

---

## **Neue Strukturen in der dualen Ausbildung**

**Beschluss des  
BDA-Ausschusses Bildung/Berufliche Bildung  
BDA-Arbeitskreises Berufliche Bildung**

---

**Berlin, 16. April 2007**

BDA Bundesvereinigung der  
Deutschen Arbeitgeberverbände

Hausadresse:  
Haus der Deutschen Wirtschaft  
Breite Straße 29  
10178 Berlin

Briefadresse:  
11054 Berlin

Tel. +49 30 2033-0  
Fax +49 30 2033-1055  
<http://www.bda-online.de>

## Inhalt

<b>Kurzfassung</b>	<b>I – III</b>
<b>Langfassung</b>	<b>1–14</b>
I: Herausforderungen	1
II: Vielfalt der Flexibilisierungskonzepte	1
III: Neue Strukturen in der Ausbildung	2
1. Eckpunkte für die Weiterentwicklung der Strukturen	2
2. Neue flexible Ausbildungswege	3
3. Neue Formen der Prüfung und der Zertifizierung	6
IV: Neue Chancen durch neue Strukturen	8
1. Vorteile für Betriebe	8
2. Chancen für Jugendliche	9
3. Chancen für Berufsschulen als Partner der dualen Ausbildung	10
V: Resümee: Neue Strukturen für mehr Flexibilität und Durchlässigkeit	11
Anhang	12



## Kurzfassung

### **Mehr Flexibilität, Vielfalt, Durchlässigkeit und Transparenz in der dualen Ausbildung**

Die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen hängt ganz wesentlich auch davon ab, dass Fach- und Führungskräfte die passenden Qualifikationen einbringen und lebenslang weiterentwickeln. Neue Arbeits- und Organisationsformen und der schnelle technologische Wandel erfordern flexible und vielfältige Wege in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Die BDA ist überzeugt, dass eine entwicklungsfähige duale Ausbildung für viele Anforderungs- und Beschäftigungsprofile nach wie vor die bestgeeignete Qualifizierungsform ist. Damit dies auch mittel- bis langfristig so bleibt, brauchen wir in unserem dualen Bildungssystem in seiner Gesamtheit betrachtet ein „Mehr“ an Flexibilität, Vielfalt, Durchlässigkeit und Transparenz.

In verschiedenen Branchen sind in den letzten Jahren mit flexiblen Strukturkonzepten wie z. B. der Einführung von Schwerpunkten oder Wahlqualifikationen in punkto Flexibilität der Ausbildung bereits signifikante Fortschritte erzielt und passgenaue Lösungen gefunden worden. Wir brauchen aber ein weiteres „Mehr“ an Spielräumen und Optionen für weitere Branchen und Berufe, damit sich die duale Ausbildung im Wettbewerb vielfältiger Übergangswege zwischen Schule und Beruf nicht nur weiter behaupten, sondern auch künftig als zentrale Orientierungsgröße systemprägend wirken kann.

### **Gewinnung von Bewegungsspielraum und zusätzlichen Gestaltungschancen**

Da es für neue Strukturen in der dualen Ausbildung zur Weiterentwicklung in Richtung von mehr Flexibilität, Durchlässigkeit und Transparenz viele Wege und in einzelnen Berufen und Branchen bereits erfolgreiche Beispiele gibt, geht es der BDA nicht um Flexibilisierung nach einem Einheitsmuster. Ziel ist vielmehr die Gewinnung von Bewegungsspielraum und zusätzlichen Gestaltungschancen. Über die bewährten Ausbildungswege hinaus müssen in hierfür geeigneten Berufen und daran ausdrücklich interessierten Branchen neue Ausbildungsstrukturen und Prüfungsformen möglich werden können. Genau dieser Zielsetzung entspricht das von der BDA erarbeitete Konzept, für das nunmehr eine Praxiserprobung angestrebt wird.

#### **I. Neue flexible Ausbildungsstrukturen:**

Nur in hierfür geeigneten Berufen und nur bei ausdrücklich erklärtem Brancheninteresse soll eine Flexibilisierung der Ausbildung in drei unterschiedlichen, einzeln realisierbaren oder miteinander kombinierbaren Ausprägungen stattfinden können:

- **Ausbildungsbausteine:** Die Ausbildung kann dort konsequent in Ausbildungsbausteine gegliedert werden – ggf. auch schon im ersten Ausbildungsjahr. Ausbildungsbausteine sind bundesweit standardisierte, arbeitsmarktbezogene und beschäftigungsbefähigende Kompetenzeinheiten innerhalb der gesetzlich geregelten Ausbildungsordnung. Ausbildungsbausteine sind lediglich im Bereich von Wahl- bzw. Zusatzqualifikationen – vorwiegend im weiteren Ausbildungsverlauf – frei kombinierbar.



Neue Strukturen in der dualen Ausbildung

Berlin, 16. April 2007

- **Berufsgruppen:** Die Ausbildung kann dort innerhalb einer mehrere Einzelberufe umfassenden Berufsgruppe erfolgen, deren Bausteine zum Teil übereinstimmen und die kombinierbar sind. Das bislang ganz eng auf einen speziellen Beruf fokussierte Berufsprinzip wird dort, wo sich Kompetenzen verwandter Berufe einer Branche eindeutig überlappen, zu einem neu verstandenen Berufsgruppenprinzip erweitert. Die umfassende Orientierung an Berufen bzw. Berufsgruppen soll gerade nicht einem atomisierten, völlig beliebig kombinierbaren Bausteinsystem weichen, sondern bleibt in ihrer Ganzheitlichkeit erhalten und wird systemgerecht weiterentwickelt.
- **Strukturmodell 2 plus x:** Eingeführt werden kann dort eine zweijährige Erstausbildung, in der Kern- und grundlegende Fachqualifikationen vermittelt werden, in Kombination mit einer anschließenden Spezialisierungsphase entweder als drittes Ausbildungsjahr oder als abschlussorientierte Fortbildung oder als in die Berufstätigkeit integrierte Weiterbildung (2 plus x). Ein Ausbildungsvertrag kann über zwei oder drei Jahre abgeschlossen werden.

## II. Neue Formen der Prüfung und der Zertifizierung:

Flexible Strukturen der Ausbildung, insbesondere eine Gliederung in Ausbildungsbausteine, erfordern entsprechend flexible Strukturen der Prüfung und Zertifizierung. Es soll für interessierte Branchen möglich werden, in geeigneten Berufen neue Formen der Leistungsfeststellung in geteilter Verantwortung zu erproben:

- **Dokumentation, Bewertung, Zertifizierung der Ausbildungsbausteine:** Die in einzelnen Ausbildungsbausteinen erworbenen Kompetenzen werden dokumentiert, bewertet und zertifiziert. Die Durchführung übernimmt das ausbildende Unternehmen oder eine von ihm beauftragte Einrichtung (z. B. Kammer, Bildungsträger, Verband). Wer zertifiziert, muss selbst nach einem bundesweit einheitlichen Qualitätsstandard akkreditiert sein. Die Dokumentation und Bewertung kann in gängige und den Betrieben bekannte, oft von ihnen selbst entwickelte Bewertungssysteme für Auszubildende, z. B. den schriftlichen Ausbildungsnachweis, integriert werden.
- **Weiterhin öffentlich-rechtliche Prüfung:** Am Ende der Ausbildung steht weiterhin eine öffentlich-rechtliche Prüfung durch die zuständige Stelle, in der Regel eine Kammer. Mit der Abschlussprüfung wird die berufliche Handlungsfähigkeit in einem ganzheitlichen Kontext festgestellt. Da bereits wesentliche Kompetenzen durch die Zertifizierung der Ausbildungsbausteine nachgewiesen wurden und als Teilleistungen in die Gesamtnote mit einfließen, kann die Abschlussprüfung auf das Abprüfen einer ganzheitlichen, die komplexen Anforderungen eines Berufs in der betrieblichen Praxis abbildenden Aufgabe konzentriert werden. Die Kosten für die Abschlussprüfung sinken, die Gesamtbelastung der Betriebe erhöht sich nicht.

## III. Neue Chancen durch neue Strukturen und Prüfungsformen:

Die dargestellten zusätzlichen und optionalen Gestaltungschancen bringen allen Beteiligten in der dualen Ausbildung Vorteile. Sie erhalten mehr Spielraum, die Ausbildung ihren individuellen Anforderungen, Bedarfen und Fähigkeiten anzupassen. Neue Chancen ergeben



Neue Strukturen in der dualen Ausbildung

Berlin, 16. April 2007

sich für Betriebe, die Jugendlichen sowie die Partner der betrieblichen Ausbildung, insbesondere Berufsschulen:

- **Bessere Anpassung an betriebliche Anforderungen:** Die Ausbildung kann in Breite, Tiefe und Dauer noch besser an die betrieblichen Anforderungen angepasst werden. Die Entscheidung hierüber kann individuell auf betrieblicher Ebene getroffen werden.
- **Bessere Anpassung an das Leistungsprofil der Jugendlichen:** Ausbildungsdauer und -inhalte können an das individuell sehr unterschiedliche Leistungsprofil der Jugendlichen angepasst werden, indem beispielsweise leistungsstärkeren Jugendlichen zusätzliche Ausbildungsbausteine vermittelt werden.
- **Höhere Aktualität:** Die Ausbildungsbausteine erhöhen die Aktualität der Ausbildungsordnungen, denn Bausteine können neu geordnet werden, ohne die gesamte Verordnung zu ändern. Dies erspart erheblichen Neuordnungsaufwand und beschleunigt die Verfahren.
- **Aussagekräftigere Leistungsnachweise:** Die Zertifizierung von einzelnen Bausteinen ermöglicht es den Betrieben, die individuellen Leistungen des Jugendlichen in der betrieblichen Praxis besser zu dokumentieren. Bei Übernahme von Nachwuchskräften, die in anderen Betrieben ausgebildet wurden, können durch die Dokumentation der einzelnen Bausteine die verschiedenen Kompetenzen und Talente besser erkannt werden.
- **Mehr Transparenz und Durchlässigkeit:** Es entstehen neue Chancen für die Anerkennung und Anrechnung von Ausbildungsleistungen auf andere Bildungswege oder aus anderen Bildungswegen: Jugendliche können Ausbildungsbausteine nicht nur im Betrieb, sondern auch in der Ausbildungsvorbereitung und in außerbetrieblicher Ausbildung erwerben und mit einem auf die Abschlussprüfung anrechenbaren Zertifikat abschließen. In der Ausbildung erworbene Kompetenzen können einfacher auf ein anschließendes Hochschulstudium angerechnet werden. Dies alles erhöht Transparenz und Durchlässigkeit im Bildungs- und Beschäftigungssystem.
- **Bessere Verknüpfung mit anderen Bildungsangeboten:** Die neuen Strukturen bieten Partnern der betrieblichen Ausbildung wie Berufsschulen, Bildungswerken und -zentren sowie Hochschulen neue Möglichkeiten, gemeinsam mit Betrieben gezielte, individuell und bedarfsgerecht ausgerichtete Angebote für Zusatzqualifikationen sowie Anschlussqualifizierungen zu machen.



Neue Strukturen in der dualen Ausbildung

Berlin, 16. April 2007

## **Beschluss des BDA-Ausschusses Bildung/Berufliche Bildung sowie des BDA-Arbeitskreises Berufliche Bildung „Neue Strukturen in der dualen Ausbildung“**

### **I: Herausforderungen**

Die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen hängt davon ab, dass Fach- und Führungskräfte die passenden Qualifikationen einbringen und lebenslang weiterentwickeln. Die Anforderungen an Unternehmen und ihre Mitarbeiter ändern sich stetig. Die Zeit, in der Absolventen einer dualen Ausbildung „ausgelernt“ hatten, ist definitiv vorbei. Neue Arbeits- und Organisationsformen und der schnelle technologische Wandel erfordern flexible und vielfältige Wege in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Einmaliges Lernen reicht nicht aus, ein kontinuierlicher, strategischer Lernprozess ist erforderlich.

Der Qualifikationsbedarf und die Qualifikationsstrategien der Unternehmen differenzieren sich zunehmend aus. Neben der klassischen dualen Ausbildung als Hauptweg für die Gewinnung und Heranbildung des Fachkräftenachwuchses entwickeln sich neue Qualifizierungswege: Betriebe stellen Abiturienten als Trainees ein. Sie rekrutieren Bachelor-Absolventen für Tätigkeitsbereiche, die auch für Absolventen einer dualen Ausbildung in Frage kommen. Betriebe beteiligen sich kooperierend und über Praktikumsphasen an berufsvorbereitenden, an außerbetrieblichen und an vollzeitschulischen Qualifizierungsmaßnahmen und übernehmen die erfolgreichsten Teilnehmer in Ausbildung oder Beschäftigung. Wir sind überzeugt, dass eine entwicklungsfähige duale Ausbildung für viele Anforderungs- und Beschäftigungsprofile nach wie vor die bestgeeignete Qualifizierungsform ist.

### **II: Vielfalt der Flexibilisierungskonzepte**

Damit dies auch mittel- bis langfristig so bleibt, brauchen wir in unserem dualen Bildungssystem in seiner Gesamtheit betrachtet mehr Flexibilität, Vielfalt, Durchlässigkeit und Transparenz. Dabei sollen und können die vielfältigen Herausforderungen, mit denen die einzelnen Branchen und die Ausbildung dort in unterschiedlicher Ausprägung konfrontiert sind, weder mit einem einheitlichen Passepartout noch nach einem starren Fahrplan bewältigt werden.

In verschiedenen Branchen und Berufen sind in den letzten Jahren mit vielfältigen Strukturkonzepten in punkto Flexibilität der Ausbildung bereits signifikante Fortschritte erzielt und passgenaue Lösungen gefunden worden, zum Beispiel die Bildung von Fachrichtungen oder Schwerpunkten, die Ausbildung in Kompetenzfeldern, die Differenzierung nach Einsatzgebieten sowie die Einteilung in Qualifikationseinheiten mit Pflicht- und Wahlqualifikationen. Dabei gibt es auch Kombinationen dieser Elemente. In einigen Branchen wurden diese Möglichkeiten auch genutzt zur Bildung gemeinsamer Schnittmengen mehrerer Berufe, so dass eine Berufsgruppe entstanden ist. Genutzt wurde vielfach auch das sog. Anrechnungsmodell, in dem ein zweijähriger Beruf mit einem dreijährigen kombiniert und die zweijährige Ausbildung auf diesen ange-



Neue Strukturen in der dualen Ausbildung

Berlin, 16. April 2007

rechnet wird. Zur Verdeutlichung der Vielfalt der Flexibilisierungsmöglichkeiten und -modelle werden im Anhang als Beispiele vorgestellt:

- die Informations- und Telekommunikationsberufe,
- die industriellen Metall- und Elektroberufe sowie
- die Berufe des Einzelhandels.

### **III: Neue Strukturen in der Ausbildung**

Über die bestehenden Flexibilisierungskonzepte hinaus brauchen wir aber ein weiteres „Mehr“ an Spielräumen und Optionen für an Veränderung interessierte Branchen, damit duale Ausbildung dem Bedarf der Unternehmen und Jugendlichen entsprechend flexibel weiter entwickelt werden kann. So kann sich betriebliche Ausbildung im Wettbewerb vielfältiger Übergangswege zwischen Schule und Beruf weiter behaupten, und auch künftig als zentrale Orientierungsgröße systemprägend wirken.

Da es für neue Strukturen in der dualen Ausbildung zur Weiterentwicklung in Richtung von mehr Flexibilität, Vielfalt, Durchlässigkeit und Transparenz viele Wege und in einzelnen Berufen und Branchen bereits erfolgreiche Beispiele gibt, geht es den Arbeitgebern nicht um Flexibilisierung nach einem Einheitsmuster. Flexibilisierungsmodelle mit Monopolanspruch lehnen wir definitiv ab. Ziel ist vielmehr die Gewinnung von Bewegungsspielraum und zusätzlichen Gestaltungschancen. Vielfalt und Wettbewerb der Qualifizierungswege sind kein Problem, sondern Chance, wenn nach dem dualen Prinzip, also praxisnah und möglichst am Lernort Betrieb, qualifiziert wird.

Die Arbeitgeber als zentrale Gestalter der Ausbildungsberufe in den einzelnen Branchen präsentieren im Folgenden ein Szenario, wie nach einer Phase der Umorientierung und Neuaufstellung in den kommenden Jahren duale Ausbildung in vielen Berufen und Branchen flexibler und differenzierter strukturiert sein könnte. Sie leisten damit einen Beitrag zur Förderung aktueller politischer Initiativen zur Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems. Zusätzlichen Schub bringt die anstehende Diskussion über die Schaffung eines Nationalen Qualifikationsrahmens und die Einführung eines europäischen Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung. Die Frage nach Anrechnungsmöglichkeiten, Übergängen und Zertifizierung von Ausbildungsbausteinen stellt sich hier konkret.

#### **1. Eckpunkte für die Weiterentwicklung der Strukturen**

Folgende Eckpunkte halten wir für die Sicherung der Attraktivität der dualen Ausbildung für zwingend erforderlich:

- *Bedarfsorientierung*: Berufliche Qualifizierungsangebote müssen immer am betrieblichen Bedarf ausgerichtet sein und insbesondere auf Beschäftigungsfähigkeit abzielen.



Neue Strukturen in der dualen Ausbildung

Berlin, 16. April 2007

- *Flexibilität*: Die Bandbreite der Gestaltungsmöglichkeiten von Ausbildung muss erhöht werden, das Berufsprinzip darf dabei nicht Schranke, sondern muss vielmehr der verbindende Rahmen sein.
- *Kompetenzorientierung*: Jede Ausbildung ist kompetenzorientiert auszugestalten, zu dokumentieren und zu prüfen.
- *Durchlässigkeit/Abschlüsse mit Anschlüssen*: Einmal erworbene Kompetenzen müssen auf folgende Qualifikationen derselben Domäne angerechnet werden.
- *Vielfalt*: Auch künftig müssen, dem unterschiedlichen Bedarf der Branchen entsprechend, vielfältige Flexibilisierungskonzepte zum Zuge kommen. Ein Einheitsmodell kann und darf es nicht geben.
- *Wettbewerb*: Konkurrenz und Vielfalt der Akteure und Anbieter muss im Prüfungs- und Zertifizierungswesen zur Sicherung von Qualität, Effizienz und Kundenorientierung möglich werden.
- *Dualität*: Die Lernortkooperation zwischen dem Lernort Betrieb und der Berufsschule muss flexibilisiert und gleichzeitig intensiviert, das Prinzip der Lernortkooperation auf andere Teilsysteme des Bildungssystems (z. B. Ausbildung und Hochschule) übertragen werden.

## 2. Neue flexible Ausbildungswege

Über die bewährten Ausbildungswege hinaus müssen in hierfür geeigneten Berufen und daran ausdrücklich interessierten Branchen neue Strukturkonzepte Wirklichkeit werden können, die in einzelnen Elementen auch über das bereits Verwirklichte hinausgehen. In einem ersten Schritt sind neue flexible Ausbildungsstrukturen und entsprechend flexible Strukturen der Prüfung und Zertifizierung durch Erprobungsverordnung oder in anderer Form zu erproben – bei freiwilliger Beteiligung von Unternehmen.

Flexibilisierung der Struktur und Durchführung der Ausbildung kann in hierfür geeigneten Berufen und interessierten Branchen in drei unterschiedlichen, einzeln realisierbaren oder miteinander kombinierbaren Ausprägungen stattfinden:

1. Gliederung der Ausbildung in Ausbildungsbausteine
2. Erweiterung des Berufsprinzips zu einem Berufsgruppenprinzip
3. Strukturierung in eine zweijährige Erstausbildung, in der Kern- und grundlegende Fachqualifikationen vermittelt werden, und eine anschließende mögliche Spezialisierungsphase (2 plus x)

**Ausbildungsbausteine**: Ausbildungsbausteine sind bundesweit standardisierte, arbeitsmarktbezogene und beschäftigungsbefähigende Kompetenzeinheiten innerhalb der gesetzlich geregelten Ausbildungsordnung. Dort, wo Branchen Ausbildungsberufe in Ausbildungsbausteinen anlegen, können diese auch eigenständig zertifiziert werden.

Die gesamte Ausbildung kann in Bausteine gegliedert werden. Dies gilt auch für das erste Ausbildungsjahr, in dem die Pflichtbausteine überwiegen werden. Die Ausbildungsbausteine sind lediglich im Bereich von Wahl- bzw. Zusatzqualifikationen – vorwiegend im weiteren Ausbildungsverlauf - frei kombinierbar.



Neue Strukturen in der dualen Ausbildung

Berlin, 16. April 2007

Mit jedem Ausbildungsbaustein wird ein wesentlicher Teil beruflicher Handlungsfähigkeit erworben (z. B. technische Auftragsanalyse und -bearbeitung), die sich der Auszubildende in ihrer kompletten, berufsspezifischen Ausprägung erst durch die gesamte Ausbildung aneignen kann. Jeder Baustein gründet auf dem dualen Prinzip, es gibt keine Einteilung von Bausteinen in „betrieblich“ und „schulisch“. In Berufen, deren Berufsbildpositionen breit gefasst sind, können diese zusammen mit den entsprechenden Lernfeldern einen Ausbildungsbaustein darstellen. Ein und derselbe Ausbildungsbaustein ist oftmals Bestandteil mehrerer Berufe, immer dann, wenn Teile der beruflichen Handlungskompetenz in den jeweiligen Berufen identisch sind.

Beispiel: Ausbildungsbausteine

3. Jahr	W	W	P
	W	W	P
2. Jahr	W	P	
	P	P	W
1. Jahr	W	P	P
	P		P

P= Pflichtbausteine  
W = Wahlbausteine (z.B. 1 aus 3)

**Berufsgruppenprinzip:** Das bislang auf einen speziellen Beruf fokussierte Berufsprinzip kann dort, wo sich Kompetenzen zwischen verwandten Berufen einer Branche eindeutig überlappen, zu einem neu verstandenen *Berufsgruppenprinzip* erweitert werden. Durch eine gemeinsame Verordnung wie bei den industriellen Metall- und Elektroberufen oder den Berufen im Gastgewerbe kann dies zusätzlich ordnungspolitisch untermauert werden.

In der Konsequenz bedeutet dies, dass Ausbildung zunehmend für eine Berufsgruppe erfolgt (z. B. Berufsgruppe Mechatroniker/-in und nicht separat Mechatroniker/-in für Kältetechnik bzw. Kälteanlagenbauer). Erfolgt die Ausbildung innerhalb einer Berufsgruppe, muss nicht schon am Anfang festgelegt werden, auf welche Spezialisierung und damit genaue Berufsbezeichnung die Ausbildung hinaus läuft. Durch eine stärkere Orientierung an Berufsgruppen sinkt – unterschiedlich nach Branchenbedarf und -struktur – mittelfristig die Anzahl der dualen Ausbildungsberufe. Die umfassende Orientierung an Berufen bzw. Berufsgruppen wird dabei gerade nicht für ein atomisiertes, beliebig kombinierbares Bausteinsystem aufgegeben, sondern bleibt in ihrer Ganzheitlichkeit erhalten und wird systemgerecht weiterentwickelt.



Neue Strukturen in der dualen Ausbildung

Berlin, 16. April 2007

### Beispiel: Berufsgruppe

3. Jahr	<b>Beruf 1 (Berufs- spezifische Bausteine)</b>	<b>Beruf 2 (Berufs- spezifische Bausteine)</b>	<b>Beruf 3 (Berufs- spezifische Bausteine)</b>
2. Jahr	<b>Berufsgruppe (Gemeinsame Bausteine)</b>		
1. Jahr			

**Strukturmodell 2 + x:** Eingeführt werden kann in interessierten Branchen eine zweijährige Erstausbildung, in der Kern- und grundlegende Fachqualifikationen vermittelt werden, in Kombination mit einer anschließenden Spezialisierungsphase entweder als drittes Ausbildungsjahr oder als in die Berufstätigkeit integrierte Weiterbildung oder als abschlussorientierte Fortbildung (2 plus x).

Der Ausbildungsvertrag kann über zwei Jahre oder – wenn für den Betrieb von Anfang an Planungssicherheit hinsichtlich eines unmittelbar anschließenden dritten Ausbildungsjahres besteht – über drei Jahre abgeschlossen werden. Ergibt sich bei zunächst zweijährigem Vertrag während der Ausbildung, dass eine Verlängerung sinnvoll und möglich ist, kann der Vertrag nach zwei Jahren um ein Jahr verlängert werden.

Die Erstausbildungsphase ist als Angebot unabhängig vom Leistungsprofil des einzelnen Jugendlichen vorgesehen – nicht fokussiert auf eine bestimmte Zielgruppe. Die Sozialpartner legen hierfür in den Ordnungsverfahren fest, welche Ausbildungsbausteine in dieser Zeit verpflichtend zu absolvieren sind, um die grundlegende berufliche Handlungskompetenz in dem jeweiligen Beruf zu erreichen. Diese Pflichtbausteine umfassen Kern- sowie grundlegende Fachkompetenzen. Darüber hinaus können die Sozialpartner einen Katalog von Wahlqualifikationen definieren, aus dem der Betrieb eine vorgegebene Zahl von Qualifikationen entsprechend seinem Bedarf wählen kann. Der ausbildende Betrieb kann zusätzlich an der Begabung des einzelnen Auszubildenden und am betrieblichen Bedarf orientiert innerhalb dieser ersten zwei Jahre auch bereits Zusatzqualifikationen vermitteln. Diese Zusatzqualifikationen können erste Spezialisierungen beinhalten. Die Zertifizierung der Bausteine kann entweder durch den Betrieb selbst oder durch einen beteiligten Bildungsträger, einen Verband oder eine Kammer erfolgen.

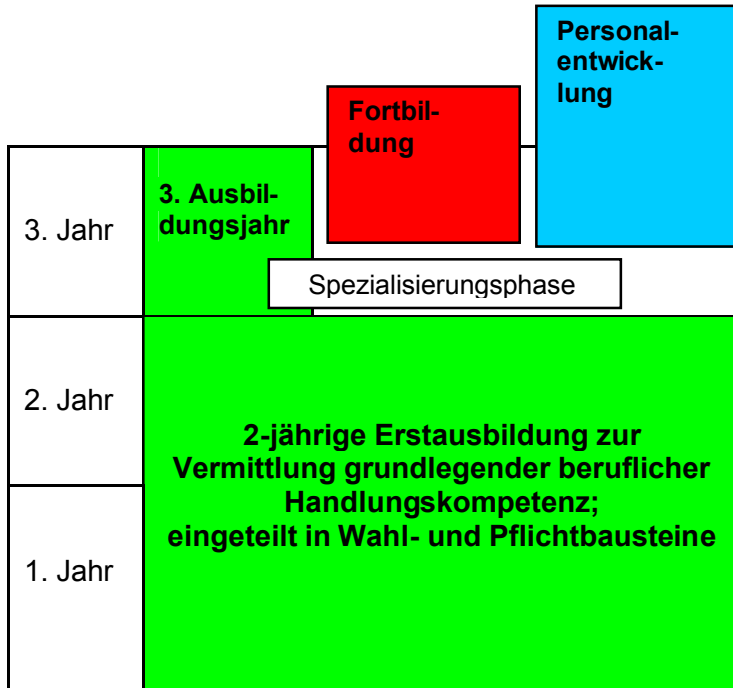


Neue Strukturen in der dualen Ausbildung

Berlin, 16. April 2007

Am Ende der zweijährigen Erstausbildung steht ein erster öffentlich-rechtlicher Abschluss.

Übersicht: Strukturmodell 2 plus x



An die Erstausbildung schließen sich – direkt oder im weiteren Berufsleben – weitere Qualifizierungsschritte an (2 plus x). Diese können dem betrieblichen Bedarf und der individuellen Begabung entsprechend unterschiedlich ausgestaltet werden:

- als ein drittes Ausbildungsjahr, das in engem zeitlichen und inhaltlichen Zusammenhang zu der bisher erfolgten Ausbildung steht, innerhalb dessen weitere Ausbildungsbausteine absolviert werden und das mit einem qualifizierten Abschluss endet,
- als Fortbildung mit öffentlich-rechtlichem Abschluss oder
- als in die jeweilige Beschäftigung und systematische Personalentwicklung integrierte Weiterbildung.

Es gibt somit keine vorgeschriebene Einheitslösung für das Verhältnis zwischen Aus- und Weiterbildung. Als Grundprinzip gilt jedoch, dass die einzelnen Bausteine so dokumentiert werden, dass eine Anrechnung auf später folgende Qualifikationen möglich ist.

### 3. Neue Formen der Prüfung und der Zertifizierung

Flexible Strukturen der Ausbildung, insbesondere eine Gliederung in Ausbildungsbausteine, erfordern entsprechende Strukturen der Prüfung und Zertifizierung. Grundsätzlich gilt, dass die Prüfung für Betriebe, Auszubildende und auch andere Bildungsinstitutionen wie die Hoch-



Neue Strukturen in der dualen Ausbildung

Berlin, 16. April 2007

schulen aussagekräftiger werden muss. Die Dokumentation und Zertifizierung von Ausbildungsteilleistungen, d. h. den Ausbildungsbausteinen, kann hierzu einen wesentlichen Beitrag leisten.

Ein Prüfungsmodell, das die Aussagekraft der Prüfung erhöht und gleichsam die Kosteneffizienz verbessert oder zumindest wahrt, verfolgt folgende drei Leitsätze:

- Es kommt nicht darauf an, welche Institution prüft, sondern was und wie geprüft wird. Dabei wird der Grundsatz „wer lehrt, der prüft nicht“ aufgegeben.
- Geprüft wird nicht Gelerntes, sondern die erworbenen Kompetenzen, d. h. Teilelemente der beruflichen Handlungskompetenz.
- Richtschnur einer (Kammer-)Prüfung und Zertifizierung ist die Praxisorientierung, sowohl was die Inhalte wie die Prozesse betrifft.

**Dokumentation, Bewertung und Zertifizierung der Ausbildungsbausteine:** Die Prüfungsverantwortung wird geteilt: Die in den einzelnen Ausbildungsbausteinen erworbenen Kompetenzen werden dokumentiert, bewertet und zertifiziert. Die Durchführung übernimmt das ausbildende Unternehmen oder eine von ihm beauftragte Einrichtung (awarding body; z. B. Bildungsträger, Verband, Kammer). Alle zertifizierenden Institutionen sind selbst nach einem bundesweit einheitlichen Qualitätsstandard akkreditiert. Die Dokumentation und Bewertung kann in gängige, vielfach in den Betrieben schon praktizierte, oft von ihnen selbst entwickelte Bewertungssysteme für Auszubildende, z. B. den schriftlichen Ausbildungsnachweis, integriert werden, sodass hier für den einzelnen Betrieb nur ein geringer Mehraufwand entsteht. Auch informell erworbene Kompetenzen können bei der Dokumentation und Zertifizierung berücksichtigt werden. Die Bewertungen der Ausbildungsbausteine fließen als Teilleistungen in die Gesamtnote mit ein.

**Öffentlich-rechtliche Prüfung zur abschließenden Feststellung beruflicher Handlungsfähigkeit:** Am Ende der Ausbildung steht weiterhin eine öffentlich-rechtliche Prüfung durch die zuständige Stelle, in der Regel eine Kammer. Da bereits wesentliche Kompetenzen durch die Zertifizierung der Ausbildungsbausteine nachgewiesen wurden und als Teilleistungen in die Gesamtnote einfließen, kann die Abschlussprüfung auf einen Prüfungsbereich, der eine ganzheitliche Aufgabe (z. B. betrieblicher Auftrag oder Fachgespräch) umfasst, reduziert werden. Die Theorie Teile sind hierin integriert. Diese können, z. B. wie in Baden-Württemberg, optional von der Berufsschule übernommen werden, wodurch die Lernortkooperation gestärkt wird. So kann auch Wirtschafts- und Sozialkunde von der Berufsschule geprüft werden. Insgesamt sinken die Kosten für die Abschlussprüfung, der Gesamtaufwand für die Betriebe erhöht sich somit nicht. Mit der Abschlussprüfung wird die berufliche Handlungsfähigkeit in einem ganzheitlichen Kontext festgestellt.



## IV: Neue Chancen durch neue Strukturen

Die dargestellten neuen Strukturen eröffnen den Akteuren der dualen Ausbildung neue Chancen und Vorteile. Sie erhalten mehr Spielraum, Ausbildung ihren individuellen Anforderungen, Bedarfen und Fähigkeiten anzupassen.

### 1. Vorteile für Betriebe

Die Vielfalt an Strukturmöglichkeiten und Flexibilisierungswegen entspricht der Vielfalt der Unternehmen und ihrer Qualifikationsbedarfe. Großen wie auch kleinen und mittleren Betriebe eröffnen sich zahlreiche Vorteile:

- **Betriebliche Entscheidung über Breite, Tiefe und Dauer der Ausbildung:** Selbst in gleichen Berufen gibt es Tätigkeiten mit unterschiedlichem Anforderungsniveau, denen bisher allerdings meist nur ein Ausbildungsniveau gegenüber stand. Das Strukturmodell 2 plus x ermöglicht es Betrieben, im gleichen Beruf/der gleichen Berufsgruppe für unterschiedliche Anforderungen auszubilden.
- **Passgenaue Ausbildungsangebote:** Betrieben ist es möglich, durch Nutzung des Strukturmodells 2 plus x sowie den Einsatz von Zusatzbausteinen (ggf. in Kooperation mit externen Partnern wie Bildungswerken) ein individuelles Ausbildungsangebot zu gestalten. Dies nutzt gerade KMUs im zunehmenden Wettbewerb um leistungsstarken Nachwuchs. Ihre differenziert zugeschnittene Ausbildung kann zu einem Alleinstellungsmerkmal bei der Nachwuchswerbung werden.
- **Flexibler Einsatz von Mitarbeitern und deren Spezialisierung:** Das Berufsgruppenprinzip ermöglicht eine breitere Grundqualifizierung und den Betrieben damit einen flexibleren Einsatz der Mitarbeiter. Eine Spezialisierung erfolgt in der Regel bedarfsgerecht in Form von Wahlbausteinen und Zusatzqualifikationen während der Erstausbildung oder in der zweiten Qualifizierungsphase, sodass Betriebe hier entsprechend den erkennbaren Leistungsprofilen und Talenten gezielte Angebote machen können. Eine solche Ausbildung entspricht gerade den Anforderungen von KMUs an ihre Mitarbeiter – breite berufliche Handlungsfähigkeit mit flexiblen Spezialisierungsmöglichkeiten.
- **Einfacherer Einstieg in Ausbildung:** Die Gliederung in Ausbildungsbausteine und deren Zertifizierung eröffnet gerade kleinen und spezialisierten Betrieben neue Chancen auf eine eigene Qualifizierung und damit Nachwuchssicherung. Eine Arbeitsteilung im Rahmen von Verbundausbildung wird einfacher, da Verantwortlichkeiten besser zuzuordnen sind.
- **Bessere Verzahnung von Aus- und Weiterbildung:** Das neue Verhältnis zwischen Aus- und Weiterbildung sichert den Betrieben einen größeren Spielraum, wie und wann sie auf diese Erstausbildung „aufsatteln“ wollen. Vermittelt der Betrieb während der Ausbildung Bausteine, die über die Ausbildung hinausgehen und z.B. auf



Neue Strukturen in der dualen Ausbildung

Berlin, 16. April 2007

die Fortbildung angerechnet werden können, sichert er so eine enge Verknüpfung mit der Weiterbildung, Brüche werden vermieden.

- **Einfachere Aktualisierung der Ausbildungsordnungen:** Die Ausbildungsbausteine erhöhen die Aktualität der Ausbildungsordnungen, denn Bausteine können neu geordnet werden, ohne die gesamte Verordnung zu ändern. Dies erspart erheblichen Neuordnungsaufwand, beschleunigt die Verfahren und hält die Ausbildungsordnungen auf dem Stand der Praxis.
- **Mehr Gestaltungschancen bei der Leistungsfeststellung:** Mit den neuen Formen der Prüfung verbindet sich die Chance für Betriebe, mehr Verantwortung in der Prüfung bzw. Zertifizierung zu übernehmen; dies heißt für Betriebe auch, mehr betriebspezifische Inhalte in die Prüfung integrieren, die Prüfung so aussagekräftiger gestalten und die Prüfungskosten positiv beeinflussen zu können. Gerade der Einfluss der KMUs steigt gegenüber einer ausschließlich zentral verantworteten Prüfung.
- **Transparentere Leistungsfeststellung:** Die Zertifizierung von einzelnen Modulen ermöglicht es den Betrieben, die individuellen Leistungen des Jugendlichen in der betrieblichen Praxis besser zu dokumentieren. Dies gilt sicherlich in erster Linie für große Unternehmen mit einem eigenen, schon bestehenden Zertifizierungssystem. Aber auch kleine und mittlere Unternehmen können gerade durch die große Nähe zwischen Ausbildern und Jugendlichen die individuellen Leistungen gut dokumentieren. Bei Übernahme von Nachwuchskräften, die in anderen Betrieben ausgebildet wurden, können durch die Dokumentation der einzelnen Bausteine die verschiedenen Kompetenzen und Talente besser erkannt werden.

## 2. Chancen für Jugendliche

Die Vielfalt an Strukturmöglichkeiten und Flexibilisierungswegen entspricht auch der Vielfalt von Interessen und Leistungsprofilen bei den Jugendlichen. Ihnen eröffnen sich ebenfalls zahlreiche Vorteile:

- **Individuellere Ausbildungsangebote:** Neben dem Qualifikationsbedarf der Unternehmen differenzieren sich auch die Niveaus der Kenntnisse und Fähigkeiten zunehmend aus, mit denen junge Menschen heute in eine Ausbildung einsteigen. Flexiblere Strukturen und neue Formen der Prüfung entsprechen diesem breiteren Spektrum und ermöglichen attraktive Ausbildungsangebote für leistungsstarke Jugendliche. Lernzeiten und Kombinationen von Zusatzqualifikationen können individuell an das Leistungsprofil und die Interessen der Auszubildenden angepasst werden. Zusatzqualifikationen können auch Ausbildungsbausteine aus anderen Ausbildungsberufen oder über Pflichtbausteine eines Ausbildungsganges hinausgehende Einheiten sein. Ein gutes Beispiel ist die stärkere Vermittlung kaufmännischer Ausbildungsbausteine für gewerblich-technische Auszubildende ebenso wie technischer Bausteine für kaufmännische Auszubildende.
- **Engere Verknüpfung mit Fortbildung:** Indem bereits erste Bausteine einer Fortbildung während der Ausbildung vermittelt werden,



Neue Strukturen in der dualen Ausbildung

Berlin, 16. April 2007

können bereits während der Ausbildung neue Chancen für zusätzliche Tätigkeitsfelder erschlossen und als eine frühe Vorbereitung auf Fortbildungsabschlüsse genutzt werden. Lernzeiten können verkürzt und damit Raum für den frühzeitigen Einstieg in die Fortbildung bzw. für andere Zusatzqualifikationen geschaffen werden.

- **Bessere Dokumentation von Teilleistungen:** Durch die Zertifizierung von Teilleistungen hat der Jugendliche bei Ausbildungsabbruch oder -unterbrechung „Etwas in der Hand“: die Zertifikate der bisher absolvierten Ausbildungsbausteine. Hieran kann er ggf. später wieder für einen Ausbildungsabschluss anknüpfen.
- **Besserer Übergang von der Berufsvorbereitung:** Für Jugendliche in Berufsvorbereitung bietet die neue Struktur bessere und effizientere Übergangschancen in Ausbildung. Die Berufsvorbereitung ist in Bausteine gegliedert. Durch die konsequente Ausrichtung an der Praxis und eine transparente Dokumentation der Inhalte und individuellen Leistungen erleichtert diese Struktur eine enge Verknüpfung mit der Ausbildung – nach Entscheidung des Ausbildungsbetriebs auch die Anrechnung von Ausbildungsinhalten.
- **Mehr Anerkennungs- und Anrechnungsmöglichkeiten:** Die neuen Formen bringen neue Chancen für die Anerkennung und Anrechnung von Ausbildungsleistungen auf andere Bildungswege oder aus anderen Bildungswegen mit sich. Es zählt stärker das, was jemand kann, unabhängig davon, wo und in welcher Form er diese Kompetenzen erworben hat. Jugendliche können Ausbildungsbausteine nicht nur im Betrieb, sondern auch in der Ausbildungsvorbereitung und in außerbetrieblicher Ausbildung erwerben und mit einem auf die Abschlussprüfung anrechenbaren Zertifikat abschließen. Auch für eine aufnehmende Einrichtung nach der Ausbildung (z. B. Hochschule) wird transparent, was bisher geleistet wurde. Damit eröffnen sich an der zweiten Schwelle neue Anschlüsse, so z. B. der Zugang für leistungsstarke Auszubildende zu einer weiteren Qualifizierung an der Hochschule. Auch können in der Ausbildung erworbene Kompetenzen einfacher auf ein Hochschulstudium angerechnet werden.

### 3. Chancen für Berufsschulen als Partner in der dualen Ausbildung

Berufsschulen können ihre Angebote besser differenzieren und individuell ausrichten. Damit profilieren sie sich als hochwertige Bildungsanbieter in der dualen Ausbildung:

- **Beschulung in Berufsgruppen:** Die Bildung von Berufsgruppen – wo sinnvoll und von der Branche gewollt – erleichtert die gemeinsame wohnortnahe Beschulung von Auszubildenden. Die Bausteine verwandter Berufe können für größere Schülerzahlen gemeinsam beschult werden.
- **Individuelle Zusatzangebote:** Entsprechend dem regionalen Bedarf der Unternehmen und den Interessen der Auszubildenden können Berufsschulen zusätzliche Bausteine anbieten – in Kooperation mit der betrieblichen Praxis und eng verzahnt mit der Ausbildung.



Neue Strukturen in der dualen Ausbildung

Berlin, 16. April 2007

Sie steigern damit insbesondere die Lernmotivation leistungsstarker Berufsschüler. Die Zusatzqualifikationen werden zertifiziert und können damit besser im weiteren Bildungsverlauf genutzt werden (z.B. Anrechnung auf Fortbildung).

- **Verstärkte Kooperation mit Partnern:** Beim Angebot von Zusatzqualifikationen und insbesondere der Beschulung von Wahlbausteinen mit Vertiefungs- und Spezialisierungscharakter können Berufsschulen verstärkt mit Bildungsanbietern als externen Partnern zusammenarbeiten. Da die Bausteine inhaltlich klar abgegrenzt sind, lassen sich Zuständigkeiten leichter verteilen und Kooperationen damit auf eine verlässliche Basis stellen. Gerade bei der Beschulung von Spezialisierungsphasen der Ausbildung sollten Berufsschulen stärker auf die Ressourcen von wirtschaftsnahen Bildungseinrichtungen zurückgreifen.
- **Know-how bei Leistungsfeststellung:** Wenn sie Theorieteile der Prüfung übernehmen, können Berufsschulen ihr Know-how bei Leistungsfeststellungen einbringen. Dies stärkt die Berufsschule und die Lernortkooperation.
- **Profilbildung und Selbstständigkeit:** Damit Berufsschulen diese Chancen nutzen können, müssen die Rahmenbedingungen für ihre Arbeit verbessert werden. Sie benötigen insbesondere mehr finanzielle, personelle und inhaltliche Selbstständigkeit, um eine stärkere Profilbildung vornehmen zu können.

## V. Resümee: Neue Strukturen für mehr Flexibilität und Durchlässigkeit

Neue Strukturen, die mehr Flexibilität in die Ausbildung bringen, stärken die Durchlässigkeit des Bildungssystems insgesamt. Die neuen Strukturen erleichtern einen fließenden Übergang von der Ausbildung in betriebliche oder hochschulische Weiterbildung und damit lebenslanges Lernen als Basis eines hohen, die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationsfähigkeit der Unternehmen sichernden Qualifikationsstands der Beschäftigten. Auch erleichtern die neuen Formen der Zertifizierung die Anerkennung informell im Arbeitsprozess erworbener Kompetenzen.

Durch die neuen Strukturen kann in Ausbildung, Weiterbildung und Studium mit passgenauen Angeboten besser an die jeweiligen Vorleistungen angeknüpft werden. Ressourcenverschwendung durch Doppelqualifizierung wird so vermieden, Lebenszeit wird gespart. Bildungswege können individueller gestaltet werden, so dass die Potenziale jedes Einzelnen besser gefördert und ausgeschöpft werden. Lernen – vor, in und nach der Ausbildung – kann damit kontinuierlicher erfolgen, einzelne Lernphasen werden zu einer Biographie lebenslangen Lernens verbunden.



Neue Strukturen in der dualen Ausbildung

Berlin, 16. April 2007

## Anhang:

### Qualifizierung in Kompetenzfeldern am Beispiel der IT- und M+E-Berufe

In der Informations- und Telekommunikationstechnik (IT) sowie in der Metall- und Elektroindustrie (M+E) sind in den letzten Jahren auf der Basis eines neuen Strukturmodells moderne Berufsbilder entwickelt und umgesetzt worden.

Markantes Merkmal dieser neuen Ausbildungsberufe sind breit angelegte Qualifikationsprofile. Ihnen liegt ein ganzheitliches Berufsverständnis zugrunde, das sich an den Geschäftsprozessen orientiert und an den Kundenbeziehungen ausrichtet.

**Prozessorientierte Berufsbilder** mit arbeitsintegrierter Ausbildung bieten überall dort große Vorteile, wo dynamischer Wandel, vielfältige Innovationen oder komplexe Fragestellungen für Herausforderungen im Arbeitsalltag sorgen. Sie sind gleichermaßen bedarfsorientiert, gestaltbar und flexibel, bieten Transparenz und hohe Qualität.

Die IT- und M+E-Berufe sind **nach Einsatzgebieten differenziert**. Diese Einsatzgebiete werden beispielhaft in den Ausbildungsordnungen genannt und von den Betrieben selbst ausgewählt. Es kann auch ein anderes Einsatzgebiet vom Ausbildungsbetrieb zugrunde gelegt werden, wenn darin die in der Verordnung festgelegten Qualifikationen vermittelt werden können.

Im Hinblick auf eine **flexible und offene Ausgestaltung** der Ausbildung wird in der Ausbildungsordnung nur festgelegt, dass die – für alle Berufe der jeweiligen Berufsgruppe definierten – gemeinsamen Kernqualifikationen (50% der Ausbildungszeit) integriert mit den berufsspezifischen Fachqualifikationen (50% der Ausbildungszeit) vermittelt werden. Kern- und Fachqualifikationen können dabei **je nach den betrieblichen Anforderungen und Prozessabläufen** unterschiedlich verzahnt werden. Diese gestaltungsoffenen Festlegungen der Kern- und Fachqualifikationen schaffen in Verbindung mit den disponiblen Einsatzgebieten die Voraussetzungen dafür, dass Ausbildungsbetriebe sehr flexibel eine ihren Erfordernissen entsprechende Nachwuchssicherung und Fachkräfteentwicklung umsetzen können.

Die neuen IT- und M+E-Ausbildungsordnungen sind konsequent auf die **Entwicklung und Förderung der beruflichen Handlungskompetenz** von Fachkräften ausgerichtet: Die Berufsbilder werden durch typische Arbeitsabläufe und -prozesse charakterisiert. Die in der Ausbildung zu vermittelnden Inhalte (Kern- und Fachqualifikationen) leiten sich aus den typischen Arbeits- und Geschäftsprozessen ab. Die Ausbildung selbst findet anhand realer Arbeitsaufgaben, im aktuellen Betriebsgeschehen und im typischen sozialen Umfeld statt. Der betriebliche Ausbildungsrahmenplan gibt dazu eine Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung einer prozessorientierten Ausbildung in Form von Kompetenzfeldern (Zeitraumen-Methode). Durch die Strukturierung der schulischen Rahmenlehrpläne nach Lernfeldern - statt nach Fächern - sind Arbeits- und Lernprozesse eng aufeinander abgestimmt. Zur Sicherung eines möglichst flächendeckenden schulischen Angebots sind die Pläne so angelegt, dass Berufsprofile einer Berufsgruppe weitgehend gemeinsam unterrichtet werden können. Erst ein Jahr vor Ausbildungsabschluss



Neue Strukturen in der dualen Ausbildung

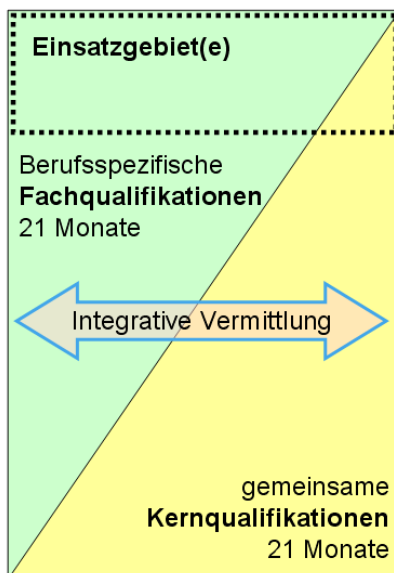
erfolgt die Festlegung des betrieblichen Einsatzgebiets entsprechend dem aktuellen Fachkräftebedarf und dem Zielarbeitsplatz.

Das Strukturmodell und die Zielsetzung einer prozessorientierten Berufsausbildung lassen sich problemlos auf **andere Berufsbereiche wie auch auf die Fort- und Weiterbildung** übertragen. Die prozessorientierte Qualifizierung in berufstypischen Kompetenzfeldern ist zudem darauf angelegt, den IT- und M+E-Berufen eine **europaweite Vergleichbarkeit und Durchlässigkeit** zu sichern.

Merkmale der IT- und M+E-Berufe im Überblick:

- **Prozesszentrierte Qualifizierung** – gezielte Förderung und Entwicklung zur beruflichen Handlungskompetenz.
- **Transferorientierte Ausbildungsstruktur** - die Konkretisierung und Umsetzung der Lerninhalte obliegt dem Unternehmen.
- **Ausbildungsschwerpunkte in Arbeitsprozessen und Einsatzgebieten** – Integration in die Wertschöpfungskette, Erhöhung des Nutzens.
- **Synchronität der Lernorte** - Sicherung einer praxisbezogenen Wissensvermittlung und Vermeidung von Doppelarbeit.
- **Zeitnahe Fachkräftedisposition** - entsprechend den Zielarbeitsplätzen und dem aktuellen Personalbedarf in der Schlussphase der Ausbildung.

#### Übersicht IT- und M+E Berufe – Strukturmodell „Einsatzgebiete“



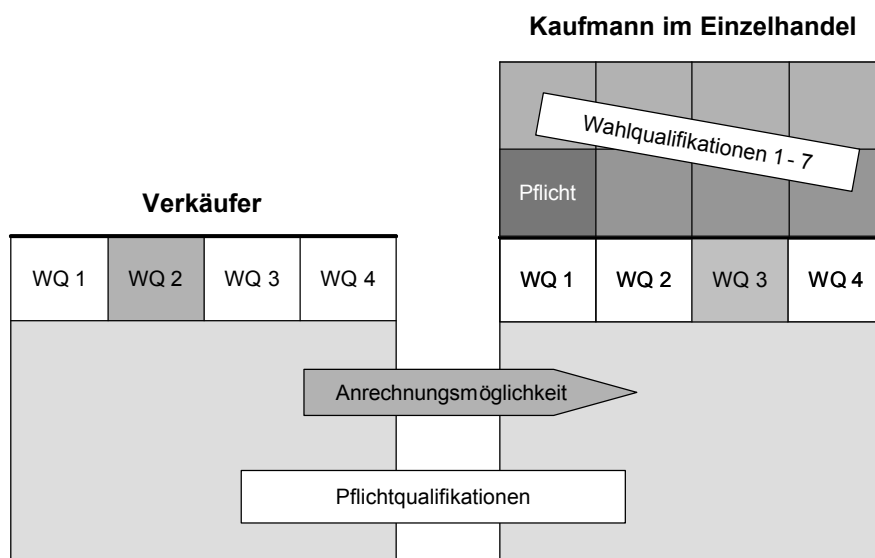
## Anrechnungsmodell in Kombination mit Wahlqualifikationen am Beispiel der Berufe im Einzelhandel

Für die Berufe im Einzelhandel wurde das „Anrechnungsmodell“ mit Wahlqualifikationen kombiniert, um die betriebstypenspezifisch unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen in einer Ausbildung berücksichtigen zu können. Die ersten beiden Jahre der Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel sind identisch mit der Verkäufer-Ausbildung. Die 2-jährige Ausbildung zum **Verkäufer** kann daher bei Fortsetzung der Ausbildung vollständig auf die 3-jährige Ausbildung zum **Kaufmann im Einzelhandel** angerechnet werden.

Für beide Berufe sind **gemeinsame Pflicht- sowie Wahlqualifikationen** vorgesehen. Wahlqualifikationen werden dabei erstmals im zweiten Ausbildungsjahr vermittelt. Dabei muss aus vier möglichen Wahlbausteinen einer gewählt werden. Im dritten Ausbildungsjahr beim Kaufmann gibt es dann ergänzend zu einer Pflichtqualifikation sieben Wahlbausteine, aus denen in einem zweistufigen Verfahren mindestens drei zu wählen sind.

Auch die Anforderungen an die Warensortimente, die für die Ausbildung zur Verfügung stehen müssen, wurden deutlich flexibilisiert und erleichtert: Die Betriebe entscheiden, in welchem Warenbereich (mindestens zwei Warengruppen) sie in welcher Breite und Tiefe ausbilden. Außerdem entscheiden sie, ob sie nur die warenbezogenen Pflichtqualifikationen in der Berufsbildposition „Warensortiment“ ausbilden wollen oder einen Schwerpunkt auf die Beratung setzen wollen und dafür Wahlqualifikationseinheiten im Bereich Beratung und Verkauf wählen.

### Übersicht Berufe im Einzelhandel



Neue Strukturen in der dualen Ausbildung

Berlin, 16. April 2007