

Die duale Ausbildung – ein Überblick

Auszüge aus: Gerd Busse und Claudia Klein: *Duale Ausbildung. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen*. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag, 2010.

*

Die duale Ausbildung ist die vorherrschende Form der Berufsausbildung in Deutschland. So nahmen im Jahre 2006 gut 500.000 Jugendliche eine Ausbildung im sog. „dualen System“ auf. Im Vergleich: Das vollzeitschulische System der Berufsbildung verzeichnete im selben Jahr „nur“ rund 200.000 Neuzugänge (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, S. 96).

„Dual“ heißt diese Form der Berufsausbildung, weil sie parallel an zwei Lernorten stattfindet: im Betrieb und in der Berufsschule. Im Betrieb steht dabei der eher berufspraktische Kompetenzerwerb im Vordergrund, während es in der Schule um die Vermittlung theoretischer Kenntnisse geht. Ergänzt wird die Ausbildung häufig durch überbetriebliche Lehrgänge oder Ausbildungsabschnitte in Partnerbetrieben. Da manche Betriebe einzelne, von der Ausbildungsordnung vorgeschriebene Ausbildungsinhalte nicht selbst anbieten können, greifen sie diese Art der Verbundausbildung zurück. Derzeit gibt es ca. 350 duale Ausbildungsberufe, sowohl in der Industrie bzw. im Handwerk als auch im Dienstleistungsbereich.

Voraussetzung für eine Ausbildung im dualen System der Berufsausbildung ist der Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages zwischen dem oder der Auszubildenden und einem ausbildungsberechtigten Betrieb. Der Ausbildungsvertrag muss u.a. Angaben über

- den Ausbildungsberuf,
 - die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
 - den Beginn und die Dauer der Ausbildung,
 - die Probezeit,
 - den Ausbildungsort,
 - die Ausbildungsvergütung sowie
 - die wöchentliche Arbeitszeit und den Urlaub
- enthalten.

Grundlage des betrieblichen Teils der Ausbildung ist die Ausbildungsordnung des jeweiligen Berufs. Sie ist bundeseinheitlich über das Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. die Handwerksordnung (HwO) geregelt, enthält die Bezeichnung des Ausbildungsberufs und macht Angaben über

- die Dauer der Ausbildung (zwischen zwei und drei Jahren),
- das Berufsbild, d.h. die Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die in der Ausbildung erworben werden,
- den Ausbildungsrahmenplan, in dem das Berufsbild noch einmal in schematischer Form, jedoch detailliert und zeitlich gegliedert, dargestellt wird, sowie

- die Prüfungsanforderungen, d.h. die Inhalte der Zwischen- bzw. Abschlussprüfung.

Zudem verpflichtet die Ausbildungsordnung den ausbildenden Betrieb dazu, auf der Basis des Ausbildungsrahmenplans einen betrieblichen Ausbildungsplan zu erstellen. Der Auszubildende seinerseits ist gehalten, ein Berichtsheft bzw. einen schriftlichen Ausbildungsnachweis zu führen.

Ausbilden darf ein Betrieb nur, wenn er dafür nach BBiG „geeignet“ ist. Diese Eignung hängt im Wesentlichen von zwei Faktoren ab:

- von den Möglichkeiten des Betriebs zur praktischen Vermittlung der Kenntnisse und Fertigkeiten eines bestimmten Berufsbildes sowie
- von der persönlichen und fachlichen Eignung der betrieblichen Ausbilder (die Qualifizierung des Ausbilders ist in der sog. Ausbildereignungsverordnung – kurz AEVO oder auch AusbEignV geregelt).

Über die Eignung oder Nichteignung eines Ausbildungsbetriebes entscheidet die zuständige Kammer.

Die Ausbildung im Betrieb findet an drei bis vier Tagen pro Woche statt. Die Zwischenprüfung wird nach etwa der Hälfte der Ausbildung abgelegt und findet, wie auch die Abschlussprüfung, vor dem Prüfungsausschuss der Kammer (IHK oder Handwerkskammer) statt. Bei bestandener Prüfung erhält der oder die Auszubildende einen Facharbeiter- bzw. Gesellenbrief bzw., bei einer kaufmännischen Ausbildung, ein IHK-Prüfungszeugnis. Seit 2005, der Novellierung des BBiG, lassen sich auch Ausbildungsabschnitte im Ausland als Teil der Ausbildung anerkennen lassen.

Anders als der bundeseinheitlich geregelte betriebliche Teil der dualen Ausbildung ist der Unterricht in der Berufsschule Ländersache. Die Kultusminister der Bundesländer verabschieden hierzu in der gemeinsamen Kultusministerkonferenz Rahmenlehrpläne. Sie gelten dann bundesweit und beschreiben detailliert die Lernziele und -inhalte für den berufsbezogenen Unterricht an der Berufsschule.

Der schulische Teil der Ausbildung findet an einem oder zwei Tagen pro Woche bzw. in Blockform statt. Der Unterricht besteht aus fachtheoretischen und allgemeinbildenden Fächern. Die Leistungen werden mit einem Berufsschulzeugnis bescheinigt, das zwar keinen formalen Status hat und nicht auf das Prüfungsergebnis für den Berufsabschluss angerechnet wird, aber in der Praxis durchaus in die Bewertung des Kompetenzstands des Auszubildenden durch den Ausbilder einfließt.

Aufgrund der engen Verknüpfung von fachtheoretischem Unterricht und Praxislernen gilt die deutsche duale Ausbildung weltweit als vorbildlich, wenn es um die Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz geht. Bei Jugendlichen auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz ist sie äußerst attraktiv, da sie weitaus bessere Arbeitsmarktchancen bietet als eine vergleichbare vollzeitschulische Berufsausbildung. Viele dual Ausgebildeten werden von ihren Ausbildungsbetrieben nach der Ausbildung übernommen, doch auch wenn dies nicht der Fall ist, sind Ausgebildete aus dem dualen System in einer sehr viel besseren Konkurrenzposition als ihre Kollegen aus dem vollzeitschulischen System.

Doch auch für die Unternehmen ist die Ausbildung junger Menschen eine lohnende Investition in die eigene Zukunft. Denn mit Hilfe der dualen Ausbildung können sie ihren künftigen Nachwuchs in einem nicht zu unterschätzenden Maße nach ihren

eigenen Bedürfnissen ausbilden, um sie im Anschluss an die Ausbildung optimal einsetzen zu können. Ein Vorteil für die Betriebe ist es auch, dass die Nachwuchskräfte bereits mit den betrieblichen Abläufen – und der Kultur des Unternehmens – vertraut sind. Und schließlich darf auch nicht unterschätzt werden, dass durch die Ausbildung eine hohe Bindung zum Betrieb – und damit in vielen Fällen zum künftigen Arbeitgeber – erzeugt wird.

Doch es sind auch eine Reihe von Nachteilen und Problemen mit dem dualen System der Berufsausbildung verbunden.

- Duale Ausbildungsplätze sind ein rares Gut. Ihre Zahl ist stark abhängig von der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe. Diese hängt wiederum entscheidend von der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens ab: In konjunkturell guten Zeiten wird eher und mehr ausgebildet als in Zeiten der Krise. Somit bleiben gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten viele Bewerber unversorgt.
- Das duale System der Berufsausbildung ist nach unten hin relativ stark abgeschottet. D.h. vielen Jugendliche, insbesondere solche mit einem niedrigen Schulabschluss, gelingt der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung nicht. Sie landen in berufsvorbereitenden Fördermaßnahmen, die aber oft nicht auf eine Berufsausbildung angerechnet werden.
- Die duale Ausbildung ist auch nach oben hin, zum Hochschulstudium, verhältnismäßig undurchlässig. So bietet etwa eine abgeschlossene Berufsausbildung im dualen System keinen qualifizierten Zugang zum Hochschulbereich, wenn der oder die Auszubildende nicht vor Beginn der Ausbildung bereits die Fachhochschulreife hatte. Dementsprechend steht auch nur solchen Auszubildenden ein duales Studium (d.h. die Kombination aus dualer Ausbildung und Hochschulstudium) offen, die bereits über die Fachhochschulreife verfügen.

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die duale Ausbildung werden im Wesentlichen durch das BBiG bzw. für das Handwerk durch die HwO abgesteckt; der schulische Teil wird über die Schulgesetze der Länder geregelt. Bei der praktischen Planung und Durchführung der dualen Ausbildung im Betrieb sind weitere Gesetze zu beachten: hier insbesondere das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), das Sozialgesetzbuch (SGB), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und natürlich das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bzw. das Personalvertretungsgesetz (PersVG).

So enthält etwa das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) eine Reihe von Schutzvorschriften für die Beschäftigung von Jugendlichen unter 18 Jahren. Es legt u.a. den Rahmen für die maximale wöchentliche und tägliche Arbeitszeit fest, schreibt die Lage und die Dauer von Ruhepausen vor und definiert den minimalen Urlaubsanspruch. Das Gesetz schützt Jugendliche also vor Ausbeutung und gesundheitsgefährdender Beschäftigung, doch zugleich verstärkt es die Tendenz in den Ausbildungsbetrieben, zur Vermeidung der im JArbSchG vorgeschriebenen Regelungen vorrangig ältere Jugendliche als Auszubildende einzustellen – und dies sind dann in der Regel Abiturienten.

Schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genießen besonderen Schutz und Förderung im Arbeitsleben – und dies gilt auch für Auszubildende. Ihre Rechte werden im 9. Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB IX, Teil 2: „Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen“) näher geregelt. Die Paragraphen 93 bis 95 SGB IX definieren die Wahl und die Aufgaben der betrieblichen

Schwerbehindertenvertretung sowie die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat bei der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb. Der Paragraph 83 regelt den Abschluss einer sog. Integrationsvereinbarung, d.h. einer speziellen Betriebsvereinbarung, in der die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Auszubildender und Arbeitnehmer geregelt wird.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das umgangssprachlich auch Antidiskriminierungsgesetz genannt wird, soll Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern und beseitigen. In seinem arbeitsrechtlichen Teil (§§ 6-18) gilt es auch für die Auswahl, den Einsatz, die Beschäftigung und den Umgang mit Auszubildenden sowie deren anschließende Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch der Paragraph 75 des Betriebsverfassungsgesetzes, der Arbeitgeber und Betriebsrat dazu verpflichtet, alle im Betrieb tätigen Personen – also auch die Auszubildenden – „Nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit“ zu behandeln. Insbesondere geht es darum, „dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“

Den allgemeinen rechtlichen Rahmen für die Planung und Durchführung der beruflichen Erstausbildung im Betrieb sowie die Beteiligungsrechte des Betriebsrates daran definiert das BetrVG. Insbesondere die Paragraphen 92 (Personalplanung), 96-98 (Förderung, Einrichtung und Maßnahmen der Berufsbildung sowie Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen) Paragraph 99 (Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen) regeln diesen Bereich. Für den öffentlichen Dienst gelten entsprechend die Personalvertretungsgesetze (PersVG) des Bundes und der Länder.

Wichtig sind in diesem Zusammenhang auch die Regelungen aus dem BetrVG, die die Wahl, die Zusammensetzung sowie die Aufgaben des betrieblichen Vertretungsorgans der Auszubildenden betreffen: der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Diese Regelungen finden sich im Dritten Teil des BetrVG, in den Paragraphen 60-73 (und wiederum entsprechend in den PersVG). Zudem enthält das BetrVG verschiedene Vorschriften zur Beteiligung der betrieblichen Schwerbehindertenvertretung an der Arbeit des Betriebsrats.

Die Paragraphen 77 und 88 BetrVG schließlich regeln den Abschluss und den Status von Betriebsvereinbarungen, in denen unterhalb der gesetzlichen Ebene zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine schriftliche Übereinkunft über regelungswürdige betriebliche Sachverhalte getroffen wird.

Die betriebliche duale Ausbildung ist eines der zentralen Handlungsfelder der Betriebsratsarbeit. Darauf deutet bereits die große Fülle an Material an, das es dazu im Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung gibt: Insgesamt 303 Vereinbarungen beschäftigen sich mit der dualen Ausbildung. Auch die Vielzahl an Regelungsthemen im Zusammenhang mit der dualen Ausbildung im Betrieb sowie die hohe Zahl an sog. „eigenständigen“ Vereinbarungen, die sich ausschließlich mit der Regelung der dualen Ausbildung im Betrieb oder mit Einzelaspekten der Ausbil-

dung befassen, lassen den Stellenwert des Themas erkennen. Zu den Regelungsthemen gehören, neben

- der Planung und Durchführung der Ausbildung, etwa
- die Ausbildungsquote bzw. die Anzahl der auszubildenden Mitarbeiter,
- das Verfahren zu Auswahl und Einstellung von Auszubildenden,
- Arbeitszeiten, Vergütungen und Freistellungen,
- das Beurteilungswesen sowie die damit verbundenen Entwicklungs- und Fördermaßnahmen,
- Schutzvorschriften,
- der Ausbildungsabschluss und die Übernahme nach der Ausbildung sowie
- die Rolle der Ausbilder im Ausbildungsprozess.

Neben der dualen Erstausbildung gibt es natürlich noch eine Reihe weiterer Formen der Ausbildung im Betrieb: etwa das Praktikum (z.B. von Schülern oder Auszubildenden im vollzeitschulischen System, die ein Berufspraktikum absolvieren müssen), den Zivildienst, die Trainee-Ausbildung oder das Volontariat. Auch das bereits erwähnte duale Studium stellt, ebenso wie (nicht anerkannte) betriebsinterne Ausbildungsgänge, eine Sonderform der betrieblichen Ausbildung dar.