

von: Dr. Roman Jaich (Wissenschaftlicher Mitarbeiter von ver.di und der Regiestelle weiter bilden, Berlin) | Ulrich Degen (Ehemaliger wissenschaftlicher Mitarbeiter des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn) | Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Editorial

Kernstück der Berufsausbildung in Deutschland ist nach wie vor die duale Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung (BBiG/HwO), die sich durch die systematische Verzahnung der Lernorte Betrieb und Berufsschule auszeichnet. In den mehr als 320 anerkannten oder als anerkannt geltenden Ausbildungsberufen werden jährlich über 500.000 betriebliche Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Auch wenn es quantitative Verschiebungen gegeben hat und sie mit der Hochschulausbildung im Sinne einer akademischen Berufsausbildung mittlerweile etwa gleichauf liegt, wird die duale Berufsausbildung weiterhin von Unternehmen und Menschen wertgeschätzt. Auch im Ausland wird diese Ausbildungsform viel beachtet.

Der Erfolg der dualen Berufsausbildung in Deutschland hängt von verschiedenen Faktoren ab. An erster Stelle ist sicherlich anzuführen, dass mit der dualen Berufsausbildung das Wissen und die Kompetenzen an junge Menschen vermittelt wird, das im Wirtschaftsleben auch gebraucht wird. Bedeutsam ist dabei, dass der Einsatz der erworbenen Kompetenzen nicht auf Tätigkeiten in dem ausbildenden Unternehmen begrenzt ist und auch nicht auf ein enges Arbeitsmarktsegment, sondern vielfältige Erwerbsmöglichkeiten eröffnet.

Der Erfolg und die Akzeptanz der dualen Berufsausbildung hängen zudem aber auch von einem Set von Regelungen ab, die sich ergänzen und von der Entstehung von Ausbildungsordnungen bis zur Durchführung und Beendigung einer Ausbildung führen. Eine besondere Bedeutung kommt in diesen Prozessen den Sozialpartnern zu, sie „machen“ Berufe und gestalten die Umsetzung.

Zwei zentrale „Institutionen“, die zum Gelingen der Berufsausbildung erheblich beitragen, wollen wir in dieser Ausgabe von denk-doch-mal.de vorstellen: betriebliche Ausbilder und Weiterbildner sowie das Prüfungswesen, das mit gestreckten Abschlussprüfungen nicht mehr immer nur am Ende der Ausbildung stattfindet.

Beide „Institutionen“ stehen vor Herausforderungen. Es ist nicht nur die sich ankündigende BBiG-Novelle, es sind auch Herausforderungen aufgrund eines veränderten Adressatenkreises.

Zunächst stellen wir das Prüfungswesen und deren Herausforderungen dar, im Anschluss daran das betriebliche Ausbildungs- und Bildungswesen.

Das Prüfungswesen

So wichtig das Prüfungswesen für die duale Berufsausbildung ist, so wenig herrscht in den Köpfen Klarheit, worum es dabei geht. In der Abschlussprüfung nach der Ausbildungszeit in Ausbildungsberufen nach BBiG/HwO wird festgestellt, ob die Auszubildenden die für die Ausübung der Berufe notwendigen Handlungskompetenzen erworben haben. Wer besteht, erhält ein Zeugnis, an das weitreichende Berechtigungen geknüpft sind: Übernahme in eine Festanstellung, tarifliche Eingruppierung oder Ansprüche auf Weiterbildung. Unter bestimmten Bedingungen wird sogar eine Hochschulzugangsberechtigung zuerkannt.

von: Dr. Roman Jaich (Wissenschaftlicher Mitarbeiter von ver.di und der Regiestelle weiter bilden, Berlin) | Ulrich Degen (Ehemaliger wissenschaftlicher Mitarbeiter des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn) | Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

„Durch die Abschlussprüfung ist festzustellen, ob der Prüfling die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat.“, ist im §38 des Berufsbildungsgesetzes zu lesen.

Zu dieser Handlungsfähigkeit gehört, dass ausgebildete Fachkräfte in der Lage sind, komplexe berufliche Aufgaben im jeweiligen Geschäftsprozess selbstständig zu lösen, Handlungsvarianten zu erkennen und anzuwenden, eigene berufliche und gesellschaftliche Erfahrungen zu reflektieren und Arbeitswelt und Gesellschaft mitzugestalten.

Zur Prüfungsqualität trägt wesentlich die Zusammensetzung der Prüfungsausschüsse bei. Bundesweit sind mehr als 300 000 Prüferinnen und Prüfer ehrenamtlich tätig. Für diese freiwillige Tätigkeit im öffentlichen Interesse erhalten sie eine Entschädigung. Eine gesetzlich verankerte Freistellung und eine damit verbundene Lohnfortzahlung gibt es nicht, obwohl das seit Jahren eine zentrale Forderung der Gewerkschaften ist.

Prüfer*innen werden von den zuständigen Stellen berufen und werden Mitglied in berufsspezifischer Prüfungsausschüssen. Diese Prüfungsausschüsse müssen paritätisch mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern, ergänzt durch Berufsschullehrer, besetzt sein. Ihre Aufgabe ist es, Prüfungsaufgaben bereit zu stellen, Prüfungsleistungen zu ermitteln und zu bewerten und verbindlich über Prüfungsergebnisse zu entscheiden.

Für das Prüfungswesen gilt – wie für die gesamte duale Berufsbildung: Es ist kein rein staatliches System, sondern basiert auf dem Zusammenspiel von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Staat. Dabei zeichnet sich das Prüfungswesen in der beruflichen Bildung durch verschiedene Besonderheiten aus. Hierzu gehört z.B. die Drittelparität der Prüfungsausschüsse oder Ehrenamt. Neben der Darstellung des Systems geht [Sandra Zipter](#) insbesondere auch auf die Herausforderungen ein. Hierzu gehört z.B. die Notwendigkeit, noch mehr Kolleginnen und Kollegen zu erreichen, ihr Interesse zu wecken und sie für ein Ehrenamt in der beruflichen Bildung und damit auch für das Prüfungswesen zu gewinnen. Hier braucht es vor allem auch gesetzliche Regelung für die Freistellung.

Wichtig ist nach Auffassung von Zipter auch, dass Prüfer*innen dem Wandel in der Arbeitswelt, in der Ausbildung und die Umsetzung von handlungs- und prozessorientierten Prüfungen auf der Höhe der Zeit begegnen können. Hierfür ist eine gesetzliche Regelung für die Qualifizierung und Weiterbildung erforderlich

Wie in vielen anderen Bereichen macht auch die Digitalisierung auch vor dem beruflichen Prüfungswesen nicht Halt. Allerdings gibt es bisher kein einheitliches Begriffsverständnis für „Digital Prüfen“ oder „Digitalisierung des Prüfungswesens“.

Wir lenken den Blick auf das für das Prüfungswesen wichtige Ehrenamt. Ohne die ehrenamtliche Tätigkeit von Prüfer*innen in Prüfungsausschüssen, in Prüfungsaufgabenerstellungsausschüssen oder Berufsbildungsausschüssen würde die duale Berufsausbildung aber auch die geregelte Aufstiegsfortbildung nicht funktionieren. Ein ausreichender Grund, eine Vertreterin zu Wort kommen zu lassen. [Kerstin Kramer](#) beschreibt aus ihrer Sicht als Prüferin die Herausforderungen aber auch Anforderungen die an sie gestellt werden. Wie es der Titel ihres Beitrages „Lust und Frust mit

von: Dr. Roman Jaich (Wissenschaftlicher Mitarbeiter von ver.di und der Regiestelle weiter bilden, Berlin) | Ulrich Degen (Ehemaliger wissenschaftlicher Mitarbeiter des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn) | Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Prüfungen“ nahelegt, ist es kein leichtes Ehrenamt. Sie beschreibt Hürden bei der Durchführung von Prüfungen, die nicht unbedingt sein müssen und entsprechend auch zu Frustration führen können.

Prüfungen nach dem Berufsbildungsgesetz sind nicht gleich Prüfungen, es gibt Unterschiede. [Gerd Labusch](#) weist in seinem Beitrag auf die gänzlich andere Bedeutung von Prüfungen in der Aufstiegsfortbildung im Vergleich zur Berufsausbildung hin:

In den Fortbildungsordnungen werden die Prüfungsanforderungen formuliert und in unterschiedlichen Prüfungsbereichen abgebildet. Im Gegensatz zur Ausbildung wird mehr in der Verordnung nicht festgelegt. Während also bei der Berufsausbildung die berufliche Handlungsfähigkeit für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einem geordneten Ausbildungsgang erworben wird, bleibt bei der Fortbildung offen, wie die berufliche Handlungsfähigkeit erworben ist. Es wird aber klar formuliert, dass auch die berufliche Handlungsfähigkeit zu prüfen ist. Wie sonst soll geprüft werden, ob diese erhalten, angepasst oder erweitert worden ist.

Nach Auffassung von Labusch müssen Fortbildungsrahmenpläne oder Inhaltspläne zur Orientierung für Lernprozesse gesetzlich verankert werden. Mit Fortbildungsrahmenplänen würde Fortbildungsinteressierten etwas an die Hand gegeben, um die Angebote von Bildungsanbietern qualitativ zu prüfen und sich besser zu orientieren.

Die Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung stehen unter einem Modernisierungs- und Veränderungsdruck. Dies hat die IG Metall zum Anlass genommen, ein Diskussionspapier zur Zukunft der Prüfungen im dualen System herausgegeben: Die Duale Kompetenzprüfung. [Hans Borch und Gerd Labusch](#) erläutern in ihrem Beitrag einige ausgewählte Aspekte dieses Modells.

Die Komponenten dieses Modells sind nicht neu, sondern entsprechen einer Berufsbildungstradition oder sind zumindest seit Jahren in der Diskussion. Dieses Prüfungsmodell bietet Chancen für die Zusammenarbeit von Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen. Die Reporte stehen den Berufsschulen zur Verfügung und können als Hintergrund für die Gestaltung von Berufsschulunterricht dienen. Die Entwickler der handlungs- und praxisorientierten Situationsaufgaben sind darauf angewiesen, Anregungen für geeignete betriebliche Situationen zu bekommen.

Die [Sachverständigen des Beraterkreises des ver.di Projektes „prüf-mit!“](#) haben das „Konzept zur Weiterentwicklung der Abschlussprüfung zu einem Kompetenznachweis für die Lernorte Schule und Betrieb“ der IG Metall geprüft und eine Position hierzu entwickelt die wir in diese Ausgabe von denk-doch-mal.de aufgenommen haben. Sowohl das Papier der IG Metall wie auch die Position des Beraterkreises können dazu beitragen, dass innerhalb der Gewerkschaften eine Diskussion darüber in Gang kommt, in welche Richtung eine gemeinsame Vorstellung zur Zukunft des Prüfungswesens weiterentwickelt werden kann.

Die Bewertung von Prüfungsleistungen ist eine zentrale Aufgabenstellung im Prüfungswesen. Sie gehört daher zum Kernbereich der Prüfungsabnahme, die das BBiG den Prüfungsausschüssen zugewiesen hat. Der Prüfungsausschuss trifft damit Entscheidungen, die das Grundrecht der Berufsfreiheit im Sinne von Artikel 12 Grundgesetz der Prüflinge berühren können. Im Hinblick auf die umfassende Verantwortung

von: Dr. Roman Jaich (Wissenschaftlicher Mitarbeiter von ver.di und der Regiestelle weiter bilden, Berlin) | Ulrich Degen (Ehemaliger wissenschaftlicher Mitarbeiter des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn) | Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

des Prüfungsausschusses für den rechtmäßigen Ablauf der Prüfung kann es vom Kollegialprinzip keine Ausnahme geben.

Der Entwurf des Berufsbildungsmodernisierungsgesetzes (BBiMoG) sieht auch Veränderungen für das Prüfungswesen vor. [Clive Hewlett](#) stellt in seinem Beitrag eindrücklich dar, welche Folgen die vorgesehene Prüferdelegation haben wird. Er macht deutlich, dass es dem BMBF nicht um eine Modernisierung des Prüfungsverfahrens, sondern schlicht um den Versuch geht, alt hergebrachte, gerichtlich bestätigte Prüfungsgrundsätze per Gesetz auszuhebeln, indem u.a. das Prinzip der höchstpersönlichen Wahrnehmung von Prüfungsleistungen durch das Prüfungspersonal unterlaufen wird.

Festzuhalten ist nach Hewlett, dass die zunehmende Komplexität und damit der zunehmende Aufwand im Prüfungsverfahren nicht auf veraltete Prüfungsstrukturen zurückzuführen sind, sondern auf immer höhere Anforderungen an die Ausbildungsberufsbilder und damit an die Prüfungsinhalte. Dieses Problem verlangt Lösungen, die selbstverständlich auch Änderungen des Prüfungsrechts umfassen können.

Letztlich ist nach seiner Auffassung der richtige Weg, das Problem der zugenommenen Belastung des Prüfungspersonals zu lösen, die Prüfertätigkeit auf deutlich mehr Schultern zu verteilen als bisher. Anzusetzen wäre bei der Wirtschaft. Wenn also die Bundesregierung das Ehrenamt wirklich stärken will, muss sie – wie bereits ausgeführt – (endlich) arbeitsrechtlich die Freistellungs- und Vergütungspflichten von Arbeitgebern regeln.

Das betriebliche Ausbildungs- und Bildungswesen

Für den Transfer von Fachwissen, -kenntnissen und Praxiserfahrungen in das fachlich notwendige Kompetenzgerüst von Auszubildenden und bereits praktisch tätiger Fachkräfte ist das Ausbildungs- und Bildungspersonal in Betrieben und Unternehmen zuständig. Hauptamtliche und nebenberufliche Ausbilder bzw. ausbildenden Fachkräfte organisieren die Ausbildung in den ausbildenden Betrieben, sind für deren praktische Durchführung verantwortlich. Für die vielfältigen und unterschiedlichen Maßnahmen der innerbetrieblichen Bildung und Weiterbildung sind das haupt- und nebenberufliche Weiterbildungspersonal sowie die in der Arbeit und Fachkursen, Betriebsseminaren und betrieblichen Lehrgängen tätigen Experten (z.B. Personalentwickler, Lernbegleiter, Dozenten, Lerncoaches oder Trainer) verantwortlich. Gemeinsames Ziel der Ausbildungs- und Bildungstätigkeiten ist die didaktische Aufbereitung von Ausbildungs- bzw. Bildungsinhalten. Ausbilder- und Bildungstätigkeiten im Betrieb sind unterschiedlich professionalisiert. Das betriebliche Ausbildungspersonal muss in aller Regel seine persönliche und fachliche Eignung in einer Prüfung nachweisen (nach der Ausbildungs-Eignungsverordnung); das betriebliche (Weiter-)Bildungspersonal kennt bislang nur zwei Fortbildungsberufe, die ihre Qualifizierung prüfen („Geprüfte/r Aus- und Weiterbildungspädagoge/in“ und „Geprüfte/r Berufspädagoge/in“), ansonsten unterliegt das betriebliche Bildungspersonal keinen weiteren Professionalisierungsregelungen.

Die Tätigkeiten beider Akteursbereiche, der betrieblichen Ausbilder und des betrieblichen Bildungspersonals sahen sich in den letzten Jahrzehnten und insbesondere im digitalen Zeitalter immer stärkeren, komplexeren und komplizierteren Anforderungen gegenüber, so dass schon von daher die Notwendigkeit stärkerer Professionalisierung zunahm.

von: Dr. Roman Jaich (Wissenschaftlicher Mitarbeiter von ver.di und der Regiestelle weiter bilden, Berlin) | Ulrich Degen (Ehemaliger wissenschaftlicher Mitarbeiter des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn) | Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Für die Akteure betrieblicher Ausbildungs- und Bildungstätigkeit bedeutet dies in der Regel, künftig im Kontext der immer stärker digitalisierten Arbeitsprozesse insgesamt auf folgende Anforderungen vorbereitet sein zu müssen:

- sie müssen fachlich immer auf der Höhe der Zeit sein und neueste Inhalte, Methoden sowie Didaktiken beherrschen einschließlich heutzutage aller Aspekte der Digitalisierung von Fachinhalten und Prozessen;
- sie müssen sich verstehen und bewähren als Entwickler für individuell zugeschnittene Ausbildungs- und Lernkonzepte für Auszubildende und Weiterbildende unterschiedlichen Leistungsstandes;
- sie müssen sich als Vermittler von Kulturtechniken verstehen und sich als Fachkraft verstehen, die beim Nachholen von Abschlüssen behilflich sein kann;
- sie müssen sich als Wegweiser und Fachleute sowie Kommunikatoren für eine gezielte fachliche Weiterbildung verstehen;
- sie müssen nicht nur kompetente fachliche Ansprechpartner sein, sondern auch für soziale und gesellschaftliche Fragen;
- sie sollen politisch Ansprechpartner sein für die Hochhaltung und Achtung demokratischer Standards und bei der Abwehr insbesondere verfassungsfeindlicher und rechtsextremistischer Tendenzen und Entwicklungen auch in Betrieben und Unternehmen;
- schließlich sind sie auch gefragte Ansprechpartner bei Fragen schwieriger Lebensumstände.

Auf die Grundlagen, Rahmenbedingungen und Perspektiven der Tätigkeiten und aktuellen Herausforderungen des betrieblichen Ausbildungs- und Bildungspersonals gehen die nachfolgenden Beiträge mit unterschiedlichem Impetus und aus unterschiedlichen Blickwinkel ein.

Auf den nebenberuflichen Weiterbildner als weitgehend ‚unbekanntem Mitarbeiter‘ lenkt [Peter Dehnbostel](#) sein Augenmerk. Verstärkt durch die weitere Digitalisierung der Arbeit steigt die Anzahl von Fachkräften, die zusätzlich zu ihrer eigentlichen Facharbeit Aufgaben der betrieblichen Arbeit und Bildung wahrnehmen. Obwohl es über das betriebliche Weiterbildungspersonal laut Dehnbostel keine belastbaren empirischen Befunde gibt, geht er davon aus, dass ihre Anzahl die der ausbildenden Fachkräfte und Ausbilder der arbeitsgebundenen Ausbildung in ausbildenden Betrieben bei weitem übersteigt. Aber insgesamt ist, so Dehnbostel, „das in seiner Zusammensetzung äußerst heterogene betriebliche Weiterbildungspersonal weitgehend ein weißer Fleck“, dessen Gründe Dehnbostel nachgeht. Danach widmet er sich den Folgen, die die weitere Digitalisierung der Arbeit für die Arbeitsinhalte der betrieblichen Weiterbildner mit sich bringt insbes. Durch die stärkere Übernahme von Personalentwicklungsaufgaben. In diesem Zusammenhang geht er auf das sich in Jahrzehnten herausgebildete dreistufige Qualifikationssystem ebenso ein, wie auf die im Prozess der Digitalisierung „entwickelten Kompetenzprofile und die kompetenzanalytischen Ansätze zur Feststellung der aus- und weiterbildnerischen Kompetenzen“.

Dehnbostel schlussfolgert aus seiner Betrachtung, „... bei der betrieblichen Digitalisierung eine zur Welt der berufsförmigen Form der Arbeit parallele Arbeits- und Lernwelt ...“ zu erkennen

[Gert Zinke](#) thematisiert die Folgen für das betriebliche Ausbildungspersonal, die die Digitalisierung und

von: Dr. Roman Jaich (Wissenschaftlicher Mitarbeiter von ver.di und der Regiestelle weiter bilden, Berlin) | Ulrich Degen (Ehemaliger wissenschaftlicher Mitarbeiter des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn) | Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

in deren Folge die geänderten Qualifikationsanforderungen mit sich bringen. Er sieht auf Grund der Notwendigkeit, dass die Ausbildungsberufe angesichts der Digitalisierung eines regelmäßigen Updates der Inhalte bedürfen, einen hohen Handlungsdruck auf die hauptamtlichen Ausbilder und die ausbildenden Fachkräfte, ihre Handlungsinstrumente und didaktischen Konzepte dieser Situation anzupassen. Nur so werden die Fachkräfte in der Lage sein, den Auszubildenden zeitgemäße berufliche Handlungskompetenz zu vermitteln. Zinke geht in seinem Beitrag auf einen interessanten Aspekt der Ausbildungsgestaltung, ein Leitbild ein. Leitbilder sollen auch der Qualitätssicherung dienen. Und sie können dabei helfen, bei den ständigen Innovationen und durch Digitalisierung veränderten Prozessabläufen, das Ausbildungspersonal in seinen unterschiedlichen Funktionen zu unterstützen.

[Stefan Koscheck](#) lenkt den Blick auf die Strukturen und die Zusammensetzung des Weiterbildungspersonals und kann sich dabei auf Daten der wb-personalmonitor-Studie des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufs-bildung (BIBB) und der Universität Duisburg-Essen, Fachgebiet Wirtschaftspädagogik/Berufliche Aus- und Weiterbildung stützen. Dadurch kann er auf die Besonderheit verweisen, dass in der Weiterbildung die Nebenerwerbstätigen (Honorarbeschäftigte) zahlenmäßig fast gleichauf mit den Haupterwerbstätigen liegen mit allen Konsequenzen für ihre Professionalisierung und Entlohnung. Diese ungewöhnliche Personalstruktur im Vergleich zu den vorgelagerten Bildungsbereiche wird von Koscheck zugleich als Stärke und Schwäche interpretiert und er attribuiert den Bereich als ‚Billiglohnsektor berufliche Weiterbildung‘.

[Matthias Kohl](#) richtet sein Augenmerk insbesondere auf die Folgen und Auswirkungen der „digitalen Transformation“, auf die betriebliche Bildungsarbeit und insbesondere die dafür Verantwortlichen. Dabei geht er von einem doppelten Innovations- und Gestaltungsbedarf aus, der seines Erachtens prägend für diesen „Megatrend Digitalisierung“ ist: Zum einen sind die mit der Digitalisierung „verbundenen neuen Produkte und Dienstleistungen, Arbeitsprozesse, -mittel, -werkzeuge etc. Inhalt und Gegenstand der Aus- und Weiterbildung. Zum andern erweitern die digitalen Medien zum Lernen und der Kommunikation die didaktischen Möglichkeiten zur Gestaltung und Unterstützung von Lernprozessen. Dies hat nach Kohl weitreichende Auswirkungen auf das Bildungspersonal sowie den sich daraus ergebenden Handlungsbedarf hinsichtlich dessen weiterer Professionalisierung und Qualifizierung. Ob und inwieweit die vorhandenen Qualifizierungswege und -instrumente den vom Autor identifizierten Bedarf decken, wird im Kontext der neuen komplexen Herausforderungen und den innovativen und herausfordernden Gestaltungsfeldern für die außerbetriebliche und betriebliche Bildungsarbeit erläutert.