer guten Beschäftigungschancen auch noch Geld verdient (BIBB: Duales Studium).

Gegenwärtig gibt es zwei Varianten: Einmal dual in der Bedeutung, dass zwei Abschlüsse erworben werden, der Abschluss in einem BBiG-Beruf und der Hochschulabschluss. In der anderen Variante besteht eine Art Praktikumsvertrag mit dem Betrieb und ein begleitendes Studium. Für den betrieblichen Teil gibt es in dieser Variante keinen verbindlichen Rechtsrahmen.

Ein Defizit dieser Qualifizierung ist die mangelhafte Abstimmung zwischen Betrieb und Hochschule, die Bezeichnung dual deshalb oft eher ein Etikettenschwindel. Nur bei dem Modell der dualen Hochschulen (überwiegend in Baden-Württemberg) schließt die Hochschule einen Vertrag mit den Betrieben, in dem auf das Studium abgestimmte Ausbildungsinhalte im Betrieb vereinbart werden (studieren.de: Berufsakademien/Duale Hochschulen).

3.4 Schulberufssystem

Für das Schulberufssystem gilt die Kulturhoheit der Länder, d. h. der Ordnungsrahmen wird durch die jeweiligen Kultusministerien bestimmt.

Vier Kategorien von Qualifizierungsmaßnahmen lassen sich unter Ordnungsgesichtspunkten im Schulberufssystem unterscheiden:

1. Gesundheitsberufe
2. Sozial- und Erziehungsberufe
3. Andere schulische Abschlüsse
4. Ausbildungsberufe nach BBiG

Gesundheitsberufe

Mit einem knappen Drittel aller Schülerinnen und Schüler stellen die Gesundheitsberufe den größten Anteil im Schulberufssystem. Wegen ihrer Bedeutung für die Daseinsfürsorge und zur Sicherstellung gleicher Lebensverhältnisse kann der Bundestag (Art. 74 Abs. 1 GG) die Zulassung zu ärztlichen und anderen Heilberufen und zum Heilgewerbe beschließen. Diese Berufe werden als geregelt, bzw. staatlich anerkannt bezeichnet. Dies sind insbesondere das Gesetz über die Berufe in der Krankenpflege (Krankenpflegegesetz – KrPflG), das Gesetz über technische Assistenten in der Medizin (MTA-Gesetz – MTAG) und das Gesetz über die Berufe in der Physiotherapie (Masseur- und Physiotherapeutengesetz – MPhG).

Nicht alle geregelten Gesundheitsberufe sind dem Schulberufssystem zuzurechnen. Auf derselben Rechtsgrundlage werden alle Heilberufe, auch die Berufszulassungen für die Mediziner Ausbildung an Hochschulen geregelt. Als geregelt gelten auch Gesundheitsberufe im dualen System (z. B. Optiker, pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte oder medizinische Fachangestellte, ehemals Sprechstundenhilfen).

Obwohl die Heilberufe im Schulberufssystem durch Ausbildungsgesetze geregelt werden, unterscheiden sie sich in vier Punkten grundsätzlich von Ausbildungsordnungen im dualen System:

1. Sie regeln nicht die Durchführung der Ausbildung, sondern die Prüfungsvoraussetzungen. Sie entsprechen damit dem Gesetzesteil der Ausbildungsordnungen, enthalten jedoch keine sachlichen und zeitlichen Gliederungen.
2. Das Ausbildungsverhältnis wird nicht durch einen Ausbildungsvertrag begründet, sondern durch den Besuch einer anerkannten Fachschule. Die Anerkennung der Fachschulen ist Aufgabe der Länder.
3. Die Ordnungen sehen zwar auch eine praktische Ausbildung vor, die Organisation dafür ist jedoch Aufgabe der Fachschule.
4. Im Gegensatz zum dualen System werden auch Zugangsvoraussetzungen, z. B. mittlerer Schulabschluss, vorgegeben.

Der historische Grund, diese Gesundheitsberufe nicht nach dem BBiG zu regeln ist, dass die Ausbildung üblicherweise an Kliniken stattfindet und der Träger der Klinik oft auch die Fachschule betreibt, oder mit diesem direkt vertraglich verbunden ist.

Akademisierung in Gesundheitsberufen

Sowohl als Folge der Zunahme des Abiturientenanteils an den Schulabgängern, als auch im Zuge der Angleichung der Bildungssysteme in der Europäischen Union werden zunehmend zum Schulberufssystem vergleichbare Bildungsgänge auch an Fachhochschulen mit Bachelorabschlüssen angeboten. Gleichzeitig verbessern die Bachelorabschlüsse die Berufschancen im europäischen Ausland. Insbesondere private Berufsfachschulen im Gesundheitssystem nutzen die neuen Möglichkeiten, sich als Fachhochschulen akkreditieren zu lassen.

Allerdings erfüllen die Bachelorabschlüsse im Gesundheitssystem nicht automatisch die Vorschriften zur beruflichen Zulassung. Zusätzlich zum Hochschulabschluss muss deshalb auch eine Prüfung vor dem für die Fachschule zuständigen Prüfungsausschuss (z. B. der Ärztekammer) abgelegt werden. Ebenso gelten die Vorgaben für die praktische Ausbildung. Mit der Akademisierung entsteht hier im Gesundheitswesen ein eigener Bereich dualer Studiengänge.

Sozial- und Erziehungsberufe

Sozial- und Erziehungsberufe sind mit knapp über 30 Prozent die zweitgrößte Gruppe im Schulberufssystem. Die Bundeseinheitlichkeit ist der Bildungspolitik jedoch offenbar nicht ganz so wichtig, wie für die Gesundheitsberufe, sie haben keine Aufnahme in die Aufzählung des Art. 74 GG gefunden, sondern werden über Empfehlungen der KMK geregelt. Diese sind zwar in der Form vergleichbar gestaltet, wie die Ausbildungsordnungen aus dem Gesundheitsministerium, beschreiben also überwiegend Prüfungsanforderungen, sind jedoch nicht verbindlich. Sie müssen von den einzelnen Bundesländern jeweils durch eigene Verordnungen umgesetzt werden. Dabei können die Verordnungen von den Rahmenempfehlungen abweichen.

Die Absolventen dürfen zu ihrer Berufsbezeichnung den Zusatz „staatlich geprüft“ führen. Es handelt sich damit um geschützte Berufsbezeichnungen.

Weitere Assistenzberufe

Über die bundeseinheitlichen medizinischen Assistenzberufe hinaus werden auch durch KMK-Rahmenvereinbarungen weitere Assistenzberufe (z. B. mathematisch-technische Assistenten) für die Qualifizierung an Berufsfachschulen geregelt (KMK-Rahmenvereinbarung technische Assistenten 2011). Die Regelungen entsprechen formal den der Sozial- und Erziehungsberufe, haben aber mit einem Anteil von knapp 15% eine quantitativ geringere Bedeutung. Dies ist auch damit zu erklären, dass sie – im Gegensatz zu den beiden vorgenannten Berufsgruppen – mit ähnlichen Berufen im dualen System konkurrieren.

Weitere Berufe im schulischen Berufssystem

Über die durch Bundesgesetze oder KMK-Rahmenvereinbarungen geregelten Berufe hinausgehend können Berufsfachschulen selbst eigene Berufe kreieren, deren Berufsbezeichnungen jedoch nicht geschützt sind.

BBiG-Berufe im Schulberufssystem

Das BBiG öffnet dem Schulberufssystem auch die Möglichkeit, in Berufen des dualen Systems zu qualifizieren. Rechtlich bereiten die Fachschulen auf die Zulassung zu einer Prüfung der zuständigen Stelle (Kammer) vor, es wird kein Ausbildungsvertrag geschlossen. Die schulische Qualifizierung muss nach Inhalten und zeitlichem Umfang der dualen Ausbildung gleichwertig sein (also nicht der sachlichen Gliederung der Ausbildungsordnung folgen) und durch Lernortkooperation einen angemessenen

Anteil an fachpraktischer Ausbildung gewährleisten (§ 43 Abs. 22 BBiG). Fast fünf Prozent der Schülerinnen und Schüler im Schulberufssystem haben 2011 eine Qualifizierung in einem BBiG-Beruf an einer Fachschule begonnen.

3.5 Übergangssystem

Anders als die Bezeichnung suggeriert, handelt es sich beim sog. Übergangssystem um eine Vielzahl ganz unterschiedlicher Maßnahmen, deren einzige Gemeinsamkeit darin besteht, dass sie zu keinem anerkannten Berufsabschluss führen.

Unterscheiden lassen sich Maßnahmen, die nach Schulgesetzen von Bundesländern geregelt sind, z. B. schulische Berufsvorbereitungs- oder Berufsgrundbildungsjahre, und Maßnahmen, die von der Bundesagentur für Arbeit – sowohl im Schulberufssystem als auch bei freien Bildungsträgern – gefördert werden.

3.6 Weiterbildung

Wie im vorigen Kapitel ausgeführt, gibt es für die Weiterbildung nicht nur keinen gemeinsamen Ordnungsrahmen, sondern für weite Bereiche überhaupt keinen, so, wenn z. B. eine Volkshochschule einen Kurs in Buchhaltung anbietet. Auch der mit 88% größte Anteil an der berufsbezogenen Weiterbildung (nach AES) kann allenfalls als durch das Arbeitsrecht als geregelt angesehen werden. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die restlichen 12% unter Ordnungsgesichtspunkten bedeutungslos sind.

Systeme der Weiterbildung

Weiterbildungsmaßnahmen sind durch unterschiedliche rechtliche Grundlagen geregelt, die jeweils als Systeme beschrieben werden können.

Unterscheiden lassen sich:

Weiterbildungsmaßnahmen die denen einer Erstqualifizierung entsprechen. Dabei kann es sich z. B. um ein Studium nach einer abgeschlossenen Ausbildung handeln. In diesen Fällen gelten die gleichen Regeln wie für eine Erstqualifizierung. Allenfalls können bestimmte Leistungen aus der Erstqualifizierung angerechnet werden. Da es ein bildungspolitisches Ziel ist, Mobilität und Durchlässigkeit der Bildungsgänge zu fördern, wird z.Zt. an der Institutionalisierung von Anerkennungsverfahren gearbeitet (ANKOM).

Umschulungsmaßnahmen nach den §§ 58-63 BBiG sind Ausbildungen für Erwachsene. Dafür kann das BMBF im Einvernehmen mit dem für diesen Wirtschaftsbe-
reich zuständigen Ministerium Umschulungsordnungen erlassen. Das Verfahren dafür entspricht dem für den Erlass von Ausbildungsordnungen. Dies gilt auch, wenn die Umschulung in einem anerkannten Ausbildungsberuf stattfindet.

Umschulungsordnungen unterscheiden sich von denen für die Ausbildung dadurch, dass sie den Erfordernissen der beruflichen Erwachsenenbildung (was das bedeutet, lässt das Gesetz offen) entsprechen müssen.

Fortbildungsmaßnahmen nach BBiG (§§ 53-57): Fortbildungsmaßnahmen unterscheiden sich von denen zur Umschulung, dass sie sich nicht an Ausbildungsordnungen orientieren und auch in aller Regel nicht in der betrieblichen Praxis durchgeführt werden. Fortbildungsordnungen legen vielmehr Prüfungsanforderungen und Zugangsvoraussetzungen fest. Die Vorbereitung auf diese Prüfungen führen Bildungsträger, häufig Kammern, durch. Die Prüfungen werden durch Prüfungsausschüsse der zuständigen Stellen, auch überwiegend Kammern, durchgeführt.

Jede Kammer hat das Recht, eigene Fortbildungsregelungen zu beschließen und dafür Prüfungsausschüsse einzurichten (§ 54 und § 56 BBiG). Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit für bundeseinheitliche Fortbildungsordnungen, die vom BMBF im Einvernehmen mit dem zuständigen Fachministerium erlassen werden (§ 53 BBiG). Das Verfahren entspricht weitgehend dem der Erstellung von Ausbildungsordnungen. Allerdings werden hier für die Vertretung der Arbeitgeber Kammern als relevante Träger der Weiterbildung beteiligt.

Weiterbildung nach dem Sozialgesetzbuch

Der institutionalisierte, nicht-betriebliche Teil der Weiterbildung wird überwiegend von der Finanzierung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) bestimmt.

Die Leistungen der BA sind umfassend in der Sozialgesetzgebung mit insgesamt zwölf Sozialgesetzbüchern (SGB) geregelt. Zu unterscheiden sind Regelungen, die für alle Bürger gelten und den Leistungen der Sozialversicherung, bei der es sich um eine gesetzliche Pflichtversicherung (Arbeitslosen- und Rentenversicherung) für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen handelt.

Der Anspruch auf Förderung der Weiterbildung ist im Sozialgesetzbuch (SGB) I im § 3 festgeschrieben. Der Anspruch auf besondere Hilfen für die Wiedereingliederung ins Arbeitsleben bei Arbeitslosigkeit wird im SGB II im § 3 begründet. Unter welchen Voraussetzungen die Kosten für eine Weiterbildung übernommen werden, legen die Paragraphen 81 bis 87 im SGB III fest.

Die BA ordnet keine Berufe und betreibt auch selbst keine Weiterbildungsinstitutionen, trotzdem hat sie den Weiterbildungsmarkt durch eigene Ordnungsvorgaben nachhaltig geprägt, indem sie die Finanzierung von Maßnahmen an bestimmte Voraussetzungen knüpft, die von den Anbietern erfüllt werden müssen. Diese Anforderungen sind im SGB III in den §§ 180 bis 184 in Verbindung mit § 177 aufgeführt. Der § 180 legt fest, dass nur Träger finanziert werden, die durch eine „fachkundige Stelle“ zugelassen sind, § 181 beschreibt das Zulassungsverfahren. Die fachkundige Stelle ist im § 177 definiert. Dabei handelt es sich um eine Zertifizierungsstelle, die selbst

wieder durch eine Akkreditierungsstelle zugelassen werden muss. Das Verfahren ist durch eine Rechtsverordnung 2012 (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung – AZAV) geregelt. Die Akkreditierungsstelle (DAkkS) ist eine privatrechtliche Organisation in der Rechtsform einer GmbH, der hoheitliche Aufgaben „beliehen“ sind. Sie wird durch einen im SGB III § 182 festgelegten Beirat beraten. Das gesamte Akkreditierungsverfahren entspricht weitgehend dem durch den Bologna-Prozess eingeführten für Hochschulen.

Da eine Vielzahl der privaten Bildungsträger Maßnahmen für die Bundesagentur für Arbeit (BA) durchführen, kann das AZAV als Ordnungsrahmen für die berufliche Weiterbildung gelten.

4 Abstimmung zwischen Qualifizierung und Beschäftigung

Berufsbildungspolitik steht vor einem grundsätzlichen Zielkonflikt: Ein Ziel ist, das individuelle Recht auf Bildung und der freien Berufswahl (Art. 12 GG) umzusetzen, das andere, den Bedarf der Wirtschaft mit qualifizierten Arbeitskräften zu decken. Zwischen beiden Zielen gibt es einen grundsätzlichen Unterschied: Bildung ist unbegrenzt verfügbar und nur durch Zeitressourcen beschränkt. Auch als Rentner kann man noch ein Studium in Ägyptologie beginnen, oder wozu einem sonst der Sinn steht. Auf dem Arbeitsmarkt steht hingegen nur eine bestimmte Anzahl von Arbeitsplätzen zur Verfügung, und die setzen jeweils bestimmte Qualifikationen voraus.

4.1 Varianten der Abstimmung

Aus der bildungsplanerischen Perspektive kann man das Fehlen einer Gesamtplanung für die berufliche Bildung in Deutschland beklagen, angesichts der Komplexität und Dynamik des Beschäftigungssystems muss man aber auch fragen, ob eine Gesamtplanung diesen Ansprüchen überhaupt gerecht werden könnte, und der Volkswirtschaft mit der gegenwärtigen Systemvielfalt insgesamt besser gedient ist. Bevor die Anpassungsmechanismen in den einzelnen Systemen beschrieben werden, soll deshalb zunächst ein Blick auf verschiedene Varianten der Anpassungsprozesse zwischen Qualifizierung und Beschäftigung geworfen werden.

4.1.1 Wechselwirkungen zwischen Qualifizierung und Beschäftigung

Es wäre zu einfach, Berufsbildung nur als abgeleitete Funktion des Arbeitsmarktes zu betrachten. Es bestehen vielmehr verschiedene Wechselwirkungen. Die wichtigste Wechselwirkung ist die zwischen den verfügbaren Qualifikationen und den

Arbeitsplätzen. Unabhängig davon, wie hoch eine Qualifikation ist, eine Arbeit findet man nur, wenn es dafür eine entsprechende Arbeitsstelle gibt. Das Zauberwort dafür ist „Matching“, das Angebot muss zur Nachfrage passen. Informationen über freie Stellen auf dem Arbeitsmarkt sind deshalb ein wichtiges Regulationsinstrument. Andererseits reagiert aber auch der Arbeitsmarkt auf verfügbare Qualifikationen. Sind die für eine bestimmte Produktion gewünschten Qualifikationen aktuell nicht verfügbar, müssen sich Unternehmen diesen Bedingungen anpassen, z. B. indem sie den Arbeitsprozess mit verfügbaren Qualifikationen realisieren, vorhandene Beschäftigte weiterbilden oder auf diese Produktion ganz verzichten. Dieser Teil der Wechselwirkung zwischen Qualifizierung und Beschäftigung bekommt angesichts von technischem und organisatorischem Wandel und Globalisierung zunehmende Bedeutung.

Unter diesem Gesichtspunkt muss eine weitere Wechselwirkung betrachtet werden. Qualifikationen und Arbeitsplatzanforderungen sind keine festen Größen, sondern ändern sich mehr oder weniger schnell. Die zweite Wechselwirkung beschreibt deshalb die Flexibilitätsspielräume. Qualifikation darf dazu nicht allein daran gemessen werden, welche aktuellen Arbeitsanforderungen sich damit erfüllen lassen, sondern welches Veränderungspotenzial sie beinhalten. Für die betriebliche Seite bedeutet dies, nutzt und fördert sie diese Potenziale und vor allem, fordert und honoriert sie diese bei der Einstellung?

4.1.2 Steuern und Regeln

Für die Organisation von Systemen lassen sich zwei Prinzipien unterscheiden: Steuerung und Regelung. Am Beispiel eines Heizkörpers entspricht Steuerung einem alten Ventil, das man auf- und zudrehen kann, die Regelung einem Thermostaten, mit dem man einen Sollwert einstellt, und der danach den Zufluss von warmen Wasser automatisch reguliert. In den Bildungssystemen findet man beide Prinzipien.

Eine perfekte Steuerung von Bildungsströmen wäre möglich, wenn man den zukünftigen Arbeitskräftebedarf genau kennt und entsprechend die Schulabgänger den jeweiligen Qualifizierungswegen zuweist. Mit welchen Mitteln dies geschehen kann, z. B. über Auswahltests oder Losverfahren ist für das Funktionieren eines solchen Systems weniger wichtig, als die Möglichkeit, die dem Beschäftigungssystem entsprechenden Qualifizierungskapazitäten hinreichend genau festlegen zu können. Ein solches System müsste also notwendig mit einer Beschränkung der Kapazitäten operieren, die den gesellschaftlichen Vorstellungen von einem offenen Bildungssystem widerspricht, es würde als Planwirtschaft keine Akzeptanz finden und ist vermutlich nach der im Grundgesetz garantierten Freiheit der Berufswahl (Art. 12 GG) unzulässig.

Eine Alternative sind marktwirtschaftliche Regelungsmodelle. Hier geht man davon aus, dass sich ein Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage herstellen lässt. Allerdings wird nicht Geld gegen Ware getauscht, sondern Qualifikation gegen

Beschäftigung, also nicht ein universelles Zahlungsmittel gegen eine Vielfalt an Gütern, sondern die passende Qualifikation für die passende Beschäftigung (also eher eine Form von Tauschwirtschaft). Das macht erfolgreiche Regelungen ungleich komplizierter als auf Geld-gegen-Waren Märkten.

4.1.3 Cobweb-Theorem oder der Schweinezyklus

Hinzu kommt eine Schwierigkeit, die in der Volkswirtschaft als Cobweb-Theorem oder anschaulicher als Schweinezyklus beschrieben wird. Problem ist die Zeitdauer zwischen der Information über den Schweinepreis bis zum Angebot des schlachtreifen Schweines auf dem Markt. Ein hoher Schweinepreis bewegt Schweinezüchter dazu, mehr Ferkel zu züchten. Da die Zeiten bis zur Schlachtreife etwa gleich lang sind, kommt es dann zu einem Überangebot und sinkenden Preisen. Es werden wieder weniger Ferkel aufgezogen, und der Zyklus beginnt von neuem. Solche Zyklen lassen sich für viele Teilmärkte nachweisen, wie für den Zusammenhang von Schiffbau und Frachtraten und die inzwischen gefürchteten Blasen auf den Immobilienmärkten. Immer wenn mehrere Anbieter individuelle Entscheidungen treffen, die erst nach einem bestimmten Zeitraum wirksam werden, kommt es zu einem Zyklus von Überschüssen einmal bei den Angeboten, einmal bei der Nachfrage. Diese Gesetzmäßigkeiten gelten auch für die Abstimmung von Qualifizierung und Beschäftigung. Beginnen mehr Studenten ein Ingenieurstudium, weil die Statistik offene Stellen signalisiert, sind diese bis zum Abschluss des Studiums oft besetzt, weil kein Betrieb so lange warten kann. Daraus folgt, dass es bei einem Grundsatz der individuellen freien Entscheidung für einen Bildungsweg, eine funktionierende Abstimmung zwischen Qualifizierung und Beschäftigung auch bei noch so guten Informationen über den Arbeitsmarkt nicht geben kann.

4.1.4 Flexibilität und Puffer im Abstimmungsprozess

Damit stellt sich die Frage, wie die Lenkung der Bildungsströme und damit die Abstimmung zwischen Qualifizierung und Beschäftigung trotzdem insgesamt ziemlich gut funktioniert? Darauf gibt es zwei Antworten: Eine ist die Flexibilität der Qualifikationen, die andere sind Puffer zwischen Angebot und Nachfrage.

Flexibilität

Drei Formen von Flexibilität lassen sich unterscheiden:

Breite der Qualifikation: Je breiter Qualifikationen angelegt sind, desto weniger starr ist der Zusammenhang zu bestimmten Arbeitstätigkeiten. Viele Qualifikationen lassen durchaus unterschiedliche Beschäftigungen zu. Das schafft Flexibilität bei denen, die eine Beschäftigung suchen. Viele Ausbildungsberufe sind breiter angelegt, als es die nachfolgende Tätigkeit erfordert. Das schafft Spielräume für den Übergang in Beschäftigung. Allerdings ist eine breite Ausbildung auch immer zugleich eine

Form von Ressourcenverschwendung, zumal Qualifikationen, die nicht bald nach der Ausbildung abgefordert werden, veralten. Insbesondere unter den Bedingungen des schnellen technischen Wandels ist Qualifizieren auf Vorrat wenig sinnvoll.

Varianten der Arbeitsorganisation: In Prozessketten, z. B. zum Betrieb eines Hochofens oder der Montage eines Autos, werden meist Arbeitskräfte mit unterschiedlichen Qualifikationen eingesetzt. Durch die Kombination der verfügbaren Qualifikationen lassen sich oft Engpässe vermeiden. Für ein Ladengeschäft mit zwei Verkäuferinnen ist es sicher erstrebenswert, wenn beide sowohl Waren einräumen, als auch die Kasse bedienen können. Der Arbeitsprozess funktioniert aber (notfalls) auch, wenn nur eine die Kasse bedienen kann, und die andere die Waren einräumt.

Fort- und Weiterbildung: Insgesamt ist das Beschäftigungssystem dynamisch. Die meisten Qualifizierungen finden innerhalb dieses Systems statt, oft auch informell. Im Beispiel der Verkäuferinnen würde ein Arbeitgeber wahrscheinlich darauf hinwirken, dass die eine Verkäuferin die andere an der Kasse anlernt.

Es kann davon ausgegangen werden, dass die informellen Qualifizierungsprozesse an Bedeutung zunehmen, sich dafür sogar eigene Disziplinen entwickeln wie Organisations- und Personalentwicklung oder auch Wissensmanagement.

Puffer

Weniger positiv sind die Puffer zu bewerten, sie sind wie ein Zwischenlager im Produktionsprozess ein Hinweis auf Mängel im System, hier auf Ungleichgewichte zwischen Qualifizierung und Beschäftigung.

Relevantester Puffer ist Arbeitslosigkeit. Arbeitslosigkeit kann durchaus als Signal für Disparitäten im Gesamtsystem sinnvoll sein, wenn es gelingt, das Ungleichgewicht durch Qualifizierung zu beheben.

Der wohl ärgerlichste Puffer ist das Übergangssystem. Es ist ein Zeichen für das Versagen von Bildungspolitik, wenn nicht für bildungspolitische Verantwortungslosigkeit, weil es keine Perspektiven für den Übergang ins Beschäftigungssystem bietet.

Ein dritter Puffer, über den jedoch nur wenige verlässliche Zahlen vorliegen, sind prekäre Arbeitsverhältnisse und (eher ungewollte) Selbstständigkeit. In dieser Grauzone sind Abgrenzungen oft schwierig. Handelt es sich bei einem Praktikum nun um einen hoffnungsvollen Einstieg in reguläre Beschäftigung oder schamlose Ausbeutung, ist der Werkvertrag der zukunftsweisende Weg in ein Start-Up, oder eine trickreiche Umgehung der Tarif- und Sozialversicherungspflicht? Wie immer die Bewertung ausfällt, dass hier Diskrepanzen zwischen Qualifizierung und Beschäftigung vorliegen, ist nicht zu übersehen.

4.2 Abstimmung in den Systemen

Nachdem im vorigen Abschnitt gezeigt wurde, wie unterschiedlich die rechtlichen Rahmenbedingungen der Systeme der beruflichen Bildung sind, verwundert es nicht, dass daraus auch jeweils eigene Abstimmungsmechanismen zum Beschäftigungssystem folgen.

4.2.1 Hochschulsystem

Durch die Bologna-Reform mit der Einführung von Bachelor- und Masterabschlüssen befindet sich das Hochschulsystem im Umbruch.

Traditionell war das Hochschulsystem durch an der Systematik von Wissenschaften orientierten Studienfächern bestimmt. Nur wenige Studiengänge waren auf bestimmte Berufe ausgerichtet, wie Medizin oder Lehramt. Mit dem Bachelor wird nun die Berufsorientierung von Studiengängen und Abschlüssen angestrebt. Wie sich diese Veränderungen auf die Abstimmung zwischen Qualifizierung und Beschäftigung auswirken wird, ist gegenwärtig noch nicht abschließend erkennbar. Aktuell werden 9.350 Bachelorabschlüsse und 7.350 Masterstudiengänge gezählt.

Grundsätzlich bietet das Hochschulsystem nur geringe Möglichkeiten der Steuerung und Regelung, und dies vor allem durch die Beschränkung von Kapazitäten. Allerdings verbietet auch hier die garantierte Freiheit der Berufswahl eine Steuerung über Bedarfszahlen im Beschäftigungssystem, die Regelungen erfolgen indirekt über Begrenzungen der finanziellen Mittel.

Wenn trotzdem die Beschäftigungschancen für Akademiker vergleichsweise gut sind, dann liegt das vor allem an der Flexibilität des (alten) zweistufigen Systems. Zweistufig bedeutet, dass die Beschäftigungsfähigkeit erst nach dem Studienabschluss in der beruflichen Praxis erreicht wird. Für manche Studiengänge wie Medizin, Jura oder Lehramt ist die Zweistufigkeit durch Berufsordnungen vorgegeben, in den meisten anderen entspricht sie der gängigen Praxis (z. B. durch Praktika oder Trainee-Programme). Man studiert Geschichte, Philosophie oder Literatur und kann damit Redakteur oder auch Verlagslektor werden. Das wissenschaftliche Studium liefert eine breite Grundqualifikation für die Einarbeitung in die anschließende Berufstätigkeit.

Bachelorabschlüsse zielen auf bestimmte Berufstätigkeiten, ohne dass es dafür jedoch eine Abstimmung mit dem Beschäftigungssystem gibt. Sowohl das Angebot als auch die Nachfrage nach Studienplätzen ist rein spekulativ. Wie die Vielzahl der berufsorientierten Bachelorabschlüsse zu einer adäquaten Beschäftigung auf einem insgesamt unübersichtlichen Arbeitsmarkt führen soll, wird sich erst noch zeigen müssen. Allenfalls über Praktika während des Studiums lässt sich das Beschäftigungsrisiko verringern. Die große Nachfrage nach Fortsetzung des Studiums zu einem

Masterabschluss, mit dem eine breitere wissenschaftliche Grundqualifikation zu erreichen ist, kann als Hinweis auf Fehlsteuerungen im gegenwärtigen Hochschulsystem interpretiert werden.

Im vorhandenen Ordnungsrahmen lassen sich keine Optionen für eine bessere Abstimmung zwischen Qualifizierung und Beschäftigung erkennen. Eine Alternative bieten nur duale Studiengänge, die den Abstimmungsregelungen im dualen System folgen.

4.2.2 Duales System

Die niedrige Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern wird bildungspolitisch oft dem dualen System zugeschrieben. Die Systembetrachtung unter dem Gesichtspunkt von Steuerung und Regelung weist darauf hin, dass es wahrscheinlich nicht nur die zwei Lernorte sind, die zu hohen Übergangsraten ins Beschäftigungssystem beitragen. Das duale System ist überhaupt das Einzige, das ohne steuernde Eingriffe eine direkte Abstimmung zwischen Qualifizierung und Beschäftigung durch Regelung erlaubt, indem der Übergang ins Beschäftigungssystem an den Beginn der dualen Ausbildung geschoben wird. In das duale System als Teilsystem der beruflichen Bildung kommt nur, wer einen Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb abschließt.

Allerdings gelingt auch mit diesem Ordnungsrahmen nicht die perfekte Abstimmung zwischen Qualifizierung und Beschäftigung. Auch dieses System kann Arbeitslosigkeit nach der Ausbildung nicht vollständig verhindern. Die Regelung über einen Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb hat einige deutliche Nachteile. Vier Problemfelder sollen hier aufgezeigt werden.

Erstes Problemfeld, kein Betrieb kann zur Ausbildung gezwungen werden. Immer weniger Betriebe beteiligen sich überhaupt an der Ausbildung. Und nichts zwingt Betriebe, die ausbilden, ihre Quoten am tatsächlichen Bedarf zu orientieren. Trotz der günstigen Voraussetzungen für die Abstimmung von Qualifizierung und Beschäftigung ist eine vollständige Deckung des Fachkräftebedarfs allein über das duale System eher unwahrscheinlich.

Zweites Problemfeld ist, die Aufnahme in das duale System wird durch einzelbetriebliche Entscheidungen bestimmt. Das macht das System konjunkturabhängig. Insbesondere kleinere Betriebe bilden nur aus, wenn die Auftragslage gut ist. Ein Rückgang der Konjunktur ist regelmäßig auch mit einem Rückgang der Auszubildendenzahlen verbunden. Erholt sich die Wirtschaft, fehlen dann die Fachkräfte. Der aktuell beklagte Fachkräftemangel ist zumindest teilweise ein Ergebnis dieses Effekts (des Konjunkturreinbruchs nach 2009).

Drittes Problemfeld ist, dass sich die Auswahl der Berufe am aktuellen Bedarf orientiert. Betriebe können immer nur die Qualifikationen vermitteln, die sie in ihren Leistungsprozessen direkt benötigen. Das duale System ist deshalb strukturkonservativ. Die Möglichkeiten, die Ausbildung auch an zukünftigen Bedarfen auszurichten, sind deutlich beschränkt.

Fehlsteuerungen sind vor allem bei Betrieben möglich, die in mehreren Berufen ausbilden. Allein als Folge der Zeitspanne von mindestens fünf Jahren von der Entscheidung in bestimmten Berufen auszubildenden bis zur beschäftigungsfähigen Fachkraft sind Disparitäten zwangsläufig. Ohne ergänzende Anpassungsmaßnahmen ist das duale System nicht funktionsfähig.

Erschwerend kommt hinzu, dass Betriebe die Tendenz zeigen, sich bei der Ermittlung ihres Fachkräftebedarfs an der Vergangenheit statt an der Zukunft zu orientieren. Eine systematisch proaktive Bedarfsermittlung ist eher die Ausnahme. Auch die Annahme neuer Berufe (z. B. Produktionstechnologien) erfolgt selbst dann, wenn der Bedarf absehbar ist (hier vor allem die Entwicklung zur Industrie 4.0), nur zögerlich. Gleiches gilt für die Umsetzung neuer Profile in überarbeiteten Ausbildungsberufen.

Viertes Problemfeld ist, dass es sich in manchen Branchen lohnt, Auszubildende als billige Arbeitskräfte einzusetzen, und deshalb weit über den eigenen Bedarf hinaus auszubilden. Der überwiegende Teil der Arbeitslosigkeit nach der Ausbildung lässt sich durch diese Fehlsteuerung erklären.

In Zeiten knapper Ausbildungsplätze haben Bildungspolitiker solche Fehlsteuerung (jede Ausbildung ist besser als keine) noch als besonderes Engagement für die Ausbildung gelobt. Für hilfreiche Informationen zur Berufswahl, um damit das Matching zu verbessern, wäre es sinnvoll, regional zu den einzelnen Berufen auch die Übernahmequoten oder das Verhältnis von Auszubildenden zu Fachkräften zu veröffentlichen. Es ist zu hoffen, dass sich mit dem Rückgang der Schülerzahlen auch diese Fehlsteuerungen reduzieren.

4.2.3 Schulberufssystem

Sieht man duales und Schulberufssystem als Einheit zur Deckung des Fachkräftebedarfs könnte das Schulberufssystem eine sinnvolle Ergänzung zum Ausgleich der Disparitäten im dualen System leisten. Allein, es nimmt diese Funktion nicht wahr. Ein Grund ist, dass sich das Angebot an schulischen Qualifizierungsmöglichkeiten überwiegend an der Nachfrage der Schulabgänger orientiert, statt am absehbaren Fachkräftebedarf.

Gerade das Schulberufssystem in seinen mit öffentlichen Mitteln finanzierten Teilen bietet vorzügliche Rahmenbedingungen durch Finanzierungsvorgaben die Bildungsströme in zukunftsfähige Bereiche zu lenken. Diese Möglichkeiten werden jedoch nicht genutzt, weil auf Regelsysteme zum Beschäftigungssystem verzichtet wird.

Allenfalls bei Fachschulen in privater Trägerschaft, lassen sich Tendenzen erkennen, Marktlücken, die das duale System lässt, mit Angeboten zu füllen. Ein Blick auf die Angebote zeigt allerdings, dass diese sich eher an bestimmten Modetrends orientieren (irgendwas mit Medien) als an Arbeitsmarktanalysen.

4.2.4 Übergangssystem

Die Schwierigkeiten beginnen damit, dass es kein einheitliches Übergangssystem gibt, sondern eine Vielzahl von Maßnahmen, die Schulabgänger irgendwie institutionell versorgen, denen nur gemeinsam ist, dass sie zu keinem berufsqualifizierenden Abschluss führen. Teilweise finden diese Maßnahmen an Berufsschulen statt, teilweise bei privaten Bildungsträgern finanziert durch die Bundesagentur für Arbeit. Gemeinsam ist allen Maßnahmen, dass eine Vermittlung von im Beschäftigungssystem verwertbaren Qualifikationen nicht vorgesehen ist.

4.2.5 Weiterbildung

Am besten abgestimmt auf die Anforderungen des Beschäftigungssystems ist die Weiterbildung. Dafür spricht, dass mehr als vier Fünftel (nach AES) aller Maßnahmen von Betrieben durchgeführt und überwiegend auch finanziert wird. Für diese Maßnahmen kann ein direkter betrieblicher Qualifikationsbedarf angenommen werden, der zudem auch noch kurzfristig gedeckt wird, im Gegensatz zur Ausbildung, die als mittelfristige Investition zu sehen ist.

Die Statistik zeigt damit, dass Weiterbildung überwiegend für die stattfindet, die sich im Beschäftigungssystem befinden. Umso wichtiger ist die Frage, was mit denen wird, die aus dem Beschäftigungssystem herausfallen, also vor allem die, die arbeitslos werden? Hier wirkt die Finanzierung durch die Bundesagentur für Arbeit, die in der Sozialgesetzgebung geregelt ist. Durch Qualifizierung insbesondere von Arbeitslosen trägt sie zum Ausgleich der Disparitäten zwischen Qualifizierung und Beschäftigung bei. Der Vollständigkeit halber ist darauf hinzuweisen, dass auch Berufsgenossenschaften Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen (insbesondere für Umschulungen) tragen, wenn z. B. wegen eines Arbeitsunfalls die Arbeit im erlernten Beruf nicht mehr ausgeübt werden kann.

Im Januar 2015 befanden sich 171.764 Teilnehmende in von der BA geförderten Weiterbildungsmaßnahmen (Statistik BA). Die Maßnahmen werden von den einzelnen Jobcentern ausgewählt. Dadurch ist eine Ausrichtung auf den aktuellen regionalen Arbeitsmarkt möglich. Die Weiterbildung durch die BA kann als Musterbeispiel eines über Finanzierung gesteuerten Weiterbildungssystems gelten (die Freiheit der

Berufswahl wird durch die Definition als Sozialleistung ausgehebelt). Allerdings leistet auch dieses System keine zufriedenstellende Abstimmung zwischen Qualifizierung und Beschäftigung. Nicht jeder, der eine Weiterbildung erhält, findet damit auch eine Beschäftigung. Dafür gibt es vor allem zwei Gründe:

Ein Grund ist, dass aus dem Beschäftigungssystem auch Menschen herausfallen, deren Leistungsfähigkeit aus unterschiedlichen Gründen (Krankheit, Alter) eingeschränkt ist. Zwar sehen die Sozialgesetze gerade für Personengruppen mit besonderen Beeinträchtigungen besondere Förderungen vor, sie finden jedoch ihre Grenzen an der Bereitschaft von Betrieben, diese Personen zu beschäftigen.

Der zweite Grund ist, dass die Jobcenter zwar gehalten sind, die Auswahl der Maßnahmen auf die Anforderungen des regionalen Arbeitsmarktes abzustimmen, es aber keinen Mechanismus gibt, die Inhalte der Maßnahmen auf die realen Anforderungen betrieblicher Arbeitsplätze (wie z. B. im dualen System durch betriebliche Praxis) auszurichten. So werden z. B. Buchhaltungskurse durch außerbetriebliche Bildungsträger gefördert, weil die Betriebe einen Bedarf in diesem Bereich angeben, durch die Entwicklung von Programmen zur integrierten Datenverarbeitung wird jedoch der klassische Beruf des Buchhalters immer weniger gebraucht. Eine Ermittlung der realen Arbeitsanforderungen ist zwar grundsätzlich möglich, erfordert jedoch zusätzlichen Aufwand, den sich Bildungsträger im Wettbewerb oft nicht leisten. Ähnliches ist zu beobachten, wenn z. B. in Maßnahmen qualifizierte Köche und Köchinnen von Betrieben nicht eingestellt werden, in der Sorge, dass diese auf den in der Gastronomie üblichen Stress nicht hinreichend vorbereitet sind.

5 Zusammenfassung

Berufliche Bildung in Deutschland wird vor allem durch drei Systeme mit jeweils eigenem Ordnungsrahmen bestimmt:

Das Hochschulsystem mit einem durch den sog. Bologna-Prozess bestimmte privatwirtschaftlich organisierte Akkreditierung von Studiengängen.

Das duale System der Ausbildung, in das nur Eintritt findet, wer einen Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb abschließt, und dessen betrieblicher Teil bundeseinheitlich über das BBiG geregelt ist. Nach dem BBiG sind auch Verordnungen für bundeseinheitliche und geschützte Fortbildungsberufe (z. B. Meister im Handwerk und in der Industrie) möglich. Die Prüfungen werden durch die zuständigen Stellen (Kammern) abgenommen.

Das Schulberufssystem, das durch Schulgesetze der Länder geregelt wird. Bundes-einheitliche Berufe sind in diesem System entweder durch Bundesverordnungen für Heilberufe oder durch KMK-Empfehlungen möglich, die jedoch für die Länder nicht bindend sind.

Hinzu kommt ein Übergangssystem, das als Puffer zwischen Schulabschluss und beruflicher Qualifizierung dient.

Individueller Aufstieg und Anpassung an technischen, sozialen und organisatorischen Wandel ist über die Weiterbildung möglich. Die überwiegende Zahl der Maßnahmen wird von Betrieben durchgeführt und nur durch Arbeitsrecht, Tarifabschlüsse oder Betriebsvereinbarungen geregelt. Maßnahmen für Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit Bedrohte werden von der BA finanziert.

Die Abstimmung der Qualifizierung auf die Nachfrage des Beschäftigungssystems wird durch die grundgesetzlich garantierte Freiheit der Berufswahl eingeschränkt. In Schulen und Hochschulen ist eine Steuerung nur indirekt über die Bereitstellung von Kapazitäten möglich. Ein hinreichend funktionierendes Regelungssystem erreicht das duale System durch den Zugang über einen Ausbildungsvertrag, also einer Verlagerung des Übergangs in das Beschäftigungssystems vor die duale Ausbildung.

Quellen

Zitierte Literatur

Bülow-Schramm, Margret/Heumann, Christoph (2012): Akkreditierung im Widerstreit: Entwicklungspfade in die Zukunft der externen Qualitätssicherung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_255.pdf (Abruf: 26.05.2015).

Koch, Johannes (2015): Ordnungsarbeit: Akteure und Prozesse. In: Klebl, Michael/Popescu-Willigmann, Silvester (Hg.): Handbuch Bildungsplanung. Ziele und Inhalte beruflicher Bildung auf unterrichtlicher, organisationaler und politischer Ebene. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 309-340.

Ausgewählte Informationsressourcen im Web

Gesetze

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG)

<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/gg/gesamt.pdf> (Abruf: 26.05.2015).

Berufsbildungsgesetz (BBiG)

http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bbig_2005/gesamt.pdf
(Abruf: 26.05.2015).

Sozialgesetzbuch (SGB I)

http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_1/ (Abruf: 26.05.2015).

Sozialgesetzbuch (SGB II)

http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_2/ (Abruf: 26.05.2015).

Sozialgesetzbuch (SGB III)

http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/ (Abruf: 26.05.2015).

Statistik

http://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2014_barrierefrei.pdf
(Abruf: 26.05.2015).

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Datenreport zum jährlich erscheinenden Bildungsbericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), hier: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014.

http://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2014_barrierefrei.pdf
(Abruf: 26.05.2015).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Jährlich erscheinender Berufsbildungsbericht, hier Berufsbildungsbericht des Jahres 2014.

<http://statistik.arbeitsagentur.de/> (Abruf: 26.05.2015).

Bundesagentur für Arbeit: Statistische Daten, Berichte und Analysen nach Themen, Regionen, Arbeitsmarktberichte und weitere Informationen zur Ansicht und zum Download.

Akkreditierung Hochschulen

http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2003/2003_10_10-Laendergemeinsame-Strukturvorgaben.pdf (Abruf: 26.05.2015).

Dokument „Ländergemeinsame Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen“. Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) vom 10.10.2003 in der Fassung vom 04.02.2010.

<http://www.akkreditierungsrat.de/> (Abruf: 26.05.2015).

Internetseite der Stiftung zur Akkreditierung von Studiengängen in Deutschland (Akkreditierungsrat). Der Akkreditierungsrat regelt und organisiert das deutsche Akkreditierungssystem.

<http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2259-12.pdf> (Abruf: 26.05.2015).
Wissenschaftsrat (2012): Dokument „Empfehlungen zur Akkreditierung als Instrument der Qualitätssicherung“.

http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_12_16-Vereinbarung-Akkreditierung-Studiengaenge.pdf (Abruf: 26.05.2015).
Vereinbarung zur Stiftung „Stiftung: Akkreditierung von Studiengängen in Deutschland“, Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) vom 16.12.2004.

Akkreditierung Weiterbildung

<http://www.gesetze-im-internet.de/azav/BJNR050400012.html> (Abruf: 26.05.2015).
Verordnung über die Voraussetzungen und das Verfahren zur Akkreditierung von fachkundigen Stellen und zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung – AZAV).

<http://www.dakks.de/> (Abruf: 26.05.2015).
Internetseite der Deutschen Akkreditierungsstelle (DAkKS). Die DAkKS ist die nationale Akkreditierungsstelle der Bundesrepublik Deutschland. Sie handelt nach der Verordnung der Europäischen Gemeinschaft (EG) Nr. 765/2008 und dem Akkreditierungsstellengesetz (AkkStelleG) im öffentlichen Interesse als alleiniger Dienstleister für Akkreditierung in Deutschland.

Bildung in Europa

<http://www.bmbf.de/de/15553.php> (Abruf: 26.05.2015).
Internetseite des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zum Bologna-Prozess: „Die Entwicklung von den Anfängen bis heute“.

<http://www.uni-mannheim.de/ects/p/Sorbonne.pdf> (Abruf: 26.05.2015).
Sorbonne Erklärung: „Gemeinsame Erklärung zur Harmonisierung der Architektur der europäischen Hochschulbildung“. Paris, Sorbonne, 25.05.1998.

https://www.bmbf.de/pubRD/bologna_deu.pdf (Abruf: 26.05.2015).
Bologna Erklärung: „Der Europäische Hochschulraum. Gemeinsame Erklärung der Europäischen Bildungsminister“. Bologna, 19.06.1999.

http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_de.htm (Abruf: 26.05.2015).
Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET).

http://ec.europa.eu/education/tools/ects_de.htm (Abruf: 26.05.2015).
Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen (ECTS).

http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/docs/guide/guide_de.pdf (Abruf: 26.05.2015).

Leitfaden der Europäischen Kommission (MARKT/D/8327/2001-DE) für die Anerkennung der beruflichen Befähigungsnachweise.

<http://ankom.his.de/> (Abruf: 26.05.2015).

ANKOM – Übergänge von der beruflichen in die hochschulische Bildung.

Fach- und Fachhochschulen

<http://www.kmk.org/> (Abruf: 26.05.2015).

Internetseite der Kultusministerkonferenz (KMK).

<http://www.kmk.org/dokumentation/veroeffentlichungen-beschluesse/bildungsschule/berufliche-bildung.html> (Abruf: 26.05.2015).

Empfehlungen der Kultusministerkonferenz (KMK).

http://www.kmk.org/fileadmin/doc/Dokumentation/Bildungswesen_pdfs/dt-2014.pdf (Abruf: 26.05.2015).

Kultusministerkonferenz (KMK): Dokument „Grundstruktur des Bildungswesens in der Bundesrepublik Deutschland – Diagramm“.

http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2002/2002_11_07-RV-Fachschulen.pdf (Abruf: 26.05.2015).

Rahmenvereinbarung über Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 in der Fassung vom 25.09.2014).

http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2015/2015_02_06-Berufsabschluesse-an-FS.pdf (Abruf: 26.05.2015).

Dokumentation der Kultusministerkonferenz (KMK) über landesrechtlich geregelte Berufsabschlüsse an Fachschulen (Beschluss des Unterausschusses für Berufliche Bildung vom 06.02.2015).

http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_10_15-Bachelor-Berufsakademie-Studienstruktur.pdf (Abruf: 26.05.2015).

Einordnung der Bachelorausbildungsgänge an Berufsakademien in die konsekutive Studienstruktur (Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) vom 15.10.2004).

Duale Studiengänge

<http://www.bibb.de/de/702.php> (Abruf: 26.05.2015).

Bundesinstitut für Berufsbildung: Duale Studiengänge

<https://studieren.de/berufsakademien.o.html> (Abruf: 26.05.2015).

studieren.de: Berufsakademien/Duale Hochschulen

Gesundheitsberufe

<http://www.bmg.bund.de/themen/gesundheitssystem/gesundheitsberufe/gesundheitsberufe-allgemein.html> (Abruf: 26.05.2015).

Informationen des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) über „Gesundheitsberufe“.

<http://www.bundesaerztekammer.de/downloads/2.pdf> (Abruf: 26.05.2015).

Bundesärztekammer: Gesundheitsfachberufe: Gesamt-Übersicht nach berufsrechtlichem Status.

<http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7369> (Abruf: 26.05.2015).

Bundesinstitut für Berufsbildung: Gesundheitsfachberufe im Überblick.