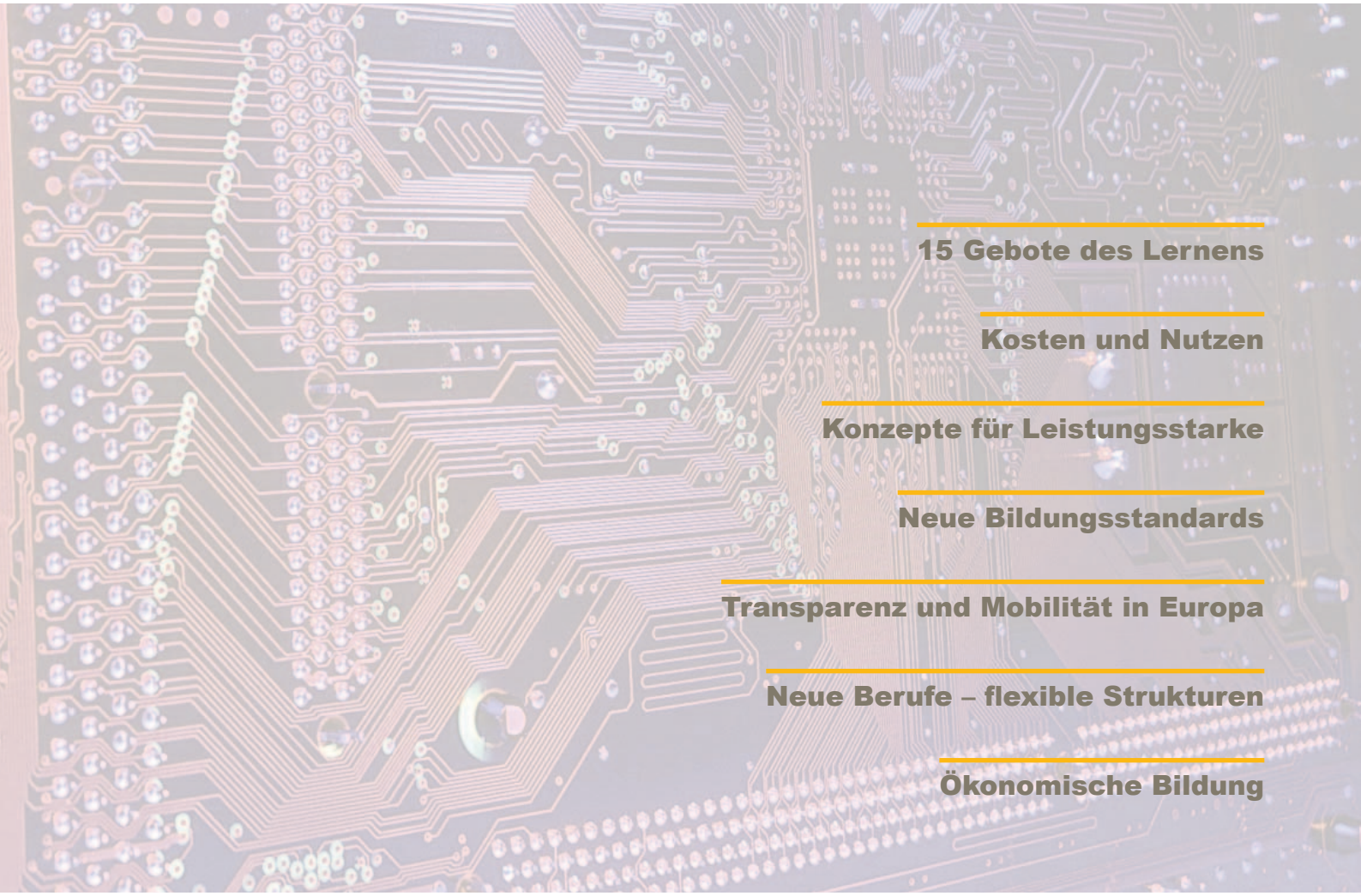
Praxisbeiträge

KWB
KURATORIUM DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT FÜR BERUFSBILDUNG

Qualifikation als Standortfaktor

Ausbildung im erweiterten Europa



15 Gebote des Lernens

Kosten und Nutzen

Konzepte für Leistungsstarke

Neue Bildungsstandards

Transparenz und Mobilität in Europa

Neue Berufe – flexible Strukturen

Ökonomische Bildung

IHK Industrie- und Handelskammer Dresden

NA Norddeutsche Affinerie AG

Tagung der kaufmännischen Ausbildungsleiter

2./3. Juni 2005 ▪ Dresden ▪ Industrie- und Handelskammer Dresden

Tagung der gewerblich-technischen Ausbildungsleiter

17./18. November 2005 ▪ Hamburg ▪ Norddeutsche Affinerie AG

KWB-Mitglieder

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Deutscher Industrie- und Handelskammertag
Hauptverband des Deutschen Einzelhandels
Zentralverband des Deutschen Handwerks
Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels
Bundesverband der Deutschen Industrie
Bundesverband der Freien Berufe
Deutscher Bauernverband

Herausgeber: Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB)
Ollenhauerstraße 4 · 53113 Bonn
Februar 2006

Herstellung: DCM Druck Center Meckenheim

Inhalt

Vorwort 3

Wirtschaft und Berufsbildung

Ole von Beust
Bildung und Berufsbildung als Standortfaktor 4

Dr. Michael Landau
Energie – Motor für wirtschaftliches Wachstum 5

Prof. Dr. Ralf Witt
Ökonomische Bildung in Schulen und Unternehmen 8

Ilona Profft
Warum ökonomische Bildung so wichtig ist 14

Berufliche Bildung vor neuen Heraus-forderungen

Prof. Dr. Peter Struck
Die 15 Gebote des Lernens 15

Sybille von Obernitz
Reform des Berufsbildungsgesetzes – Konsequenzen für die Praxis 17

Dagmar Ludzay ▪ Heinz Rulands
Berufe für den Fachkräftenachwuchs von morgen 19

Erwin Krajewski ▪ Hans-Peter Meinhold
Mehr Nutzen als Kosten – Warum sich Ausbildung lohnt 21

Andreas Frintrup ▪ Ulrich Höschle
Der richtige Weg zum richtigen Auszubildenden 23

Albert Heinen ▪ Andreas Noack
Leistungsstarke Auszubildende fördern 25

Rolf Büsselmann ▪ Claus-Peter Hammer
Neue Konzepte für Leistungsstarke 27

Inhalt

Qualität in Schulen und Berufsschulen

Berit Heintz ▪ Dr. Wolfgang Kehl ▪ Fritz Krieg ▪ Richard Neun
Qualität in Schulen und Berufsschulen – Neue Bildungsstandards 29

Berthold Gehlert ▪ Günter Kroll ▪ Dr. Uve Samuels
Reformkonzepte der beruflichen Schulen 32

Berufsbildung in Europa

Arno Leskien
Für mehr Transparenz und Mobilität in Europa 35

Barbara Meyer
Berufsbildungspolitik im europäischen Kontext 37

Jürgen Buick ▪ Cornelia Kind / Daniel Dorazil
Europäische Kooperationen: Neue Wege in der Ausbildung 40

Dr. Babara Dorn ▪ Dr. Wolfgang Kehl
Attraktivität der dualen Ausbildung im erweiterten Europa sichern 42

Karel Hospodka / Beate Mehnert ▪ Gerhard Schnepel / Grazyna Twardak ▪ Olaf Stieper
Grenzüberschreitende Ausbildungsprojekte 44

Neue Ausbildungs-konzepte

Monika Bergmann ▪ Wilfried Malcher ▪ Hans-Georg Vorbeck
Neue Berufe, flexible Strukturen – Duales System im Wandel 48

Heinrich-Walter Six ▪ Dr. Axel-Michael Unger
Prozessorientiert ausbilden und prüfen 52

Michael Assenmacher ▪ Walter Groß ▪ Lutz Schönfeld
Die neuen Elektroberufe im Praxistest 54

Peter Brans ▪ Manfred Haese ▪ Hans-Josef Moor
Neue Metallberufe – Erste Erfahrungen 56

Qualifikation als Standortfaktor
Ausbildung im erweiterten Europa

Vorwort

Die Ost-Erweiterung stellt eine große Herausforderung für die Europäische Union dar. Dazu gehört auch die Weiterentwicklung von Bildung und Berufsbildung und die Schaffung eines europäischen Bildungsraums. Für das deutsche Berufsbildungssystem mit seiner engen Verzahnung von Bildung und Beschäftigung kommt es darauf an, seine Attraktivität bei Unternehmen und Bewerbern angesichts verstärkter Konkurrenz mit anderen Bildungssystemen und -wegen zu sichern. Auch die Einführung dreijähriger Bachelor-Studiengänge wird die Konkurrenz um die „besten Köpfe“ unter den Jugendlichen erhöhen. Im Hinblick auf die demographische Entwicklung ist in den nächsten Jahren eine weitere Wettbewerbsverschärfung zu erwarten.

Die Attraktivität des dualen Systems im europäischen Kontext wird entscheidend davon abhängen, welche Kompetenzen junge Erwachsene nach Abschluss ihrer Ausbildung in die Unternehmen mitbringen und welche Karriereperspektiven sie im dualen System sehen. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist die Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Formen des Kompetenzerwerbs. Ein konsequent durchlässig konzipiertes, gleichwertig strukturiertes deutsches Bildungs- und Berufsbildungssystem bietet auch deutlich bessere Perspektiven für die angemessene europäische und internationale Positionierung.

Die Entwicklung eines europäischen Qualifikationsrahmens – der auch die nationalen Forderungen adäquat berücksichtigt – ist in diesem Zusammenhang von großer Bedeutung. Mit ihrer Initiative für einen europäischen Qualifikationsrahmen und ein europäisches Leistungspunktesystem hat die deutsche Wirtschaft 2005 wichtige Impulse und Anstöße für die nationale und europäische Bildungspolitik gegeben.

Für den Erfolg eines europäischen Qualifikationsrahmens, für den die EU-Kommission inzwischen einen Entwurf vorgelegt hat, ist entscheidend, dass er am Bedarf der Wirtschaft und am Nutzen der Unternehmen ausgerichtet ist. Insgesamt ist ein EQF offen zu gestalten, um auch den Besonderheiten der nationalen Bildungssysteme gerecht zu werden. Berufliche Bildung und praxisnahe betriebliche Bildungswege müssen im Vergleich zu schulischen und hochschulischen Bildungsgängen gleichwertig zugeordnet werden können. Nur so ist ein Beitrag für mehr Bildung und Beschäftigung in Europa zu leisten. Wichtig ist auch, dass vor der Einführung eine Erprobung, insbesondere in Unternehmen, erfolgt.

Angesichts der wachsenden Bedeutung von Bildung und Qualifizierung als Standortfaktor ist zu hoffen, dass sich die neue Bundesregierung national und auf europäischer Ebene verstärkt in dieser Hinsicht engagiert. Von den Koalitionsvereinbarungen zu Bildung und Berufsbildung ist generell der Erhalt der Bundeszuständigkeit in der beruflichen Bildung und die Fortsetzung des Nationalen Ausbildungspakts zu begrüßen. Die Ziele, die duale Ausbildung zu stärken, die Durchlässigkeit zwischen Bildung und Berufsbildungssystem zu verbessern und das deutsche Bildungs- und Berufsbildungssystem in Europa adäquat zu positionieren, sind die großen bildungspolitischen Herausforderungen der nächsten Jahre.

Die Themen „Ausbildung im erweiterten Europa“ und „Qualifikation als Standortfaktor“ standen auch im Mittelpunkt der Ausbildungsleitertagungen 2005 in Dresden und Hamburg.

Wir danken allen Mitwirkenden, die mit interessanten Referaten, Moderationen, Präsentationen und engagierten Diskussionsbeiträgen zum Erfolg der Tagungen maßgeblich beigetragen haben.

Unser besonderer Dank gilt der Industrie- und Handelskammer Dresden und den als Sponsoren beteiligten regionalen und überregionalen Unternehmen sowie der Norddeutschen Affinerie AG, die für die Tagungen hervorragende Rahmenbedingungen zur Verfügung gestellt und unverwechselbare eigene Akzente gesetzt haben.

Bonn, im Februar 2006

Helmut Flöttmann
Leiter der Arbeitsgemeinschaft
der gewerblich-technischen
Ausbildungsleiter

Knut Phillips
Leiter der Arbeitsgemeinschaft
der kaufmännischen
Ausbildungsleiter

Helen Diedrich-Fuhs
Geschäftsführerin
Kuratorium der Deutschen Wirtschaft
für Berufsbildung

Ole von Beust

Erster Bürgermeister und Präsident des Senats der Feien Hansestadt Hamburg

Bildung und Berufsbildung als Standortfaktor

Hamburg weist eine stark exportorientierte Wirtschaft auf. Drei Hauptbeschäftigungsfelder sind Logistik, Luftfahrt und Medien. So sind 130.000 bis 135.000 Menschen direkt oder indirekt im Hamburger Hafen beschäftigt. Der dortige Containerbereich verweist auf eine jährliche Wachstumsrate in Höhe von 13 bis 15 %. Der gesamte Hafen verzeichnet ein jährliches Wachstum von 8 bis 10 %. In den letzten acht bis zehn Jahren wurden alleine in Hamburgs Logistik 14.000 bis 16.000 neue Arbeitsplätze geschaffen.

Bezüglich der Luftfahrt prägt AIRBUS den Wirtschaftsstandort Hamburg. Bei AIRBUS wurden in den letzten drei Jahren über 2.000 neue Arbeitsplätze geschaffen. Insgesamt konnte in der Hamburger Luftfahrt ein Beschäftigungszuwachs von 5.000 Arbeitsplätzen festgestellt werden.

Die für den Medienbereich geäußerten Befürchtungen bzgl. einer Umzugswelle nach Berlin bewahrheiteten sich nicht. In Hamburg arbeiten weiterhin über 100.000 Menschen in diesem Wirtschaftssektor. Über alle Branchen betrachtet verzeichnete Hamburg im letzten Jahr einen Zuwachs an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. In 2006 wird sogar ein ausgeglichener Betriebshaushalt angestrebt, obwohl lediglich drei Bundesländer überhaupt einen verfassungskonformen Haushalt vorweisen können. In Hamburg sind die wirtschaftlichen Rahmendaten sehr gut!

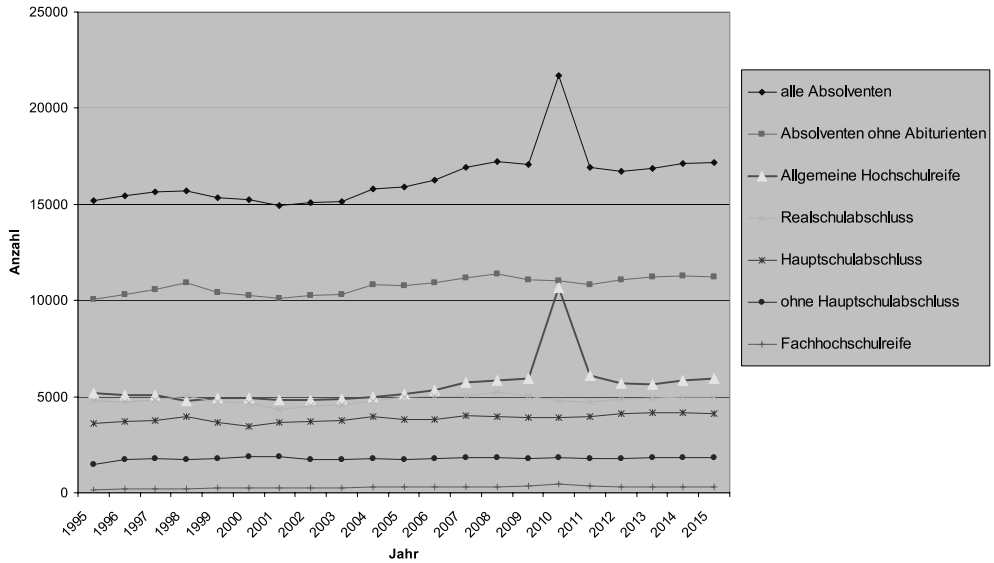
Gut ausgebildete und qualifizierte Mitarbeiter sind eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg Hamburgs. Wir messen daher der beruflichen Bildung einen hohen Stellenwert bei. Sie ist ein wesentliches Element der Bildung und hat – wie diese – viele Facetten. Deutschlands zentraler Rohstoff ist die Kompetenz der Beschäftigten, die maßgeblich durch Aus- und Weiterbildung aufgebaut wird. Die Zukunftsfähigkeit in einer globalisierten Welt hängt davon ab, ob und wie es gelingt, diesen Rohstoff zu fördern. Aber Bildung hat auch eine soziale Komponente. Mit Blick auf Ausschreitungen Jugendlicher mit geringen Bildungsabschlüssen und/oder Migrationshintergrund in Frankreich gilt, dass Bildung friedlich und zufrieden macht. Werden sowohl Jüngeren als auch Älteren Chancen eröffnet, so wird hierdurch ein sozialer Friede gesichert. Bildung ist darüber hinaus ein Teil der eigenen Selbstverwirklichung. Gut (aus-)gebildet zu sein, macht Freude.

Schlussfolgerung: Jungen und ganz jungen Menschen, also auch Kindern im Vorschulalter von 3 bis 5 Jahren, müssen Bildungschancen eröffnet werden. Hamburg fördert gerade die ganz Jungen. In der beruflichen Bildung setzt man in Hamburg auf ein partnerschaftliches System zwischen Wirtschaft und Staat. Die Berufsschulzentren der Zukunft sollen stärker unabhängig sein und einen Aufsichtsrat bekommen, der paritätisch von Staat und Wirtschaft besetzt werden soll. Auf diese Art und Weise sollen junge Menschen auf den Beruf vorbereitet werden, wie es hinterher im Berufsleben gefordert wird. Das partnerschaftliche System baut auf eine verstärkte Kooperation zwischen Schule und Wirtschaft und wird in einer einjährigen Versuchsphase erprobt. Die Bereitschaft der Lehrerinnen und Lehrer, diesen Veränderungsprozess mitzutragen, ist deutlich erkennbar.

Hinsichtlich der Hochschulbildung sind eine Abkehr von quantitativen und eine Zuwendung zu qualitativen Faktoren wünschenswert. Es kann nicht das Maß der Dinge sein, wie viele junge Erwachsene ein Hochschulstudium absolvieren. Entscheidend ist letztlich die Qualität der in den Hochschulen erworbenen Bildung. Der anhaltende Bologna-Prozess darf nicht zu einem Verdrängungswettbewerb zwischen Hochschulen und der Berufsausbildung im dualen System führen. Die duale Berufsausbildung wird auf der einen Seite von den Hochschulen und auf der anderen Seite von staatlicher Ersatzausbildung bedroht. Letztere sollte nur als Notbehelf eingesetzt werden, für diejenigen unter den Jugendlichen, die sonst chancenlos wären.

Entwicklung der Schulabgängerzahlen

Hamburger Schulabsolventen nach Abschluss bis 2015



Strukturverbesserung
STARegio
schafft Ausbildungsplätze

Handwerkskammer Hamburg

Dr. Michael Landau
Norddeutsche Affinerie AG

Energie – Motor für wirtschaftliches Wachstum

Stahl, NE-Metalle, chemische Grundstoffe, Zement, Glas und Papier sind das Fundament der deutschen Industrieproduktion. Die preisliche Wettbewerbsfähigkeit der Grundstoffindustrie bestimmt die Wettbewerbsfähigkeit der Exportbranchen Fahrzeugbau, Elektroindustrie und Maschinenbau. Somit beeinflussen die Energiekosten die Exportchancen und das Wachstumspotenzial der gesamten deutschen Wirtschaft.

Energie ist ein wichtiger Rohstoff für die Grundstoffindustrie. Die Erzeugung von Metallen wie Aluminium, Kupfer oder Zink ist mit einem hohen Energiebedarf verbunden. Insbesondere die zur Herstellung der Metalle notwendigen elektrolytischen Prozesse sowie das Einschmelzen zur weiteren Verarbeitung benötigen beträchtliche Energiemengen in Form von Strom und Gas. Dabei hat die deutsche Grundstoffindustrie aus Umweltschutzgründen den Energieträger Kohle – soweit technisch möglich – durch die sauberen Energiequellen Strom und Erdgas ersetzt. Daher ist die Strom- und Gasversorgung zu international wettbewerbsfähigen Preisen unabdingbare Voraussetzung für die Überlebensfähigkeit der deutschen Grundstoffindustrie. Die Zukunft von mehr als 600.000 Arbeitsplätzen in den stromintensiven Unternehmen hängt davon ab, dass die energiepolitischen Weichen schnell und unumkehrbar in Richtung Wettbewerb auf den Energiemärkten gestellt werden.

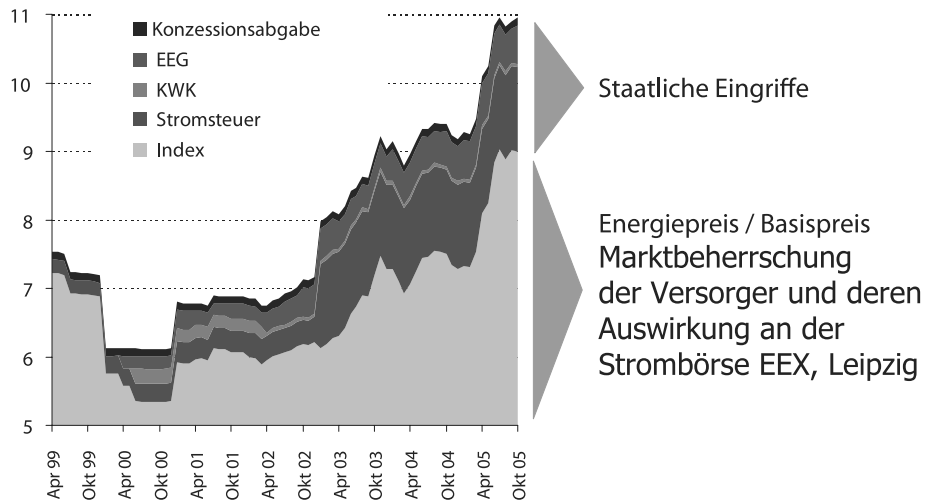
Die Entwicklung der Energiepreise in Deutschland ist besorgniserregend. Im Vergleich der europäischen Industrienationen zahlt die deutsche Industrie Spitzenpreise für Strom und Erdgas. Nur in Italien sind die Strompreise noch höher als in Deutschland. Seit Januar 2003 haben sich an der Strombörse EEX in Leipzig die Grundlastpreise für Strom verdoppelt. Während vor drei Jahren eine MWh Strom noch 24 € kostete, mussten Ende 2005 bis zu 53 € bezahlt werden. Auch für die Norddeutsche Affinerie hat der ungebremste Anstieg der Strom- und Gaspreise dramatische Auswirkungen. Von 2003 bis 2007, also innerhalb von nur vier Jahren, werden sich die Stromkosten allein am Standort Hamburg von 19 Mio. € auf 33 Mio. € fast verdoppeln. Jeder Cent Strompreiserhöhung führt zu konzernweiten Mehrkosten von 10 Mio. € pro Jahr.

Weder steigende Brennstoffkosten noch der europäische Handel mit Emissionsrechten können den Preisanstieg rechtfertigen. Anders als es die Energiekonzerne darstellen, wirken sich die Preissteigerungen für Erdöl und Erdgas nur geringfügig auf die Kosten der Stromerzeugung aus. Denn angesichts sehr hoher Kapitalkosten machen die Brennstoffkosten nur den kleineren Teil der Gesamtkosten aus. Darüber hinaus basiert die Stromerzeugung in Deutschland zu über 60 % auf Braunkohle, Kernenergie und regenerativen Energiequellen, deren Preise stabil sind. Doch an der EEX sind die Strompreise im Vergleich zur Entwicklung der Brennstoffpreise überproportional gestiegen. Während die Notierung für die Grundlastlieferung im Jahr 2006 im Jahresverlauf um 50 % anzog, haben sich die durchschnittlichen Brennstoffkosten im gleichen Zeitraum nur um gut 10 % erhöht.

Der enorme Preisanstieg an der EEX ist ohne fundamentale Begründung.
An der Strombörse bewegt sich der Markt fortlaufend nur in eine Richtung – nach oben. Selbst die im Bundestagswahlkampf 2005 diskutierte Laufzeitverlängerung der Kernkraftwerke brachte keine Entspannung, obwohl sich dadurch das Angebot an preiswertem Strom spürbar erhöht hätte. In der anderen Richtung sorgt jedoch jede Nachricht für einen Preisaufschlag. So nannten die Energiekonzerne im Sommer 2005 die Trockenheit in Spanien als Begründung für steigende Strompreise –

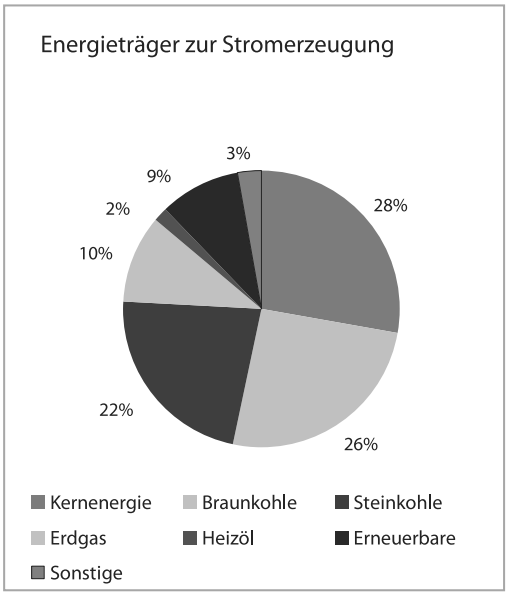
Dramatische Entwicklung der Strompreise in Deutschland

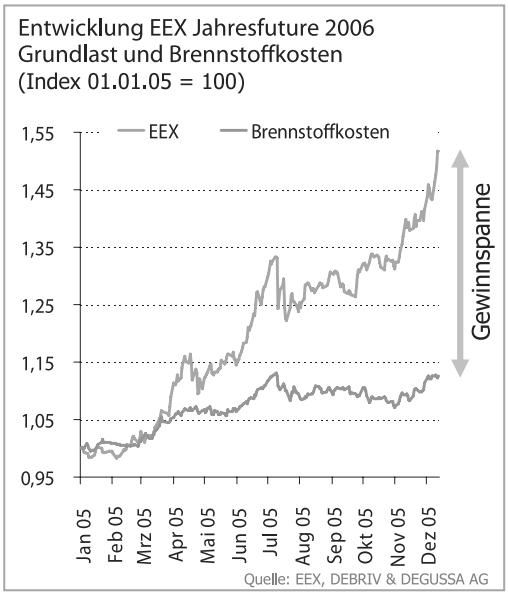
VIK-Strompreisindex für das produzierende Gewerbe (in ct/kWh)



Quelle: VIK, Dow Jones

Anstieg der Brennstoffkosten liefert keine Begründung
für den dramatischen Strompreisanstieg an der EEX





allerdings für Lieferungen im Kalenderjahr 2006. Insgesamt liegt der Börsenpreis weit über den Erzeugungskosten. Diese betragen nach vorsichtiger Schätzung etwa 24 €/MWh. Die Differenz zum Börsenpreis von über 50 €/MWh verbuchen die Energiekonzerne als Gewinn. Für die Stromverbraucher ist die Preisentwicklung an der EEX nicht nachvollziehbar. Ganz anders sieht es an der skandinavischen Strombörse Nord Pool aus. Dort müssen die Energiekonzerne Informationen über Kraftwerks- und Netzausfälle unverzüglich melden. Daher kann jeder Verbraucher sehen, wie knapp der Strom wirklich ist.

Staatliche Belastungen treiben die Energiepreise nach oben.

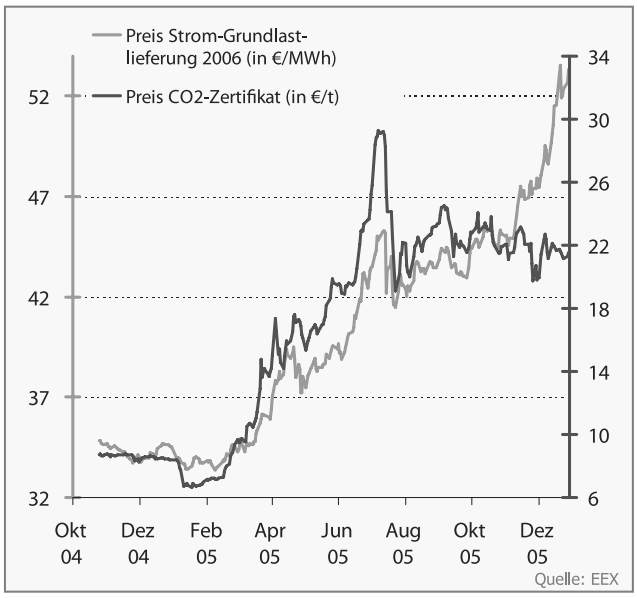
Neben den Energiekonzernen treiben die von der rot-grünen Bundesregierung verursachten Belastungen die Energiepreise nach oben. Vor allem die Ökosteuer und die EEG-Umlage verteuern Strom und Gas für die Industrie. Die Kostenbelastung aus dem Erneuerbare Energien Gesetz überstieg bereits im Jahr 2004 mit einem Volumen von 3,6 Mrd. € die Höhe der Kohlesubventionen. Durch die massive Förderung der Fotovoltaik drohen weitere Belastungen für die Verbraucher. Schon heute ist Deutschland Weltmeister bei der Wind- und Solarenergie. Ohne energiepolitische Kursänderung droht Deutschland auch Weltmeister beim Export von Arbeitsplätzen zu werden. Denn trotz verbesserter Härtefallregelung stellen die EEG-Umlage zusammen mit der Ökosteuer für die deutsche Industrie eine Belastung dar, die kein Wettbewerber sonst – innerhalb und außerhalb der EU – in dieser Höhe zu tragen hat.

Die Einführung des CO2-Emissionshandels hat den Energiekonzernen einen willkommenen Vorwand geliefert, die Strompreise erneut zu erhöhen. Die Erzeuger sind aufgrund ihrer marktbeherrschenden Stellung in der Lage, den Wert der CO2-Zertfikate vollständig als Opportunitätskosten einzupreisen. Wenn der CO2-Preis um einen Euro steigt, dann erhöht sich der Strompreis um rund 50 Cent. Nach Ansicht der Monopolkommission kommt diese Form der Einpreisung einer missbräuchlicher Ausnutzung von Marktmacht gleich. Die ebenfalls am Emissionshandel teilnehmenden Unternehmen der Grundstoffindustrie können dies nicht, da sie ihre Produkte im weltweiten Wettbewerb absetzen müssen. Wegen der CO2-Einpreisung hat die WirtschaftsVereinigung Metalle Klage beim Bundesverfassungsgericht erhoben. Schließlich sollten die Industrieunternehmen durch die kostenlose Zuteilung der Zertifikate nicht zusätzlich belastet werden.

Industrieunternehmen können CO_2-Zertifikate im globalen Wettbewerb nicht einpreisen.

Derzeit hat der Handel mit CO2-Zertifikaten an der Energiebörse EEX noch erhebliche Mängel. Die Einpreisung der Zertifikate in den Strompreis erfolgt auf sehr schmaler Mengenbasis; für nur rund 10 % des gesamten Großhandelsmarktes werden die Preise an der EEX fixiert. Der Preisbestimmung für die CO2-Zertifikate liegen noch kleinere Mengen zugrunde; an vielen Handelstagen finden gar keine Transaktionen statt. Die Folge der geringen Liquidität sind stark schwankende Preise, die leicht beeinflussbar sind. Anfang 2005 kostete das Recht, eine Tonne CO2 ausstoßen zu dürfen, 8 €, im August waren es 30 €, z. Zt. sind es rund 20 €. Damit fehlt den Unternehmen jegliche Planungssicherheit.

CO_2-Zertifikathandel entlarvt Marktmacht der Versorger



Durch fehlenden Wettbewerb erzielen Versorger Windfallprofits von bis zu 5,3 Mrd. € pro Jahr

Versorger haben starkes Interesse an hohen CO_2-Preisen

Aufgrund des fehlenden Wettbewerbs erzielen die großen Energiekonzerne außerordentlich hohe Renditen, die zulasten der gesamten deutschen Wirtschaft gehen. Nach der Liberalisierung der Energiemärkte im Jahr 1998 hat sich auf dem deutschen Strommarkt ein Oligopol von vier marktbeherrschenden Anbietern gebildet. Sie verfügen über 80 % der inländischen Erzeugungskapazität. Durch vertikale Beteiligung an Stadtwerken und überhöhte Netzentgelte wird der Strommarkt gegen neue Anbieter abgeschottet. Daher muss sich die EU-Kommission stärker für den grenzüberschreitenden Stromwettbewerb in Europa einsetzen. So ist beispielsweise die unzureichende Kapazität der internationalen Kuppelstellen unverzüglich auszubauen, um den Markteintritt ausländischer Stromanbieter in Deutschland zu erleichtern.

Auf dem deutschen Strommarkt gibt es keinen Wettbewerb.

Auf dem deutschen Strommarkt setzte nach Beginn der Liberalisierung im Jahr 1998 ein intensiver Wettbewerb ein, der anfänglich zu Preissenkungen führte, aber inzwischen fast vollständig zum Erliegen gekommen ist. Seit Anfang 2003 sind die Preise wieder gestiegen und liegen oberhalb des Niveaus vor der Liberalisierung. Selbst sehr große industrielle Verbraucher schaffen es kaum, Strom zu wirtschaftlich tragfähigen Bedingungen einzukaufen. Die Beschaffung für mehrere Standorte in unterschiedlichen Regelzonen ist nicht möglich. Entweder gehen auf Ausschreibungen keine Gebote auswärtiger Stromerzeuger ein, oder der einheimische Erzeuger macht das vermeintlich beste Angebot. Die Energiekonzerne zeigen keinerlei Verhandlungsbereitschaft und kalkulieren ihre Angebote auf Grundlage der fragwürdigen EEX-Preise, einschließlich CO2-Aufschlag.

Mit dieser Preispolitik setzen die Energiekonzerne den Industriestandort Deutschland aufs Spiel. Dramatisches Beispiel ist die besonders energieintensive Aluminiumindustrie. Die Erzeugung von Rohaluminium in Deutschland ist von dauerhaft wettbewerbsfähigen Strompreisen abhängig. Von der Schließung der Hamburger Aluminium-Werk GmbH sind insgesamt 1.000 Arbeitsplätze betroffen. Doch das ist nur der Anfang. Das Abwandern der Grundstoffindustrie ist der erste Schritt zur Desindustrialisierung mit dem Verlust von Millionen Arbeitsplätzen.

Diese Entwicklung muss schleunigst gestoppt werden. Energie ist Rohstoff für die Industrie. Ohne bezahlbare Energie wird es in Deutschland keine Produktion von Grundstoffen mehr geben können. Energie muss daher dauerhaft und planbar zu international wettbewerbsfähigen Preisen zur Verfügung stehen. Um dies zu gewährleisten, ist die deutsche Energiepolitik klar auf Wettbewerb auszurichten. Dies umfasst:

- die vollständige Öffnung des EU-Binnenmarktes,
- die Schaffung von Transparenz an der Energiebörse EEX beim Strom- und Zertifikathandel,
- ein hartes Durchgreifen der Bundesnetzagentur bei der Netzregulierung,
- den Erhalt der Option Kernenergie und Rücknahme der Mehrfachbelastung durch klimapolitische Instrumente und
- die degressive Gestaltung und Deckelung der Subventionen für Erneuerbare Energie.

Es besteht dringender Handlungsbedarf, effektiven Wettbewerb auf den deutschen Strom- und Gasmärkten herzustellen. Denn Wettbewerb und Effizienz auf den Energiemärkten sind der Motor wirtschaftlichen Wachstums.

Prof. Dr. Ralf Witt
Technische Universität Dresden

Ökonomische Bildung in Schulen und Unternehmen

Ausgangslage und Problemstellung

Bei einer Umfrage von Ipsos im Auftrage von Financial Times Deutschland im April 2005 lehnten 89 % der Befragten das „Diktum" des britischen Nationalökonomen Adam Smith ab, es gehe allen besser, wenn jeder zuerst an seine eigenen Interessen denke. Eine Anfrage bei FTD nach der genauen Formulierung der Frage blieb unbeantwortet. Die dahinter stehenden Originalzitate aus dem „Reichtum der Nationen" lauten:

> „Nicht vom *Wohlwollen* des Metzgers, Brauers und Bäckers erwarten wir das, was wir zum Essen brauchen, sondern davon, dass sie ihre *eigenen Interessen* wahrnehmen." (1974, S. 17; kursiv vom Autor)
>
> „Und er [der Einzelne] wird in diesem wie auch in vielen anderen Fällen von einer unsichtbaren Hand geleitet, um einen Zweck zu fördern, den zu erfüllen er in keiner Weise beabsichtigt hat. Auch für das Land selbst ist es keineswegs immer das Schlechteste, dass der Einzelne ein solches Ziel [gesamtwirtschaftliche Wohlfahrt] nicht bewusst anstrebt. Ja, gerade dadurch, dass er das eigene Interesse verfolgt, fördert er häufig das der Gesellschaft nachhaltiger, ... Alle, die jemals vorgaben, ihre Geschäfte dienten dem Wohl der Allgemeinheit, haben meines Wissens niemals etwas Gutes getan." (1974, S. 370f; Zusätze vom Autor)

Vermutlich würden viele, die das Ipsos-Item ablehnen, den Originalzitaten zustimmen. Hier liegt ein Problem: Einerseits kennen sich viele Bürger zu wenig aus; andererseits werden ökonomische Themen in der Öffentlichkeit oft überverkürzt dargestellt und deshalb missverstanden. Wegen der Bedeutung ökonomischer Fragen nicht nur für Fachleute, sondern *für alle Bürger* wird ökonomische Bildung deshalb als Aspekt aller Phasen des lebenslangen Lernens angesehen.

Sie beginnt in der Sekundarstufe I und ist von gleicher Bedeutung für die Sekundarstufe II, für die betriebliche Bildung (nicht nur in kaufmännischen, sondern in allen Berufen) und für die Weiterbildung. Von der Kindheit bis ins hohe Alter ist das Leben unausweichlich von unterschiedlichsten ökonomischen Bezügen durchdrungen. Ökonomische Bildung als Lebensperspektive hat die Aufgabe, diese Heterogenität der Kontexte zu durchdringen und wiederkehrende Strukturen begreifbar zu machen.

Der Haken an der Sache ist, dass es zwar Konsens über die Notwendigkeit ökonomischer Bildung gibt, aber Schwierigkeiten bei der konkreten Umsetzung. In den „Eckpunkten" der gemeinsamen Arbeitsgruppe der WMK und KMK sowie der Wirtschaftsverbände und des DGB (2003) wird die ökonomische Bildung nach der „ZIMT-Formel" thematisiert: **Z**iele, **I**nhalte, **M**ethoden sowie Time/Teacher. Dabei stellt der Bruch in der Sprache zugleich die Bruchstelle zwischen Konsens und Kontroverse dar: Das „ZIM" ist konsensfähiger als das doppelte „T".

Time: Auch der Deutsche Lehrerverband (2000) fordert eine „solide ökonomische Grundbildung" mit 200 Unterrichtsstunden bis zur 10. Klasse. Aber er spricht sich gegen ein eigenes Unterrichtsfach und für eine Verbundlösung aus, wie sie in fast allen Bundesländern vorherrscht. In Sachsen heißen diese Fächer „Wirtschaft-Technik-Haushalt/Soziales" für Mittelschulen und „Gemeinschaftskunde-Rechtserziehung-Wirtschaft" für Gymnasien. Der Zeitanteil für Ökonomie liegt in den Mittelschulen bei gut einem Drittel, in den Gymnasien bei 25 Stunden (bis Klasse 10).

Teacher: An den allgemein bildenden Schulen werden ökonomische Fragen oft von Lehrern unterrichtet, die Wirtschaftswissenschaften nicht als Hauptfach studiert haben. Zwar wird im Einzelfall auch Mathematik oder Englisch von fachfremden Lehrern unterrichtet. Aber bei der ökonomischen Bildung ist dies eher der Normal- als der Ausnahmefall. Dies ist nicht den Kollegen anzulasten, die sich der Mühe unterziehen, ein nicht studiertes Fach zu unterrichten. Aber weil es kein eigenes Unterrichtsfach Wirtschaftslehre gibt, kommt auch das Lehrerstudium nur selten über Verbundfächer hinaus. Nicht zuletzt deswegen hatte das Deutsche Aktieninstitut in seinem Memorandum zur ökonomischen Bildung (1999) dezidiert für ein eigenes „Schulfach Ökonomie" votiert.

Dabei sind die Probleme von Verbundfächern seit langem bekannt. Bereits 1918 hatte der Stettiner Diplom-Handelslehrer Kranzow an den „Sammelfächern" kritisiert, dass sie sich aus Wissensteilen unterschiedlicher Herkunft und Struktur zusammensetzen und dass jeweils eines der Fächer das „Leitfach"[1] sei, nach dessen Systematik sich die anderen Fächer richten müssten, so dass ihre eigenen Anteile nur „stückweise und in unlogischer Folge durcheinandergewürfelt" an die Kapitel des Leitfaches angeschlossen werden könnten.

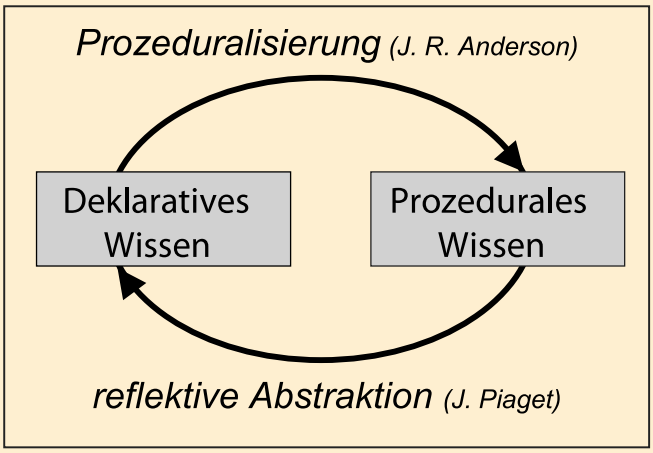
Trotzdem sind Verbundfächer nicht immer nur als Notlösung angesichts knapper Zeitbudgets entwickelt worden. Da Wirtschaft, Technik, Haushalt und Soziales im täglichen Leben eng verbunden sind, kann es sinnvoll sein, sie auch in der Schule zusammenzubringen. Auch bei den „Lernfeldern" der beruflichen Bildung geht es um ähnliche, allerdings ebenfalls kontrovers diskutierte Überlegungen.

Ob nun Notlösung oder curriculare Präferenz: Gerade wenn ökonomische Bildung in einem Verbundfach verankert wird, kommt es erst recht darauf an, dass sie ihre eigenen Konturen erhält. Und zwar so, dass sie aus eigener praktischer Erfahrung der Schüler erwachsen kann, aber doch zu vertieftem Fachwissen und zu eigener Reflexion führt, wie dies auch in den „Eckpunkten" gefordert wird. Um aber Erfahrung und Reflexion didaktisch aufeinander zu beziehen, müssen zwei komplementäre Probleme gelöst werden: Einerseits sind ökonomische Zusammenhänge oft so komplex und abstrakt, dass sie allein aus praktischer Erfahrung nicht hinreichend durchschaut werden können. Andererseits bleibt abstrakt-begriffliches Wissen oft unverstanden und „träge", so dass es für sich allein auch nicht als Kompetenz entfaltet werden kann.

1 Auch in dem Memorandum des DL ist von einer „Leitfunktion" die Rede, die für die ökonomische Bildung bei den Fächern Sozialkunde/Politik, Geschichte oder Erdkunde liegen soll.

Die besonderen Lernchancen des dualen Systems der Berufsausbildung liegen darin, dass diese Probleme von beiden Seiten her angegangen werden. Für die pädagogische Forschung bedeutet dies, dass man sowohl erklären muss, wie verbal vermitteltes Wissen in Handlungswissen überführt wird (vgl. dazu das Konzept der Prozeduralisierung deklarativen Wissens von J. R. Anderson, 1983), als auch über Modelle verfügt, wie sich verbesserte Handlungsfähigkeit aus der Vergegenwärtigung vorgängig vollzogener Koordination einfacherer Handlungen entwickelt (vgl. Piagets Theorie der reflektiven Abstraktion). Anders gesagt: Es kommt darauf an, die Beziehungen zwischen praktischer Erfahrung und begrifflichem Wissen besser zu verstehen und die Einsicht umzusetzen, dass sich Kompetenz in einem Wechselspiel von Prozessen entwickelt, bei denen einerseits Erfahrung auf Begriffe gebracht und andererseits begriffliches Wissen handelnd situiert wird.

Zwei Haupttheorien der Kompetenzentwicklung



Prof. Dr. Ralf Witt, TU Dresden

Empirische Studien zur ökonomischen Bildung

Vergleichsstudien wie TIMSS und PISA haben die Diskussion des schulischen Lernens auf neue Grundlagen gestellt. Eine Studie zur ökonomischen Bildung wurde in den 90er Jahren von der IEA[2] erwogen, aber nicht realisiert. Es gibt jedoch in vielen Ländern Einzeluntersuchungen auf Basis des Test of Economic Literacy - TEL (Soper & Walstad 1987) bzw. des Wirtschaftskundlichen Bildungstests - WBT als seiner deutschen Fassung (Beck & Krumm 1998). In seiner Struktur basiert der Test auf einer Matrix, die über 4 Inhaltsbereiche (Grundlagen, Mikroökonomik, Makroökonomik, Internationale Beziehungen) und 5 der 6 Kompetenzstufen der Taxonomy of Educational Objectives (Wissen, Verstehen, Anwenden, Analyse, Bewertung; vgl. Bloom et al. 1956) aufgespannt ist.

2 International Association for the Evaluation of Educational Achievement. Die IEA war Trägerin der TIMSS. PISA ist ein OECD-Projekt.

Im Rahmen des Regionalprojekts Sachsen[3] wurden Mittelschüler (N=667) und Gymnasiasten (N=906) getestet. Aus Mainz (Prof. Beck) wurden Vergleichsdaten aus den alten Bundesländern zur Verfügung gestellt. Die Auswertung zeigt, dass sächsische Mittelschüler im Vergleich zu den alten Bundesländern recht gute, sächsische Gymnasiasten aber schwache Testergebnisse liefern. Bei den sächsischen Mittelschülern fällt auf, dass sie im Profil Sprachen bei den komplexeren Gebieten bessere Ergebnisse zeigen als im Profil Wirtschaft.[4] In allen Bundesländern (und international, vgl. Lüdecke & Sczesny 1998) sinken die Testergebnisse mit zunehmender Komplexität der Inhalte.

In allen Bundesländern (und international) werden bessere Ergebnisse auf der Taxonomiestufe III (Anwendung) gezeigt als auf der Stufe II (Verstehen), ebenso bessere Ergebnisse auf der Stufe VI (Bewertung) als auf der Stufe IV (Analyse). Dies weicht von der Annahme einer aufsteigenden Komplexität der Taxonomiestufen ab. Auch der common sense erwartet, dass man Wissen versteht, um es anzuwenden, und dass man analysiert, bevor man bewertet. Auch wenn diese Testergebnisse nicht vorschnell interpretiert werden sollten, so geben sie dennoch Anlass, nicht nur zu fragen, über welche ökonomischen Kenntnisse die Schüler verfügen, sondern auch und vor allem, wie sie mit diesem Wissen umgehen.

Kompetenzmodelle als Grundlage für Bildungsstandards

Das Konzept der „Kompetenzmodelle“ ist von der vom BMBF und der KMK eingesetzten Expertengruppe unter Leitung des DIPF (2003) als wissens- und kompetenztheoretische Grundlegung zur Erarbeitung von Bildungsstandards entwickelt worden. Eine solche kompetenztheoretische Grundlegung empfiehlt sich deshalb, weil TIMSS und PISA zeigen, dass die Probleme weniger beim Wissen als solchem, sondern eher beim intelligenten Umgang mit Wissen liegen.

Ihrer Funktion nach sind Kompetenzmodelle vermittelnde Konzepte, die eine Brücke schlagen zwischen *allgemeinen* Bildungszielen (Bezug ‚nach oben’) und *konkreten* didaktischen Konstruktionen wie Standards, Tests, Medien, Lehr-Lern-Arrangements usw. (Bezug ‚nach unten’).

Ihrer *Struktur* nach sollen Kompetenzmodelle, wie es die DIPF-Gruppe formuliert, eine „Philosophie“ des Unterrichtsfaches zum Ausdruck bringen, d. h. gerade diejenigen Aspekte der Struktur des Wissens und der Formen seiner Verwendung

3 Kabinettsbeschluss Juni 1999: Projekt zur Förderung der regionalen Leistungsfähigkeit bei der beschäftigungsadäquaten Qualifizierung junger Menschen in Sachsen. Das Projekt soll die Kooperation von Schulen, Unternehmen, Kammern, Ämtern und Bundesagentur für Arbeit durch Schaffung regionaler Netzwerke fördern. Bis Ende 2005 wird es 18 regionale Tage der Ausbildung mit über 700 Ausstellern und über 40.000 Besuchern gegeben haben; außerdem regionale Stammtische Schule-Wirtschaft, Internetauftritt mit 2.000 Zugriffen pro Woche (www.regionalprojekt.de), Druckschriften und CDs zur Berufs- und Studienorientierung. Ferner regionale Berufsbildungsforschung mit 35 Diplomarbeiten und Dissertationen, dabei 2 empirische Studien zur ökonomischen Bildung sächsischer Schüler.

4 In den neuen Lehrplänen gibt es das Profil Wirtschaft nicht mehr, sondern das neue und für alle Schüler verbindliche Verbundfach Wirtschaft-Technik-Haushalt/Soziales.

deutlich machen, auf die es nach aktueller Forschung in erster Linie ankommt. Aus diesem Grund grenzen die Autoren ihren Begriff der Kompetenz von Begriffen wie Sach-, Sozial- oder Selbstkompetenz ab, die eher den Charakter von allgemeinen Bildungszielen haben. Die Kompetenzen des DIPF basieren auf inhaltlich spezifiziertem Wissen einer Domäne und der Fähigkeit, mit diesem Wissen intelligent umzugehen.

Allgemeine *Bildungsziele* werden *normativ-funktional* als Bewertung der Relevanz von Problemfeldern definiert, *Kompetenzen* hingegen *empirisch-strukturell* als kognitive (sowie emotionale und motivationale) Dispositionen, die bei der Lösung der fokussierten Problemfelder helfen. *Bildungsziele sagen, welche Probleme wichtig sind. Kompetenzen spezifizieren das interne Instrumentarium zu deren Lösung*.

Paradigmatisch bedeutsam wurde der Begriff der Kompetenz durch die linguistischen Theorien N. Chomskys, der sich dabei mit wörtlichem Zitat auf W. von Humboldts Formel vom „unendlichen Gebrauch endlicher Mittel“ bezieht. Diese Sichtweise ist der Perspektive der Ökonomik, das Leben als Spannungsfeld von Vielfalt (Unendlichkeit) der Bedürfnisse und der Knappheit (Endlichkeit) der Ressourcen zu betrachten, keineswegs unähnlich.

Allgemeine Ziele der ökonomischen Bildung

Jedes der Papiere zur ökonomischen Bildung enthält Kataloge von Bildungszielen und Gründen, weshalb ökonomische Bildung wichtig sei. Einzelheiten hierzu brauchen an dieser Stelle nicht diskutiert zu werden, weil es hier, aufs Ganze gesehen, eher Konsens als Kontroversen gibt. Beispiele allgemeiner Ziele der ökonomischen Bildung (vgl. Witt 2003) ließen sich in *normativ-funktionaler* Hinsicht u. a. definieren als Fähigkeiten zur

- aktiven Teilnahme am Wirtschaftsleben,
- Kooperation mit anderen Wirtschaftssubjekten (Sozialkompetenz),
- rationalen Diskussion ökonomischer Konflikte,
- Reflexion institutionalisierter ökonomischer Rationalität (vgl. PISA 2000),
- kontinuierlichen Aktualisierung des Wissens (Lernkompetenz).

Ein ähnlicher Vorschlag ergäbe sich, wenn man die für PISA entwickelte Definition von Mathematical Literacy (2000, S. 41) analog für die ökonomische Bildung umschriebe. Es ginge dann um die Fähigkeiten,

- die Rolle, die die Wirtschaft und das ökonomische Denken in der Welt spielen, zu erkennen und zu verstehen,
- begründete Urteile über ökonomische Sachverhalte abzugeben
- und sich auf eine Weise mit ökonomischen Fragen zu befassen, die den Anforderungen des gegenwärtigen und zukünftigen Lebens einer Person als eines konstruktiven, engagierten und reflektierenden Bürgers entspricht.

Instrumente zur Konkretisierung der Kompetenzen

Zur Konkretisierung der Kompetenzmodelle kann auf folgende Instrumente und Differenzierungen zurückgegriffen werden:

1. Gerade bei Verbundfächern geht es nicht nur darum, Verbindungen zu anderen Fächern herzustellen, sondern auch darum, die Identität der eigenen Thematik zu sichern. Als Instrument hierfür eignet sich die von Kirchgässner (1991) vorgeschlagene und als Matrix darstellbare Unterscheidung zwischen Ökonomie als Gegenstandsbereich (‚Wirtschaftswelt') und Ökonomik als besonderer Denkform oder Betrachtungsweise.[5]
2. Innerhalb dieser Matrix sind die einschlägigen Gegenstandsbereiche und Denkformen inhaltlich tiefer zu staffeln (‚horizontale Differenzierung').
3. Für die so abgegrenzten Inhaltsbereiche müssen sowohl das Wissen als auch die Fähigkeiten, mit ihm umzugehen, nach Graden der Komplexität, der Abstraktion, Explizität und Reflexivität skaliert werden (‚vertikale Differenzierung').
4. Für die horizontale Differenzierung nach 2 und die vertikale Differenzierung nach 3 liefern die Kategorien zur Unterscheidungen von Arten des Wissens und Formen des Umgangs mit Wissen (Anderson & Krathwohl 2001) besonders leistungsfähige Werkzeuge.
5. Schließlich wird die Einschränkung der Schritte 1 bis 4 auf kognitive Kompetenzen zurückgenommen und auf weitere, insbesondere ethische und motivationale Aspekte verwiesen (‚laterale Differenzierung'). Auch dafür stehen wissenschaftlich erprobte Skalen zur Verfügung.

Gegenstandsbereiche und Denkformen der ökonomischen Bildung

Kirchgässner entwickelt aus seiner Unterscheidung eine Matrix, die deutlich macht, dass die ‚Wirtschaftswelt' nicht nur unter ökonomischen, sondern auch anderen Aspekten betrachtet werden kann, und dass umgekehrt auch andere Realitätsbereiche als die der ‚Wirtschaftswelt' gleichwohl mit Kategorien der Ökonomik analysiert werden können.

Abbildung 1: Beispiel einer Kirchgässner-Matrix

	‚Wirtschaftswelt'	**Andere Lebensbereiche**
Betrachtungsweise der Ökonomik	Kernbereich der Wirtschaftswissenschaften ökonomischen Bildung	z. B. ökonomische Analyse der Moral, des Rechts, der Politik
Andere Betrachtungsweisen	z. B. politische, rechtliche, moralische Analyse des Wirtschaftens	(irrelevant für ökonomische Bildung)

5 Es kommt hier weder auf den terminologischen Aspekt an noch auf eine Prüfung der ontologischen Unterstellungen, sondern allein auf die heuristische Qualität der Unterscheidung von Gegenstand und Betrachtungsweise.

Subdifferenzierung der Matrix

Für beide Aspekte von ‚Wirtschaft' sind tiefere Differenzierungen erforderlich.

Gegenstandsbereiche: Die wichtigste Unterscheidung in den Wirtschaftswissenschaften ist die zwischen Mikroökonomie und Makroökonomie. Lehnt man sich an die Ebenen systemischer Komplexität im Sinne Bronfenbrenners an, so ergäben sich folgende Erweiterungen:
Mikrosystem-Ebene: Wirtschaftssubjekte und ihr Handeln
Mesosystem-Ebene: Institutionen und Märkte
Makrosystem-Ebene: Volkswirtschaft und Weltwirtschaft
Exosystem-Ebene: Staat als Gesetzgeber

Denkformen: Je enger die verschiedenen Betrachtungsweisen in den Konflikten des Alltags verschlungen sind, desto wichtiger ist es, sie systematisch zu unterscheiden. Für ökonomische Bildung ist es deshalb unverzichtbar, mit Kategorien arbeiten zu können, die charakteristisch für das ökonomische Denken sind, z. B.:

- Abwägen von Präferenzen (Normen) und Restriktionen (Fakten)
- Marginalanalyse (Grenzerträge, Grenzkosten)
- Beachtung von Opportunitätskosten bei alternativen Verwendungen von Ressourcen
- Orientierung an Märkten und Wettbewerb

Außer diesen spezifisch ökonomischen sind weitere Denkformen zu fördern, die zwar auch, aber nicht nur in der Ökonomik von Bedeutung sind. Dazu gehören:

- spezifische Formen der Modellbildung (z. B. ceteris-paribus-Analyse)
- Reflexion der Begrenztheit von Wissen und Information

Am Rande vermerkt sei, dass ökologische Kategorien bei Lichte besehen ökonomische Kategorien sind, die es vor allem mit externen Effekten und langfristiger Sicherung der Ressourcen zu tun haben.

Weitere Einzelheiten zum Gebrauch dieses Differenzierungsansatzes können hier nicht gegeben werden. Angedeutet ist aber in Abbildung 2 ein Beispiel, das die Kategorie der Knappheit in der Variante von Begrenztheit und Unvollkommenheit über alle vier Systemebenen auf ‚Wissensgebilde' bezieht.

Vertikale Differenzierung von Kompetenzgraden

TIMSS und PISA messen nicht in erster Linie, ‚wieviel' die Probanden wissen, sondern basieren auf der Abstufung von Kompetenzgraden. Dabei werden für die vorher abgegrenzten Kompetenzbereiche je eigene Skalen entwickelt, die ihrer Binnenstruktur nach mehrere Dimensionen integrieren, wie dies z. B. an der Skala für Lesefähigkeit deutlich wird:

- *Stufe 1:* Eine oder mehrere unabhängige, aber ausdrücklich angegebene Informationen ermitteln; eine einfache Verbindung zwischen Informationen aus dem Text und weit verbreitetem Alltagswissen herstellen

Abbildung 2: Reflexion der Begrenztheit von Wissen

Mikrosystem	H. A. Simon: The capacity of the human mind for formulating and solving complex problems is very small compared with the size of problems whose solution is required for objectively rational behavior in the real world ...". *Umgang mit Wissen als individuelles Problem*
Mesosystem	Wissensmanagement. Optimierung des Zugriffs auf die Wissensbasis eines Unternehmens, die de facto niemandem in vollem Umfange bekannt ist. *Umgang mit Wissen als institutionelles Problem*
Makrosystem	A. F. von Hayek: Kein Individuum, kein Unternehmen, keine staatliche Behörde kann alle Präferenzen und alle Restriktionen kennen. Jede Entscheidung ist deshalb fehlerbetroffen. Das Problem sind schnelle Rückmeldungen, die nur in einer Marktwirtschaft erbracht werden. *Umgang mit Wissen als Problem der Wirtschaftsordnung*
Exosystem	In der Flut der hoch spezialisierten und doch oft inkonsistenten Gesetze, Verordnungen usw. steht vielen am Wirtschaftsleben Beteiligten das Wasser ‚Oberkante Unterlippe'. *Umgang mit Wissen als politisches Problem*

- *Stufe 5:* Verschiedene, tief eingebettete Informationen lokalisieren und geordnet wiedergeben; kritische Bewertung oder Bilden von Hypothesen unter Zuhilfenahme von speziellem Wissen; Umgang mit Konzepten, die der Erwartung widersprechen

Für die ökonomische Bildung wichtige Dimensionen sind Komplexität, Abstraktheit, Explizität und Reflexivität, die sich sowohl auf Wissen als auch auf Formen des Umgangs mit Wissen beziehen.

Komplexität wird in Anlehnung an D. Dörner durch die Zahl der Variablen (sowie ihrer Werte) und der zwischen ihnen bestehenden Relationen charakterisiert. Hinzu kommen Intransparenz der Komponenten und Dynamik ihrer Veränderung.[6] In der Taxonomie der Lernziele wird der Bezug auf diese Dimension durch die Annahme hergestellt, dass die Formen des Umgangs mit Wissen von Stufe zu Stufe komplexer werden.

Abstraktheit: Abs-trahere bedeutet Weg-Nehmen (von Merkmalen) und somit Freilegen tieferer Gemeinsamkeiten. Abstraktion ist Voraussetzung für die Geordnetheit von Wissen und spiegelt sich in der Art der Kodierung, z. B. durch alltagssprachliche, fachsprachliche und formal-mathematische Darstellung. Es ist schwieriger, vom Abstrakten zurück zum Kon-

6 Vgl. hierzu den Vorschlag des KWB für ein Qualifikationsrahmen- und Leistungspunkte-Modell, Stand März 2005

kreten zu gelangen als umgekehrt. Konkretisierung kommt von con-crescere (zusammenwachsen) und besteht darin, dass leere Schemata durch Merkmale ausgefüllt werden. Auf dieser ‚realisierenden' Umkehrung der Abstraktion basiert die für die moderne Arbeitswelt charakteristische ‚systemische Rationalisierung' (Baethge & Oberbeck 1989), die nicht von lebensweltlicher Erfahrung, sondern formalen Modellen der Ökonomik, Mathematik, Informatik, des Rechts usw. ausgeht. Wie die Schüler gerade hierauf kognitiv vorbereitet werden können, ist eines der schwierigsten Probleme der ökonomischen Bildung.

Explizität: Wissen und Umgang mit Wissen sind explizit, wenn ihre strukturellen Merkmale deutlich gemacht werden. Mathematische Beweise sind ein Beispiel für Umgang mit Wissen, bei dem maximale Ansprüche an Explizität gestellt werden. Beim wirtschaftlichen Handeln hingegen kann man Entscheidungen auch intuitiv treffen, d. h. ohne die Präferenzen und Restriktionen ausdrücklich zu thematisieren, und dennoch erfolgreich sein. Wenn es aber darum geht, Entscheidungen, Berechnungen oder Vertragswortlaute in den Details zu konstruieren und zu überprüfen, sind Beschaffung von Daten, genaue Formulierung von Vermutungen über Ursache und Wirkung sowie klare Abstufung der Ziele unumgänglich.

Reflexivität: Sie bedeutet, dass man sich die unvermeidbare Lückenhaftigkeit und Fehlerhaftigkeit des verwendeten Wissens vergegenwärtigt. Die Fähigkeit, mit Wissen explizit und reflexiv umzugehen, die auch als metakognitive Kompetenz bezeichnet wird (s. u.), bedarf systematischer Förderung, und zwar nicht nur ‚für Fortgeschrittene', sondern von Anfang an.

Wissensarten und Formen des Umgangs mit Wissen

Zwischen den Anforderungen der Lebenspraxis und der Struktur schulischen Wissens gibt es unterschiedliche Arten von Beziehungen. In einigen Fällen sind diese umkehrbar eindeutig, in anderen beidseitig mehrdeutig. Bestimmte Zwecke können mit unterschiedlichem Wissen erreicht werden; bestimmtes Wissen kann unterschiedlichen Zwecken dienen. Schule ist deshalb weder bloße Duplikation von Alltagspraxis noch bloße ‚Vereinfachung' wissenschaftlichen Wissens. Es kommt vielmehr darauf an, die Begriffe, in denen Fachleute ihr Know-how artikulieren, und diejenigen, nach denen die Schule ihr Wissen strukturiert, aufeinander bezogen werden.

In der Betriebswirtschaftslehre haben Probst, Raub & Romhardt (1997) für das Wissensmanagement postuliert, man müsse die Probleme des Managements als Probleme des Umgangs mit Wissen *rekonstruieren*. Überträgt man diese Idee der Rekonstruktion auf schulisches Lernen, so hieße dies, die Prozesse des praktischen Handelns als Prozesse des Umgangs mit Wissen zu rekonstruieren.

Als Referenzrahmen für eine solche Rekonstruktion eignen sich in besonderem Maße die Klassifikationen, die Anderson & Krathwohl (2001) mit ihrer Revision der Bloom'schen Taxonomie von 1956 vorgelegt haben. Eingeflossen in die neuen Kategorien sind die erheblichen Fortschritte in der Wissenspsychologie; gleichwohl wurden die in Jahrzehnten entwickelten Erfahrungen im pädagogischen Gebrauch der Taxonomie bewahrt. Anderson & Krathwohl sprechen heute von „kognitiven Prozessen", wo es früher um ‚Verhalten' ging; und sie haben die früher bloß als Untergliederung der Stufe I erfassten Arten von Wissen zu einer eigenen Dimension der jetzt als Matrix gestalteten Taxonomie weiterentwickelt. Entstanden ist ein wissenschaftlich bis ins Detail durchdachtes Instrumentarium, das dennoch die Sprache der pädagogischen Praxis spricht. Die Rekonstruktion besteht darin, dass dem praktischen Handeln als Operieren mit dinglichen Objekten ein kognitives Handeln zugeordnet wird, dessen Objekte nach Arten von Wissen klassifizierte Einheiten des Wissens sind. Anders gesagt: kognitive Lernziele werden formuliert durch Angabe einer bestimmten Art von Wissen, verbunden mit der Angabe eines bestimmten darauf bezogenen kognitiven Prozesses.

Die Instrumente dieses Referenzrahmens sind demnach zwei Klassifikationen, über die die spezifischen Merkmale von kognitiven Prozessen einerseits und Arten des Wissens andererseits expliziert werden:

Kognitive Prozesse

- *Remember:* Retrieve relevant knowledge from long-term memory: Recognizing, recalling
- *Understand:* Construct meaning from instructional messages, including oral, written, and graphic communication: Interpreting, exemplifying, classifying, summarizing, inferring, comparing, explaining
- *Apply:* Carry out or use a procedure in a given situation: executing, implementing
- *Analyze:* Break material into its constituent parts and determine how the parts relate to one another and to an overall structure or purpose: Differentiating, organizing, attributing.
- *Evaluate:* Make judgements based on criteria and standards: Checking, critiquing
- *Create:* Put elements together to form a coherent or functional whole; reorganize elements into a new pattern or structure: Generating, planning, producing.

Arten des Wissens

- *Factual knowledge:* terminology, specific details and elements
- *Conceptual knowledge:* classifications and categories, principles and generalizations, theories, models and structures
- *Procedural knowledge:* subject-specific skills and algorithms, subject-specific techniques and methods, criteria for determining when to use appropriate procedures
- *Metacognitive knowledge:* strategic knowledge, knowledge about cognitive tasks, including appropriate contextual and conditional knowledge, self-knowledge

Eine ähnliche, wenn auch anders akzentuierte Klassifizierung von Wissensarten haben Shavelson und Min Li (2001) aus der Analyse von PISA-Materialien abgeleitet:

- *Declarative (or conceptual) knowledge:* **knowing that_** (scientific definitions and facts); definitions, examples, comparisons, or application of concepts
- *Procedural knowledge:* **knowing how_**(if-then production rules or a sequence of steps); descriptions of experimental procedures, predictions, observations/results/outcomes, result/data interpretations, experiment reports, or designs/plans for a new investigation
- *Schematic knowledge:* **knowing how come_**(principles and mental models); application of principles, models, relationships, or justifications
- *Strategic knowledge:* **knowing about knowing in a domain**, such as knowledge of when, where, and how to use certain types of knowledge in a new situation, and knowledge of assembling cognitive operations, decisions of selecting knowledge, making sense of items, recognizing patterns, or other strategies

Für eine noch spezifischere Charakterisierung der Einheiten des Wissens kann es sinnvoll sein, direkt auf Begriffe der Wissenschaftstheorie zurückzugreifen. Für die ökonomische Bildung kommen dafür insbesondere folgende Kategorien in Betracht (vgl. Reetz & Witt 1974; Achtenhagen 1984; Witt & Schimmel 1997):

- *Wissen über Tatsachen:* Daten (Aktienkurse in der Tageszeitung), Zeitreihen (Entwicklung der Schattenwirtschaft in den letzten 20 Jahren, Beschreibung standardisierter Sachverhalte (Ablauf einer Banküberweisung)
- *Wissen über Konzepte:* Definitionen (Begriff der Opportunitätskosten), Klassifikationen (Produktionsfaktoren in der VWL und in der BWL), Terminologien (‚Börsensprache')
- *Wissen über Theorien:* Kausalhypothesen (Wirkung von Werbung auf den Absatz), Modelle (Preisbildung auf vollkommenen Märkten)
- *Wissen über Verfahrensweisen:* Algorithmen und Methoden (Kalkulationsschemata), Bedienung von Hard- und Software
- *Wissen über Normen:* Rechtsnormen, Verträge, ethische Normen
- *Wissen über Wissen (Meta-Wissen):* Struktur und Geltung von Wissen (Unterschied zwischen Naturgesetzen und Gesetzen der Ökonomik), Formen des Umgangs mit Wissen (Kausalerklärung nach dem Hempel-Oppenheim-Schema)

Laterale Differenzierung von Kompetenzdimensionen

In seiner Abhandlung zur „Anatomie" der ökonomischen Bildung hat Beck (1989) ein Modell entwickelt, das sich in drei Dimensionen entfalten lässt:

- Wissen und Fähigkeiten,
- Einstellungen,
- moralische Urteilskraft.

Ähnliche Dimensionierungen von Bildungszielen wurden vom Forum Bildung (2001) mit den Kategorien: intelligentes Wissen, anwendungsfähiges Wissen, methodisch-instrumentelle Kompetenzen, soziale Kompetenzen, Wertorientierungen oder in dem Leitbild für Schulentwicklung des sächsischen Kultusministeriums (2002) mit den Kategorien Wissenserwerb, Kompetenzentwicklung und Werteorientierung entwickelt.

Entscheidend für den Übergang von rein kognitiven zu mehrdimensionalen Kompetenzmodellen ist es, dass die Dimensionen nicht bloß postuliert, sondern im Sinne vertikal gestufter Messmodelle operationalisiert werden. Fortgeschrittene Forschung gibt es hier insbesondere für die Stufen der moralischen Urteilskraft und der Motivation.

Stufen des moralischen Urteilens nach Kohlberg
Stufe 1: Orientierung am eigenen Wohlergehen
Stufe 2: Orientierung an strategischer Tauschgerechtigkeit
Stufe 3: Orientierung an Erwartungen von Bezugspersonen
Stufe 4: Orientierung an der Gesellschaftsverfassung
Stufe 5: Orientierung am Sozialvertragsdenken
Stufe 6: Orientierung an universalen Prinzipien

Stufen der Motiviertheit nach Prenzel (1996):

Amotiviert	keine gerichtete Lernmotivation, Apathie, chaotisch-hilflose Zustände
Extrinsisch	Bereitschaft zu lernen wegen äußerer Anreize oder zur Vermeidung drohender Bestrafung
Introjiziert	Bereitschaft zu lernen, weil äußere Anreize verinnerlicht worden sind
Identifiziert	Bereitschaft zu lernen, weil damit selbstgesetzte Ziele erreicht werden können
Intrinsisch	Selbstbestimmtes Lernen wegen wahrgenommener Anreize in der Sache oder Tätigkeit selber
Interessiert	Selbstbestimmtes Lernen wegen wahrgenommener Anreize in der Sache oder Tätigkeit selber und Einschätzung des Gegenstandes als subjektiv und allgemein bedeutsam

Beck (1989) leitet seine Abhandlung mit einem Zitat aus dem Wall Street Journal ein, der TEL-Autor Walstad befürchte, dass junge Amerikaner glauben würden, das Gesetz von Angebot und Nachfrage sei 1842 vom Kongress beschlossen worden. Konfusionen dieser Art findet man auch heute noch täglich in den Zeitungen. Wie Krumm (1973), Reetz & Witt (1974) und Achtenhagen (1984) gezeigt haben, sind sie auch in den Schulbüchern weit verbreitet. Gerade unter dem Anspruch von fächerübergreifendem Unterricht lohnt es sich zu fragen, worin sich

- Gesetze der Ökonomik,
- Gesetze des Bundestages,
- Naturgesetze,
- Gesetze der Logik bzw. Mathematik

eigentlich unter Aspekten wie Aufbau oder Art des Geltungsanspruches unterscheiden. Solche Fragen sind zwar schwierig, aber spannend! Sie sind eine Facette der Argumentation, dass Kompetenz eine Frage des bewussten Umgangs mit Wissen ist und dass dazu auch die Fähigkeit gehört, unterschiedliche Arten von Wissen zu identifizieren und ihre Eigenschaften zu beurteilen.

Ilona Profft
Konsum Dresden eG

Warum ökonomische Bildung so wichtig ist
Erfahrungen und Forderungen aus der Wirtschaft

Anforderungen an die Schulabgänger bei der Konsum Dresden eG

Ausbildung zum Kaufmann / zur Kauffrau im Einzelhandel
Realschulabschluss
Mathematik nicht schlechter als Note 3
Keine unentschuldigten Fehltage
Gute Verhaltensnoten
Agilität und Kontaktfreude

Ausbildung zum Diplom-Betriebswirt (BA)
Abitur
Mathematik nicht schlechter als Note 3
Keine unentschuldigten Fehltage
Gute Verhaltensnoten
Agilität und Kontaktfreude

Der Konsum Dresden hat pro Jahr etwa ca. 1.000 Bewerber. Nach den genannten Kriterien werden etwa 200 Bewerber ausgewählt und eingeladen. Es folgt ein Test mit Niveau Klassenstufe 5 um die Zahl der Bewerber auf ca. 50 zu reduzieren:

Beispiele für Aufgaben und Lösungen von Bewerbern

Ein Preis wird um 11 % erhöht.
Bisher kostete die Ware 75 EUR.
Wie viel kostet sie jetzt?

Lösung Kristin V.: 90,00 € **Falsch!**
Lösung Mandy H.: 92,50 € **Falsch!**
Lösung Julia M.: 83,25 €
Richtig: 83,25 €

Es sind freizumachen:
8 Briefe zu je 0,55 €
12 Postkarten zu je 0,45 €
2 Einschreibbriefe zu je 2,65 €
3 Päckchen zu je 3,60 €

Welcher Betrag muss in der Portokasse als Ausgabe verbucht werden?

Lösung Kristin V.: 6,25 € **Falsch!**
Lösung Mandy H.: 25,00 € **Falsch!**
Lösung Julia M.: 7,25 € **Falsch!**
Richtig: 25,90 €

Mit welcher **Motivation** die Bewerber z. T. kommen, zeigt dieses Beispiel:

Daniela T. wurde gefragt, welche Vorstellungen sie von ihrer Zukunft hat.

„Nach der Ausbildung suche ich mir einen Job … oder ich ziehe in die Amerikanischen Staaten und besuche eine Schauspielschule."

Verbesserung der Ausbildung

In einem **JuniorMarkt** werden 26 Auszubildende der verschiedenen Lehrjahre fachlich fundiert ausgebildet.

- Organisation von Förderunterricht
- Ernährungs- und Bewegungsschule durch Partnerschaften mit Krankenkassen
- Weiterführende Bildungsangebote nach Ausbildungsabschluss (Substitut, Spezialist ...)
- Umfangreiche Sport- und Freizeitangebote durch das Unternehmen

Da die Berufsbildung auf dem Schulabschluss aufsetzt, werden Grundlagen benötigt, die ein „Weiterlernen" ermöglichen. Überforderung, Lernstress und zu hohe Erwartungen führen zwangsläufig zu Demotivation und Verweigerung. Folgen sind z. B. ein deutlich erhöhter Krankenstand bei Auszubildenden, der natürlich Zusatzkosten verursacht (Ersatz).

Durch fehlendes betriebswirtschaftliches Grundverständnis können Auszubildende weder ihre Arbeitsleistung, noch eventuelles Fehlverhalten richtig werten. Die Vermittlung dieses Wissens geht bei einer Berufsausbildung aber zu Lasten der fachlichen Ausbildung. Um die fachliche Ausbildung in der jetzigen Qualität (oder besser) zu gewährleisten, muss die pädagogische Vorstufe sowohl die Grundlagenausbildung verbessern als auch betriebswirtschaftliche Zusammenhänge sachgerecht vermitteln. Dazu müssen Unterrichtsformen und Lehrpläne überdacht werden, denn was einen jungen Menschen interessiert, das lernt er auch.

Die Jugendlichen von heute können innerhalb von Minuten einen Videorekorder programmieren. Sie haben (fast) alle mindestens eine e-Mail-Adresse, meist sogar mehrere Nicknames. Sie beherrschen Spielkonsolen mit aufwendigen 3D-Animationen, schwierigen Strategiespielen und unglaublicher Feinmotorik. Sie erlernen spielerisch schon im Vorschulalter Fremdsprachen. Sie kennen aus ihrem Interessengebiet absolut jedes Detail.

Das Potenzial ist da. Wir müssen unsere jungen Menschen nur interessieren.

Daraus ergeben sich folgende **Forderungen an die ausbildenden Vorstufen:**

- Vermitteln von elementarem Grundwissen (auch ohne Hilfsmittel)
- „Lebensvorbereitung" wie Konfliktverhalten, Stressverhalten, Motivation, Leistungsdenken
- Ansatzweise Vermittlung von betriebs- und volkswirtschaftlichen Grundlagen
- Mehr Einblick in Lehrberufe oder Unternehmen durch Forcierung von Praktika (mehr Einflussnahme)
- Stetige Information über den volkswirtschaftlichen Bedarf
- Schulen sollten für eine Vermittlung in einen Ausbildungsplatz mit verantwortlich sein

Prof. Dr. Peter Struck
Universität Hamburg

Die 15 Gebote des Lernens
Wie Kinder lernen – Schule zwischen PISA

Es begann schon vor vielen Jahren mit den nationalen und internationalen Schülerleistungsvergleichsstudien TIMSS, PISA, IGLU, LAU usw. Das Ranking in Form von Hitlisten war, was die nummerierten Plätze anbelangt, oft nicht nachvollziehbar, denn eigentlich wurden stets Äpfel mit Birnen verglichen. Mal standen Finnland und Kanada oben, mal Schweden und die Niederlande, aber Singapur, Südkorea und Japan schnitten auch nie schlecht ab. Und in Deutschland führten meistens Bayern und Baden-Württemberg, aber bei dem Aspekt Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, erreichte sogar Bremen einen dritten Platz beim Jungeanteil in den 9. Klassen der Gymnasien war Hamburg mit 47,8 % Spitze, was allerdings gleichzeitig bedeutet, dass selbst in der Hansestadt die Mädchen überwogen.

„Eine gute Schule erkennt man nicht daran, dass die Lehrer Fragen stellen können, sondern daran, dass die Schüler das können."
(ein finnischer Lehrer)

Zwei der von PISA ermittelten Phänomene kannten wir immerhin schon vor dieser Studie: Deutschland hat die größten Leistungsbandbreiten bei 15-jährigen, und die Jungen können nicht mehr mit den Mädchen Schritt halten; sie stellen die Mehrheit der Sitzenbleiber, Rückläufer, Schulabbrecher, Schulschwänzer und derjenigen, die es nicht mal bis zum Hauptschulabschluss schaffen. 54 % der Abiturienten sind mittlerweile Mädchen und nur noch 46 % Jungen, und die Mädchen erreichen einen fast um eine ganz Note besseren Abiturdurchschnitt.

Interessant ist aber auch, dass Bayern zwar innerhalb Deutschlands führt, aber sämtliche kanadischen Provinzen mit der Ausnahme von Neu-Braunschweig stehen noch besser da, und Bayern ist zugleich nahezu Schlusslicht, wenn es nur 19 % eines Schülerjahrgangs zur Hochschulreife bringt. Finnland aber 69 % und Schweden gar 75 %, während der deutsche Schnittwert insgesamt bei etwa 27 % liegt.

Müssen wir nun nach Bayern oder nach Finnland und Schweden pilgern, wenn wir sehen wollen, wie die Schule der Zukunft aussehen sollte? Eigentlich haben wir die Wahl: Entweder wir gehen in die 50-er Jahre des letzten Jahrhunderts zurück, dann müssen wir Angst beim Lernen und Selektion erhöhen, und dann erhalten wir Schulverhältnisse wie in Singapur, Südkorea und Japan, vielleicht auch wie in Bayern, das gerade die Noten ab Klasse 1 wieder eingeführt hat; oder wir gehen 20 Jahre in die Zukunft, dann müssen wir Motivation und Integration erhöhen, um skandinavische oder kanadische Schulverhältnisse zu bekommen.

Bei beiden Wege kämen wir bei künftigen Leistungsvergleichen gewiss weiter nach oben. Angst und Selektion zu erhöhen funktioniert, denn beide haben viel mit Gehorsam zu tun. Gehorsam ist ein wirkungsvoller Erzieher, der jedoch nur zu Obrigkeitsstaaten mit dem Erziehungsziel des Untertanen passt. Demokratien mit ihrer Meinungs- und Wertevielfalt, mit der Anerkennung der Eigentümlichkeit des Schülers vertrauen hingegen eher auf die Einsicht, die ein relativ schwacher Erzieher ist, aber nur der passt zu unserem Grundgesetz.

Immer noch ist der deutschen Öffentlichkeit schwer zu vermitteln, wieso Schweden bei TIMSS als auch bei IGLU auf Platz 1 liegen konnte, obwohl es dort seit 30 Jahren nur Gesamtschulen gibt und obwohl es die ersten acht Jahre gar keine Noten und keine Leistungsdifferenzierung in A- und B-Kurse kennt (in Dänemark die ersten sieben Jahre, in Finnland die ersten vier Jahre).

Vor 30 Jahren begannen die norddeutschen Bundesländer ihre Schulen in die Richtung zu entwickeln, wo sich heute Skandinavien befindet, und zwar mit Gesamtschulen, mit offenem Unterricht und Projektmethode, mit Berichtszeugnissen und sozialem Lernen, aber sie taten es nur halbherzig und mit vielen Kompromissen. So wurden Gesamtschulen gegründet, aber das dreigliedrige Schulwesen mit Haupt- und Realschulen sowie Gymnasien blieb daneben bestehen. Wenn man etwas halbherzig in die Zukunft hinein umsetzt, kommt meist weniger dabei heraus, als hätte man es konsequent bei dem Alten belassen. Deshalb haben die süddeutschen Länder besser abgeschnitten als die norddeutschen, aber auch weil deutsche Lehrer insgesamt den Anteil der Hausaufgaben in den letzten 35 Jahren auf ein Drittel reduziert haben und weil es trotzdem in Süddeutschland heute noch etwa doppelt so viele Hausaufgaben gibt wie in Norddeutschland.

Die deutsche Schule war jahrhundertelang die reformfreudigste und die beste der Welt, denn sie war eine Halbtagsschule mit der nachmittäglichen Ergänzung der Hausaufgaben. Das gab ganz viel an Lernen: Vormittags wurde der Schüler in großen Gruppen belehrt, nachmittags musste er allein und selbständig Probleme lösen, üben und anwenden. Wenn Deutschland bei PISA nach oben kommen will, muss also entweder der Anteil der Hausaufgaben verdoppelt werden, oder die Hausaufgaben müssen in eine Ganztagsschule, die ja international gesehen Standard ist, integriert werden.

Was die Entwicklung Richtung Ganztagsschule anbelangt, hat Deutschland mittlerweile mit dem Vier-Milliarden-Euro-Zuschuss vom Bund den „Fuß in der Tür". Aber ändern muss sich auf dem Weg in die internationale Wettbewerbsfähigkeit vor allem die Lernkultur. Und da können wir viel von Finnland und Schweden sowie Kanada im Sinne eines Paradigmenwechsel lernen.

Neben einer ganz anderen Lehrerbildung, die nicht mehr länger nur Lehrer für Fächer und Schulformen, sondern auch Klassenlehrer schafft, die den Eltern bei der Erziehung zu helfen vermögen, brauchen wir auch die Umsetzung der Erkenntnisse von Hirnforschern und Lernpsychologen, die sich zu folgenden Geboten des Lernens bündeln lassen. – Würde man Schule in diesem Sinne organisieren, könnten auch die Jungen wieder mit den Mädchen Schritt halten.

Die 15 Gebote des Lernens
Wie Kinder lernen – Schule zwischen PISA

Die 15 Gebote des Lernens

1. **Langsam starten und dann Gas geben!**
   Mit dem Lernen muss früher und ganz langsam begonnen werden, und das Tempo muss dann stärker als bisher gesteigert werden. Junge Menschen sollten mit fünf Jahren eingeschult werden und am Ende der Klasse 12 die Hochschulreife erwerben. „Auf den Anfang kommt es an“ sagen die Skandinavier. Die besten Lehrer müssen in die Vorschule und in die ersten Klassen. Zur Zeit überfordern wir die Erst- und Zweitklässler, und ab Klasse 3 bis zum Abitur unterfordern wir.
2. **Selbstlernen statt Belehren**
   (von der Belehrungswerkstatt zur Lernwerkstatt)
   Kinder lernen besser, wenn sie selbst lernen, als wenn man sie belehrt. Wir müssen also unsere Belehrungsanstalten zu Lernwerkstätten umbauen.
3. **Lernen durch Sprechen und Handeln (statt durch Zuhören)**
   Kinder lernen besser durch Handeln und Sprechen als durch Zuhören, also müssen sie mehr über Materialien und über Reden als bislang lernen dürfen.
4. **Lernen mit neuer Fehlerkultur**
   Wir brauchen eine andere Fehlerkultur beim Lernen. Die Art und Weise, wie Kinder lernen, ist die über Um- und Irrwege. Sie jahrelang mit roter Tinte, schlechten Noten, erhobenen Zeigefingern und bösen Gesichtern durch die Schule zu begleiten, ist also kontraproduktiv. Kleine Kinder lernen besser ohne Noten, ältere Jugendliche aber besser mit Noten. Wenn Schulanfänger zuerst lernen, sich selbst einschätzen zu können und ihre Gefühle angemessen zum Ausdruck zu bringen, brauchen sie noch keine Noten.
5. **Partnerarbeit**
   Zu zweit ein Problem zu lösen, gibt mehr an Lernen als allein, zu viert oder zu 27. Die Partnerarbeit ist also der Einzelarbeit, der Kleingruppenarbeit und der Arbeit im Klassenverband überlegen (von vielen Ausnahmen abgesehen).
6. **Schüler erklären selbst, sprechen selbst aus, was sie lernen sollen**
   Was Schüler lernen sollen, lernen sie vor allem dadurch, dass sie es anderen zu erklären haben.
7. **Lernen von Gleichaltrigen: Die besten Lehrer sind andere Schüler**
   Kinder lernen mehr von Gleich- oder Ähnlichaltrigen als von noch so guten Erwachsenen.
8. **Jahrgangsübergreifende Lernfamilien**
   Kinder lernen in jahrgangsübergreifenden Lernfamilien mehr als bei Unterbringung nach Geburtsjahrgängen. Klassen müssen zu Lernfamilien mit Werkstattcharakter gewandelt werden und Schulen zu Lerndörfern, die Lebensmittelpunkte der jungen Menschen sind, was Halbtagsschulen nie sein können.
9. **Kinder nicht beschämen! Lernen mit Respekt**
   Erst muss der Lehrer Respekt vor dem Kind haben, dann erhält er von ihm Respekt zurück.
10. **Üben und Anwenden**
    Was Kinder lernen sollen, müssen sie häufig üben und anwenden können. Die Lehrpläne müssen also so dünn wie in Finnland oder in den Niederlanden werden, damit Zeit für Üben und Anwenden gewonnen wird.
11. **Lehrer als Lernberater / Coaches**
    Lehrer sind effizienter und sie halten besser und länger durch, wenn sie nicht mehr Be-Lehrer, sondern Lernberater oder Coaches sind. Neben Fachlehrern, die Fächer beherrschen, brauchen Schulen zunehmend Klassenlehrer, die auch etwas von Ernährung, Bewegung, Spiel, Verhaltens- und Lernstörungen, Gewalt- und Suchtprävention, Medienerziehung und Elternschaftlernen im Sinne einer zugehenden Pädagogik verstehen; zumal da mittlerweile etwa 30 Prozent der deutschen Eltern Angst vor Erziehung haben und etwa 60 Prozent der deutschen Kinder nicht mehr hinlänglich erzogen in die Schule kommen.
12. **Lehrer im Team sind effizienter als der einsame Lehrer**
    Einsame Lehrer bringen nicht so viel zustande wie Lehrer im Team. Wenn zwei Lehrkräfte zusammen zwei Klassen führen oder eine Gruppe von Lehrern eine Klassenstufe und wenn Lehrer wie in Skandinavien 35 Zeitstunden in der Schule verbringen, von denen nur ein Teil Unterricht ist, dann ist damit auch kostenlose Supervision und Lehrerfortbildung verbunden.
13. **Der gelassene Lehrer**
    Gelassene Lehrer erreichen mehr als strenge oder gestresste.
14. **Kinder brauchen Resonanz**
    Kinder brauchen viel Resonanz beim Lernen, und zwar auch von Mitschülern und Eltern, nicht nur in Form einer roten Drei vom Lehrer.
15. **Lernen mit Präsentieren (Portfolios)**
    Portfolios, in denen Schüler über Jahre ihre Werke, ihre Selbsteinschätzungen und die Resonanz ihrer Mitschüler, Eltern und Lehrer sammeln, sind ergiebiger als bloße Notenzeugnisse.

Sybille von Obernitz
Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Reform des Berufsbildungsgesetzes – Konsequenzen für die Praxis

Das neue BBiG im politischen Zusammenhang

Seit dem 1. April 2005 gilt das neue Berufsbildungsgesetz.

Das wurde erreicht:

- Das neue Berufsbildungsgesetz dokumentiert die Bundeskompetenz für die berufliche Bildung.
- Die Rolle der Betriebe in der Ausbildung wird bestätigt.
- Die gestaltende Rolle der Wirtschaftsorganisationen und Gewerkschaften bleibt erhalten. Gleichzeitig werden die Länder frühzeitig über die Ordnungsverfahren informiert.
- Die Ausbildungsstruktur wird vielfältiger, kommt den Bedürfnissen der Betriebe und den Begabungen der Jugendlichen entgegen.
- Auch das Prüfungswesen wird flexibler (gestreckte Prüfung).
- Ausbildungsphasen im Ausland werden zukünftig erleichtert.

Das wurde verhindert:

- Ausbildungsplatzabgabe
- Rechtsanspruch von Jugendlichen auf Ausbildung
- Anrechnung der Berufsschulleistungen auf die Prüfungsergebnisse der Kammern
- regionale Berufsbildungskonferenzen
- Abschaffung der IHK-Ordnungskompetenz in der Weiterbildung
- umfassende Reglementierung der Weiterbildung
- unbefristete und unkonditionierte Zulassung von Vollzeitschülern zur IHK-Prüfung

Das fehlt:

- Impulse für den Ausbildungspakt, d. h.
  - keine Flexibilisierung bei den Ausbildungsvergütungen durch Neudefinition der „Angemessenheit“
  - keine Entlastung der Unternehmen von den Vergütungen bei Auslandsstagen
- genereller Erlass von gestuften und / oder modular aufgebauten Berufen
- Konzentration des BIBB auf Unterstützung der Ordnungsarbeit und neue Entwicklungen bei Berufen

Was ändert sich für Ausbildungsbetriebe?

Für Ausbildungsbetriebe bringt das neuen BBiG folgende Veränderungen:

Probezeit verlängert
Die maximale Probezeit verlängert sich von drei auf vier Monate. Auszubildender und Ausbilder können sich jetzt gegenseitig besser kennen lernen.

Leichter ausbilden
Unter der Verantwortung eines Ausbilders kann künftig auch bei der Berufsausbildung mithelfen, wer selbst nicht alle Voraussetzungen für die fachliche Eignung mitbringt. Die fachliche Eignung der Ausbilder wird nicht mehr von einer Altersgrenze (bisher 24 Jahre) abhängig gemacht.

Ausbildungsabschnitte im Ausland
Auslandsaufenthalte können künftig Bestandteil der Ausbildung sein und freiwillig im Ausbildungsvertrag vereinbart werden. Die Auslandstage können bis zu einem Viertel der Ausbildungsdauer betragen. Durch Ausbildungsabschnitte bei Partnern im Ausland können die Betriebe ihre Ausbildung attraktiver machen und ihren künftigen Fachkräften internationales Know-how vermitteln.

Abschlussprüfung früher nachholen
Betriebliche Mitarbeiter, die als Berufstätige eine IHK-Abschlussprüfung nachholen wollen, können zukünftig früher als „Externe“ zugelassen werden. War bisher eine Berufserfahrung notwendig, die das Doppelte der regulären Ausbildungszeit betrug – also bei einer dreijährigen Ausbildung sechs Jahre – so reicht nun das Eineinhalbfache der Zeit (4,5 Jahre).

Ausbildung stufenweise
Bei künftigen Berufen kann eine Stufenausbildung geregelt werden, die der Jugendliche nach der ersten Stufe beenden kann. Ein „gestufter“ Vertrag ist jedoch nicht vorgesehen. Vielmehr müssen die Verträge über die volle Ausbildungszeit eines Berufs abgeschlossen werden. Berufe dieser Art gibt es bisher nicht. Der Vorteil für schwächere Jugendliche: Sie können früher aufhören, erhalten ein IHK-Zeugnis und gelten nicht als Abbrecher (Ausstiegsmodell). Der Vorteil für Betriebe: Sie sind dann nicht gezwungen, überforderte Jugendliche durch das dritte Jahr zu bringen.

Ausbildung „aufstocken“
Ferner soll es neue, aufeinander abgestimmte, zwei- und dreijährige Berufe nach dem Beispiel der Bauberufe geben. Hier kann ein zweijähriger Ausbildungsvertrag vereinbart werden. Das dritte Jahr wird später vertraglich aufgestockt. Jugendliche und Betriebe entscheiden, ob und wann es nach dem ersten Abschluss weitergeht (Aufstiegsmodell).

Prüfung gestreckt
Die „gestreckte Prüfung“ soll künftig in mehr Berufen die Regel werden. Sie teilt die Abschlussprüfung in zwei Teile: Etwa nach zwei Jahren und am Ende der Ausbildung wird je ein Teil abgeschlossen. Die bisherige Zwischenprüfung entfällt hierbei. Die grundlegenden Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten fließen als Teil 1 in das Gesamtergebnis der Abschlussprüfung ein. Der Prüfungsteil 2 kann sich dann auf die berufstypische Handlungskompetenz konzentrieren, die letztlich das Ziel der Ausbildung ist. Aufwändige Wiederholungen der Grundqualifikationen vor der Abschlussprüfung entfallen, da diese vorher geprüft und bewertet werden. Die Auszubildenden müssen von Anfang an ihre Leistungen unter Beweis stellen.

Reform des Berufsbildungsgesetzes – Konsequenzen für die Praxis

Zusatzqualifikationen vereinbaren
Künftig können als freiwillige Teile Zusatzqualifikationen zwischen Betrieb und Auszubildendem vereinbart werden. Diese können Wahlbausteine in neuen Ausbildungsordnungen (Beispiel: die neuen Einzelhandelsberufe) oder Teile anderer Ausbildungs- oder Fortbildungsordnungen sein. Zusatzqualifikationen müssen gesondert geprüft und bescheinigt werden. Damit wird es möglich, besonders leistungsstarken Auszubildenden eine Alternative zum Hochschulstudium zu bieten und Teile einer Aufstiegsfortbildung bereits während der Erstausbildung zu absolvieren.

Prüfungsausschüsse unterstützen
Die Prüfungsausschüsse der IHKs können künftig zur Bewertung einzelner, nicht mündlich zu erbringender Prüfungsleistungen Stellungnahmen von Experten einholen. Die Bewertung selbst bleibt aber fest in der Hand der IHK-Prüfungsausschüsse.

Verbundausbildung gestärkt
Das Instrument der Verbundausbildung wurde ins Gesetz aufgenommen. Mehrere Betriebe können in einem Ausbildungsverbund zusammenwirken, soweit die Verantwortung für die einzelnen Ausbildungsabschnitte und die Ausbildungszeit insgesamt sichergestellt ist.

Teilzeitberufsausbildung
In Ausnahmefällen können Auszubildender und Ausbildender künftig bei der IHK gemeinsam beantragen, dass die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit verkürzt wird. Es ist jedoch ein „berechtigtes Interesse“ vorzutragen. Das liegt z. B. vor, wenn Auszubildende ein eigenes Kind oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen betreuen müssen.

Berufliche Vorbildung anrechnen
Die Anrechnung beruflicher Vorbildung wird künftig länderspezifisch geregelt. Bis zum 31. Juli 2006 gelten noch die Bundesverordnungen für die Berufsgrundbildungsjahre und Berufsfachschulen. Danach können die Länder entscheiden, ob Bewerber einen Rechtsanspruch auf Abkürzung haben.

Spätestens ab 1. August 2009 müssen Verkürzungen von Auszubildendem und Betrieb gemeinsam beantragt werden. Unterschiede sind jetzt schon voraussehbar. Bundesweit tätige Unternehmen müssen sich dann über die verschiedenen Anrechnungsregeln in den einzelnen Bundesländern informieren.

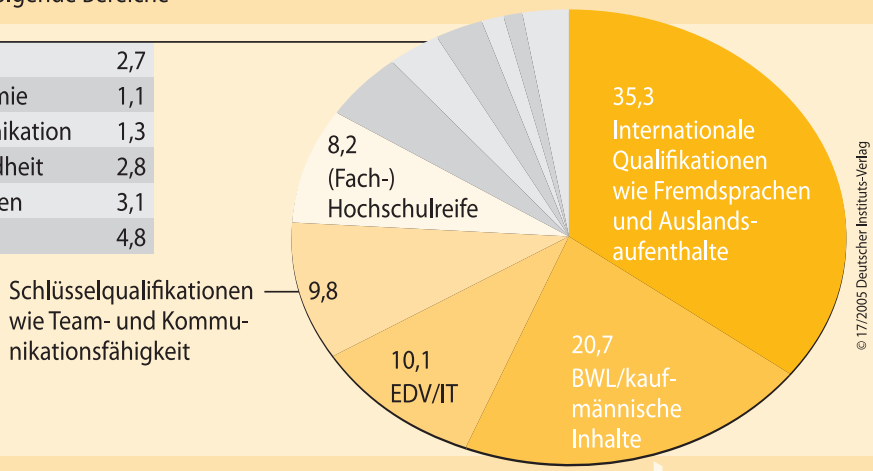
Vollzeitschüler IHK-geprüft
Künftig müssen die IHKs auch Absolventen von Vollzeitschulen zur IHK-Prüfung zulassen, wenn dies die Landesregierung beschließt. Jugendliche, die keine betriebliche Ausbildung absolviert haben, können dann ein IHK-Zeugnis erhalten. Personalverantwortliche müssen künftig prüfen, ob Bewerber eine Ausbildung in der betrieblichen Praxis oder eine Schulbildung hinter sich haben.

Das bringt weniger Transparenz als bisher. Die Zulassung von Schülern ist jedoch bis 2011 befristet und unterliegt strengen Voraussetzungen: Die Bildungsgänge müssen nach Inhalt, Anforderungen und zeitlichem Umfang der jeweiligen Ausbildungsordnung gleichwertig sein, systematisch durchgeführt werden und einen angemessenen Anteil an fachpraktischer Ausbildung gewährleisten.

Duale Berufsausbildung: Tüpfelchen auf dem „i“

So viel Prozent der Auszubildenden, die Zusatzqualifikationen erwerben, entscheiden sich für folgende Bereiche

Sonstige	2,7
Tourismus/Gastronomie	1,1
Medien/Telekommunikation	1,3
Körperpflege/Gesundheit	2,8
Bau- und Ausbauwesen	3,1
Technik, Technologie	4,8



Stand: Januar 2005
Quelle: www.ausbildung-plus.de

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Dagmar Ludzay / Heinz Rulands
Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung

Berufe für den Fachkräftenachwuchs von morgen

In den letzten zehn Jahren wurden insgesamt 60 neue Berufe bzw. Fachrichtungen geschaffen und 190 bestehende Berufe neu geordnet. Damit wurde das Ziel verfolgt, das Ausbildungsangebot dem veränderten Qualifikationsbedarf der Wirtschaft anzupassen und die duale Ausbildung in neuen Beschäftigungsfeldern zu verankern. Durch die neuen Berufe wurde vielen Betrieben der Weg in die Ausbildung geöffnet. Insgesamt werden heute bereits über 130.000 junge Menschen in neuen Berufen ausgebildet.

Warum neue Berufe?

- Neue Branchen und Wirtschaftsbereiche benötigen für ihre speziellen Anforderungen neue Ausbildungsberufe z. B. im Veranstaltungswesen, im Sport- und Fitnessbereich oder in der Freizeitwirtschaft.
- Durch die Privatisierung bisheriger staatlicher oder kommunaler Aufgaben bzw. Betriebe entstehen neue Qualifikationsprofile z. B. im Gesundheitswesen, Sicherheitsgewerbe, bei Kurier- und Expressdienstleistungen.
- Die Arbeitsplätze in den klassischen Sektoren des produzierenden Gewerbes nehmen weiter ab. Nur 1/3 der anerkannten Ausbildungsberufe lassen sich dem kaufmännischen bzw. dem Dienstleistungsbereich zuordnen. Die Entwicklung neuer Berufe wird sich daher insbesondere auf Branchen des tertiären Sektors konzentrieren müssen.
- 350 anerkannten Ausbildungsberufen stehen über 30.000 Erwerbsberufe gegenüber. Neue, flexible und passgenaue Berufe vermindern die Reibungsverluste, die beim Übergang von einem Ausbildungsberuf in einen Erwerbsberuf entstehen.
- Die Auszubildenden werden immer älter. Zunehmend sind es junge Erwachsene im Alter von 18 bis 20 Jahren die sich um eine Lehrstelle bewerben. Hiermit erschließen sich der betrieblichen Berufsausbildung Berufe, die bisher Erwachsenen vorbehalten blieben, z. B. Reiseleiter, Sicherheitsfachkraft oder Servicefahrer.
- Im Hinblick auf den demographischen Wandel wird es immer schwieriger, geeignete Bewerber zu bekommen. Es müssen daher künftig auch wieder verstärkt die Jugendlichen berücksichtigt werden, die keinen oder nur einen schlechten Schulabschluss haben.
- Beim weiter fortschreitenden Übergang von der Industrie- zur Informations- und Dienstleistungswirtschaft sind zunehmend Dienstleistungskomponenten an den produktiven Arbeitsplätzen gefordert.
- Die neuen Berufe sprechen insbesondere auch Abiturienten und leistungsstarke Jugendliche an und tragen so zur Attraktivitätssteigerung der betrieblichen Berufsausbildung bei. Von den Auszubildenden, die einen neuen Ausbildungsberuf gewählt haben, verfügen etwa 30 % über eine Studienberechtigung und sind damit überproportional vertreten. Weitere 40 % haben einen Realschulabschluss.
- Rund 90.000 Jugendliche verlassen jedes Jahr die Schule ohne einen Abschluss und 15 % der Schulabgänger bleiben ohne Ausbildungsabschluss. Insbesondere die neuen 2-jährigen Berufe eröffnen für diese Zielgruppe neue Perspektiven.

Ein breites und differenziertes Angebot

Das betriebliche Ausbildungssystem bietet ein breites Berufspektrum für alle Absolventen der Schulen, vom Hauptschüler bis zum Abiturienten. Die Novellierung der Berufe in den letzten Jahren brachte in vielen Bereichen ein höheres und teilweise theoretischeres Niveau mit sich. Damit gelang es dem Berufsbildungssystem als einzigem Bildungssektor, sein Niveau insgesamt anzuheben. Höhere Anforderungen erschweren aber auch den Zugang für schwächere Schulabgänger. Ein differenziertes Ausbildungsangebot, das den unterschiedliche Begabungen und Interessen der Jugendlichen entspricht, ist daher unumgänglich.

Mit der Forderung im neuen BBiG, bei jedem Neuordnungsverfahren zu prüfen, ob eine gekürzte 2-jährige Ausbildung möglich ist, betont auch der Gesetzgeber die Notwendigkeit zur Schaffung 2-jähriger Ausbildungsberufe. Dass mit diesen Berufen auch tatsächlich diese Jugendlichen erreicht werden (die wir im Auge haben), zeigen folgende Beispiele:

- 36 % der Auszubildenden in dem neuen 2-jährigen Beruf Bauten- und Objektbeschichter haben keinen Hauptschulabschluss;
- im neuen 3-jährigen Beruf Bodenleger sind es noch 13 % (die Zahlen gelten für 2003).
- Im Vergleich: Der Anteil der Jugendlichen ohne HS-Abschluss liegt in den meisten 3-jährigen Berufen unter 0,2 %!
- In den vergangenen Jahren hat sich die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge in 2-jährigen Berufen von 3 auf 6 Prozent annähernd verdoppelt.

Ausbildungsdauer

In der bildungspolitischen Diskussion wird zunehmend die Forderung laut, Ausbildungszeiten zu verkürzen. Ziel ist, den Absolventen einen früheren Eintritt in das Erwerbsleben zu ermöglichen. Als Gründe werden insbesondere angeführt:

- Trend zur früheren Einschulung
- Trend zur Verkürzung der Regelschulzeit auf 12 Jahre
- verkürzte Bachelor- und Master-Studiengänge
- Bachelor-Studienzeit von 3 Jahren
- Verdrängungseffekte für Absolventen des dualen Systems mit längeren Ausbildungszeiten
- Absolventen mit deutlich kürzeren Ausbildungswegen in Europa

Diese Zielrichtung wird von den Spitzenverbänden der Wirtschaft ausdrücklich unterstützt. Künftig sollen daher der durch das BBiG gesetzte Rahmen von 2-3 Jahren Ausbildungsdauer eingehalten und neue Berufe mit 3,5 Jahren nicht mehr zugelassen werden. Ausnahmen sind nur möglich, wenn im Einzelfall ausführlich und überzeugend dargelegt werden kann, warum 3 Jahre Ausbildungsdauer nicht ausreichen. Gründe können z. B. besondere berufliche Anforderungen und Sicherheitsaspekte sein.

Berufe für den Fachkräftenachwuchs von morgen

Zusatzqualifikationen

Zusatzqualifikationen leisten zur Steigerung der Attraktivität der beruflichen Bildung einen wichtigen Beitrag und tragen außerdem zur Vernetzung von beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung im Rahmen des lebenslangen Lernens bei. Sie sind daher ein wichtiges Instrument bei der Weiterentwicklung der beruflichen Bildung.

Bereits jetzt vermitteln viele Betriebe über die in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Mindestanforderungen hinaus Zusatzqualifikationen. Insbesondere für lern- und leistungsstärkere Jugendliche gibt es Angebote für Zusatzqualifikationen neben der Ausbildungsordnung, die innerhalb der Regelausbildungszeit vermittelt werden, z. B. fremdsprachliche und technische Qualifikationen für Kaufleute und kaufmännische Qualifikationen für Facharbeiter und Gesellen. Diese Zusatzqualifikationen können eine Alternative zur Verkürzung der Ausbildungszeit sein.

Ein umfassendes Angebot an Zusatzqualifikationen mit entsprechender Zertifizierung haben die Kammern, z. B. im Fremdsprachenbereich, entwickelt. Sie können von den zuständigen Stellen je nach regionalem Bedarf flexibel aufgrund von § 9 BBiG / § 41 HwO geregelt werden. Auf diese Weise lassen sich regionale und branchenspezifische Qualifikationsbedarfe aktuell und bedarfsgerecht berücksichtigen.

Flexible Strukturkonzepte, die neben Kern- auch Wahlqualifikationen beinhalten, ermöglichen Wahlbausteine, die zusätzlich zu der verpflichtenden Mindestzahl gewählt werden, als Zusatzqualifikationen zu absolvieren. Solche Strukturkonzepte, wie sie bspw. im Einzelhandel bereits erfolgreich umgesetzt werden, gilt es zukünftig verstärkt zu entwickeln.

Entwicklungsfähig sind auch Zusatzqualifikationen als Übergang zur beruflichen Aufstiegsfortbildung, die nach der Ausbildung berufsbegleitend erworben und später auf Aufstiegsfortbildungsgänge angerechnet werden können. Dies stärkt die Attraktivität der beruflichen Bildung und der beruflichen Weiterbildung.

Die regelmäßige Verankerung von Zusatzqualifikationen in Ausbildungsordnungen, wie sie das neue Berufsbildungsgesetz ermöglicht, hingegen bedeutet Regulierung statt Deregulierung und damit eine Einschränkung von Flexibilität und Gestaltungsspielräumen. Außerdem sind Ausbildungsordnungen nicht in erster Linie bildungspolitische Instrumente, sondern Regulierungsinstrumente mit erheblicher juristischer Relevanz, die Mindestanforderungen für die duale Ausbildung formulieren. Gleichzeitig wird der Aktualisierungsbedarf von Ausbildungsordnungen durch Zusatzqualifikationen erhöht, insbesondere dann, wenn diese aktuelle Entwicklungen und kurzfristige Trends aufgreifen. Die Verordnung von Zusatzqualifikationen in Ausbildungsordnungen ist somit unnötig. In der Verbesserung der Transparenz der Angebote ist ein Weg zu sehen, Zusatzqualifikationen im Sinne der Attraktivitätssteigerung der beruflichen Bildung zu fördern.

Beschulung

Die Umsetzung neuer und neu geordneter Berufe stellt alle Beteiligten vor eine große Herausforderung: die Betriebe, insbesondere dann, wenn sie erstmals ausbilden, und die Berufsschulen, die die neuen Lehrpläne vor Ort umsetzen müssen. Die Schwierigkeiten der Berufsschulen bei der Beschulung neuer und neu geordneter Berufe dürfen jedoch nicht zum Ausbildungshemmnis werden.

So ist es aus Sicht der Wirtschaft nicht akzeptabel, dass bis weit in das Ausbildungsjahr hinein nicht feststeht, wo Auszubildende in einem neuen Beruf beschult werden (z. B. KEP-Berufe, Servicefahrer). Zeit- und kostenintensiver Schülertourismus, (s. M- und E-Berufe) beeinflusst die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen negativ. Auch die nicht sachgerechte Beschulung neuer Berufe mit bereits bestehenden, stößt in den Unternehmen vielfach auf Widerstand.

Dabei gibt es Möglichkeiten, diese Schwierigkeiten schon im Vorfeld einer Neuordnung auszuräumen. Die Wirtschaft bietet dem dualen Partner Berufsschule seit langem an, auch auf Ressourcen der Wirtschaft sowohl personell wie hinsichtlich der materiellen Ausstattung zurückzugreifen und in den staatlichen Berufsschulunterricht zu integrieren. Die Einrichtung von staatlich anerkannten Ersatzschulen, die bestehende Qualifizierungsstrukturen der Branchen integriert, ist eine Alternative zum kostenintensiven Nachrüsten staatlicher Berufsschulen. Ausbildungsortnahe Beschulung lässt sich außerdem wesentlich leichter sicherstellen, wenn nicht Grenzen von Schulsprengeln oder Bundesländern das entscheidende Kriterium für die Zuweisung zu einer Berufsschule sind, sondern die Entfernung zum Ausbildungsbetrieb.

Die konstruktive Zusammenarbeit der dualen Partner Betrieb und Berufsschule wird ein wichtiger Faktor für die Qualität und Attraktivität des dualen Systems sein. Die Weiterentwicklung des dualen Systems ist daher auch auf schulischer Seite weiter voranzutreiben.

Fazit

Die berufliche Bildung auf zukünftige nationale und internationale Herausforderungen auszurichten, ist die gemeinsame Aufgabe aller Akteure der beruflichen Bildung. Dabei gilt es, die Attraktivität der beruflichen Bildung für Betriebe und Jugendliche – auch vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung – zu sichern.

Die Schaffung neuer Berufe, die den veränderten Tätigkeitsprofilen in den Unternehmen entsprechen, ist ein Instrument, diesen Herausforderungen zu begegnen. Differenzierte Angebote und flexible Strukturkonzepte tragen dazu bei, die berufliche Bildung attraktiv zu gestalten und so den Fachkräftenachwuchs von morgen zu sichern. Zusatzqualifikationen als Möglichkeit zur Gestaltung individueller Karrierewege gewinnen – insbesondere für Abiturienten und Leistungsstärkere – zunehmend an Bedeutung. Auch die weitere Verbesserung der Beschulung wird zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung beitragen.

Erwin Krajewski, Voith AG
Hans-Peter Meinhold, Lufthansa Technical Training GmbH

Mehr Nutzen als Kosten – Warum sich Ausbildung lohnt

2002 veröffentlichte das BIBB eine Studie zur Kosten-Nutzen-Relation der betrieblichen Berufsausbildung. Basis der Studie war die detaillierte Erfassung von Kosten und Nutzen in den einzelnen Betrieben im Rahmen einer Betriebsbefragung im Jahr 2000.

Kosten

Grundsätzlich sind zwei Arten von Kostenbetrachtungen zu unterscheiden:

Teilkosten erfassen nur die direkt durch die Ausbildung entstehenden Kosten, wie Ausbildungsvergütungen, hauptamtliche Ausbilder, Mieten für Lehrwerkstätten, Materialverbrauch durch die Auszubildenden.

Die *Vollkosten* hingegen betrachten den gesamten Ressourcenverbrauch, d. h. neben den Teilkosten auch Kosten für Infrastruktur, Kantine, Personaldienste, nebenamtliche Ausbilder etc. und sind damit zwangsläufig höher als die Teilkosten, stellen aber einen seriöseren und auch langfristig haltbaren Ansatz dar.

Das BIBB ermittelte durchschnittliche Vollkosten in Höhe von 16.435 € pro Auszubildenden und Jahr – ein Ansatz, der in vielen Industrieunternehmen eher die Untergrenze darstellt. Erfahrungsgemäß liegen diese Kosten z. B. bei der Lufthansa Technik AG um ca. 60 % höher. Die Kosten verteilen sich auf folgende Kostenblöcke:

Vergütung der Auszubildenden	ca. 50 %
Kosten des Ausbildungspersonals	ca. 36 %
Sach- und Anlagekosten	ca. 3 %
Sonstige Kosten (Lehrmittel, Gebühren, externe Lehrgänge)	ca. 11 %

Nutzen

Hier sind drei verschiedene Blöcke zu unterscheiden:

Direkter monetärer Nutzen

- Produktive Tätigkeiten während der Ausbildung
- Vermeidung von Ausfallkosten durch Personalengpässe
- Sonstige wertschöpfende Tätigkeiten

Indirekter monetärer Nutzen:

- Integration von Weiterbildungsmaßnahmen während der Ausbildung
- Vermeidung von Opportunitätskosten (z. B. für Personalgewinnung oder Einarbeitung zu Facharbeiterkosten)

Nicht direkt quantifizierbarer Nutzen

- Nachwuchs nach Maß (Mitarbeiterbindung, Identifikation, Werte)
- Geringeres Fehlbesetzungsrisiko, weniger Fluktuation
- Leistungsunterschiede (durch breitere Kenntnis des Betriebes)
- Stabilere Gehaltsstruktur (übertarifliche Zulagen zur Anwerbung können entfallen)
- Image des Betriebes in der Öffentlichkeit
- Bildungspolitische Verlässlichkeit

Den Gesamtnutzen der Ausbildung beziffert das BIBB in seiner Studie mit 14.830 € pro Auszubildenden und Jahr.

Fazit
Ausbildung lohnt sich, wenn das gesamte Spektrum der Nutzendimension berücksichtigt wird.

Wissen – der Treibstoff unserer Gesellschaft!

Eine Studie der Boston Consulting Group von 2004 stellt dar, dass in den nächsten 10 Jahren bis zu 2 Mio. industrielle Arbeitsplätze in Deutschland gefährdet sind. Diese Abwanderung kann gebremst werden, wenn Deutschland seine Wettbewerbsvorteile nutzt. Diese sind neben der effizienten Wirtschaft und der hervorragenden Infrastruktur insbesondere die sehr gut ausgebildeten Arbeitnehmer. Gesteigerte Anstrengungen in der Bildung sind also notwendig, um den Herausforderungen der Zukunft zu begegnen.

Schon heute stehen vielen Unternehmen nicht ausreichend qualifizierte Bewerber für Ausbildungsplätze bzw. duale Studiengänge zur Verfügung (Problem: Ausbildungsreife viele Jugendlicher). Die Stärkung der Basis unserer Wissensgesellschaft wird deshalb immer dringlicher. Dabei geht es insbesondere auch um die Förderung von Lernkultur in Vorschule, Schule, Hochschule und in der Aus- und Weiterbildung.

Das Engagement der Wirtschaft im Bereich der Bildung / Ausbildung findet bei den Beschäftigten, Kunden und Investoren positive Resonanz. Besonderes Engagement der Wirtschaft für die Berufsausbildung ist ein Bekenntnis zum Standort und sichert langfristig die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe in Deutschland. Mittelfristig führt dieses Engagement zu einem deutlichen Imagegewinn der ausbildenden Unternehmen, zu deutlich geringeren Ausfallkosten nicht besetzter Fachkräftestellen sowie zu Einsparungen bei Rekrutierungskosten für externe Fachkräfte. Kurzfristig amortisiert sich die Ausbildung teilweise über die nicht unbedeutenden produktiven Leistungen der Auszubildenden.

Zusammenfassung

Die Ausgangslage in den verschiedenen Betrieben ist sehr unterschiedlich: von der politisch oder firmenphilosophisch beeinflussten Vorstandsentscheidung zur Ausbildung – ohne nähere Kosten-/Nutzenbetrachtung – bis hin zur rein betriebswirtschaftlich geprägten Betrachtung sind alle Facetten vertreten. Festzustellen ist, dass Kostenaspekte in allen Betrieben eine hohe Beachtung finden, ein detaillierter Überblick über die einzelnen Kostenpositionen existiert und im Mittelpunkt der Diskussionen steht.

Die Darstellung des Nutzens ist nicht in vergleichbarem Maß vorhanden, sondern häufig von groben Abschätzungen oder subjektiven Eindrücken geprägt. Das gestaltet eine objektive Bewertung der Kosten-/Nutzenrelation sehr schwierig und reduziert die Sicht der Ausbildung auf den Kostenaspekt. Deshalb sollte in Zukunft ein stärkerer Focus auf die Bewertung des Ausbildungsnutzens gelegt werden.

Der vorhandene Nutzen der Ausbildung kann weiter erhöht werden. Beispiele dafür sind:

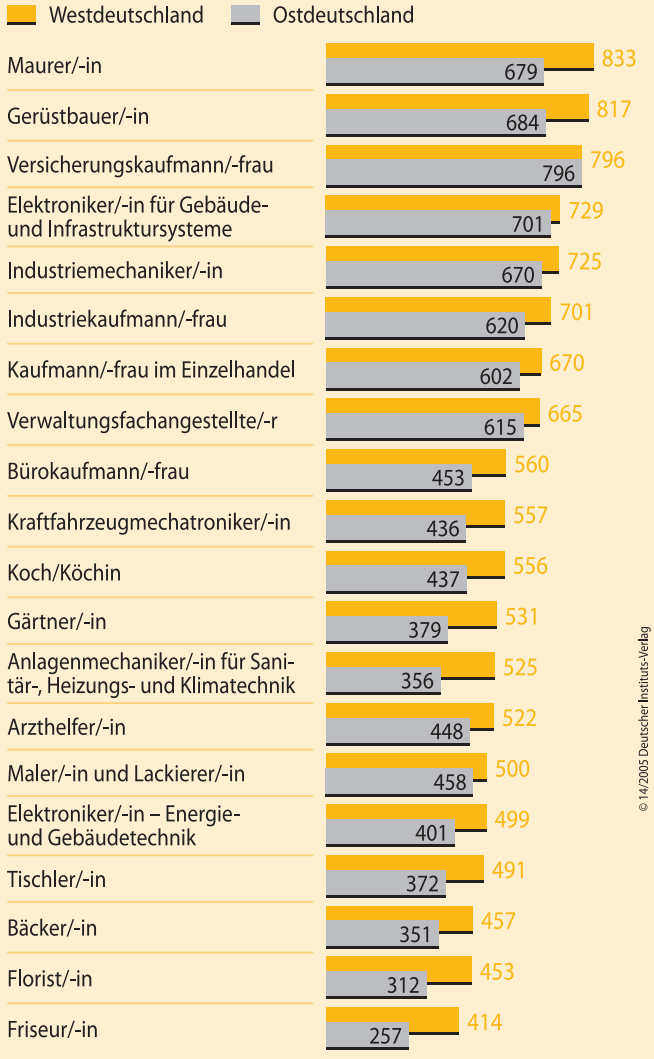
- Nutzung der Ausbilderkapazität für Weiterbildungsmaßnahmen
- Prozessorientierte Ausbildung am Produkt, z. B. Lerninseln
- Integration von Auszubildenden in Schichtarbeit
- Darstellung der geschaffenen Werte
- Aufbau von Juniorfirmen
- Einführung von Blockunterricht an den Berufsschulen
- Ausbilder als designierte Nachwuchsführungskräfte

Aber die Wirtschaftsorganisationen können unterstützend tätig werden. Nicht vorhandene Ausbildungsreife stellt einen immer höheren Aufwandsfaktor für die Betriebe dar. Zu einer Absenkung der Ausbildungsvergütungen zwecks Kostenreduzierung ergab sich kein einheitliches Meinungsbild. Die Notwendigkeit einer Senkung der Ausbildungsvergütungen wird naturgemäß von Betrieb zu Betrieb und auch angesichts unterschiedlicher Höhe der Vergütungen in Berufen und Branchen differenziert gesehen.

Wichtig erscheint aber eine größere Flexibilität bei den Ausbildungsvergütungen zu sein, um mehr Ausbildungsplätze bei gleich bleibenden Kosten anbieten zu können (drei Auszubildende statt zwei einzustellen bei gleichen Gesamtkosten für die Vergütung). Auch die Übernahme zur Verpflichtung sollte unbedingt zugunsten flexiblerer Modelle entfallen.

Auszubildende: Auf dem Bau gibt's am meisten

Tarifliche Ausbildungsvergütungen im Durchschnitt aller Ausbildungsjahre pro Monat in Euro



Stand: 2004; Auswahl
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

© 14/2005 Deutscher Instituts-Verlag

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Angesichts unterschiedlicher Ausgangsvoraussetzungen in den Betrieben gibt es keine generellen Lösungen zur Verbesserung des Kosten-/Nutzenverhältnisses in der Ausbildung. Optimierungspotenzial kann es nur individuell abgestimmt für jeden einzelnen Betrieb und seine spezielle Situation geben. Hilfreich erweisen sich Informationsnetzwerke und „Best-practice"-Beispiele.

Andreas Frintrup, S & F Personalpsychologie Managementberatung GmbH / HR Diagnostics GmbH
Ulrich Höschle, Festo AG & Co. KG

Der richtige Weg zum richtigen Auszubildenden

Andreas Frintrup

Der richtige Weg zum richtigen Auszubildenden

Kernziel der Rekrutierung von Auszubildenden ist es, die für das Unternehmen und den jeweiligen Beruf bestgeeigneten Bewerber aus einer größeren Bewerberpopulation zu identifizieren. Glücklich ist, wem dies bei gleichzeitig geringem personellen und zeitlichen Ressourceneinsatz gelingt. Effiziente Prozesse der Bewerberverwaltung und IT-Systeme, die diese Prozesse unterstützen, erfreuen sich daher wachsender Verbreitung. Nicht immer führen effiziente Prozesse und Systeme jedoch zu den besten Ergebnissen. Daher sollen im Folgenden potenzielle Fehlerquellen bei der Verwaltung und Auswahl von Ausbildungsplatzbewerbern aus personalpsychologischer Perspektive und Wege, diese Fehler zu vermeiden, in kurzen Thesen dargestellt werden. Weitere Informationen können unter den angegebenen Kontaktdaten angefordert werden.*

Probleme bei Verwaltung und Auswahl von Ausbildungsplatzbewerbern

- Aufgrund der kurzen berufsrelevanten Biografie von Ausbildungsplatzbewerbern sind Lebenslaufangaben für Auswahlzwecke weitestgehend unbrauchbar.
- Bewerbertrainings in Schulen und entsprechende Literatur tragen zu einer Standardisierung von Bewerbungsmappen bei und schränken deren Vergleichbarkeit ein.
- Hilfsmittel bei der Bewerbung, wie die Rechtschreibkorrektur von Textverarbeitungsprogrammen, „verschleiern" das wahre Leistungsvermögen der Bewerber, so dass z. B. Rechtschreib- oder Rechenschwächen häufig erst bei einem (teuren) Test vor Ort oder schlimmstenfalls erst nach Ausbildungsbeginn festgestellt werden.
- Aus den Bewerbungsunterlagen der Bewerber gehen zwar Informationen über schulische Leistungen und Interessen hervor, sie ermöglichen jedoch keine direkten Aussagen über berufliche Motivation, Integrität, Teamfähigkeit sowie weitere berufsrelevante Persönlichkeitsmerkmale – diese Merkmale bleiben den Ausbildungsverantwortlichen zunächst verschlossen und werden erst im Laufe der Ausbildung offenbar.
- Schulnoten als Vorauswahlkriterium sind von Schule zu Schule nur schwer und bei bundeslandübergreifender Rekrutierung nahezu überhaupt nicht vergleichbar.
- Die personalpsychologische Forschung hat gezeigt, dass Schulnoten zwar gut geeignet sind, um das Abschneiden von Auszubildenden bei IHK-Prüfungen vorherzusagen, berufliche Leistung nach Abschluss der Ausbildung aber nur schlecht prognostizieren. Dort, wo Ausbildung kein Selbstzweck ist sondern strategischen Stellenwert bei der Zukunftssicherung des Unternehmens hat, greifen Schulnoten als dominantes Auswahlkriterium damit zu kurz.
- In der Summe erbringen alle Informationen aus klassischen Bewerbungsunterlagen nur eine Prognosesicherheit von ca. 4 % des Ausbildungs- und Berufserfolgs.

Ein Auswahlprozess und eine Auswahlentscheidung, die sich bei der Vorauswahl von Bewerbern aus Effizienzgründen primär an demographischen Angaben und Schulnoten der Bewerber orientieren, sind aus den o.g. Gründen mit großer Unsicherheit behaftet, was die Eignung und Passung der Auszubildenden anbelangt. Auch der Einsatz guter Auswahlmethoden in späteren Prozessschritten schafft nach einem solchen Vorauswahlprozess keine Abhilfe, weil aufgrund der Vorauswahlentscheidung viele gute Bewerber bereits frühzeitig auf Basis unzureichender Informationen abgelehnt wurden und dem Unternehmen dauerhaft verloren gegangen sind.

Die verantwortungsvolle und chancengerechte Auswahl von Auszubildenden setzt daher weitere Informationsquellen voraus, die möglichst frühzeitig in den Bewerbungsprozess integriert werden müssen. Hiermit sind insbesondere psychologische Testverfahren zur Messung anforderungsrelevanter kognitiver Leistungsvoraussetzungen und Persönlichkeitsmerkmale sowie berufsbezogener Interessen und spezifischer Fähigkeiten und Fertigkeiten angesprochen. Nur die Integration von Prozessen der Bewerbersteuerung mit Methoden der Personalauswahl ermöglicht qualitativ hochwertige Auswahlentscheidungen und gleichzeitig effizientes Recruiting.

Empfehlungen für die Praxis

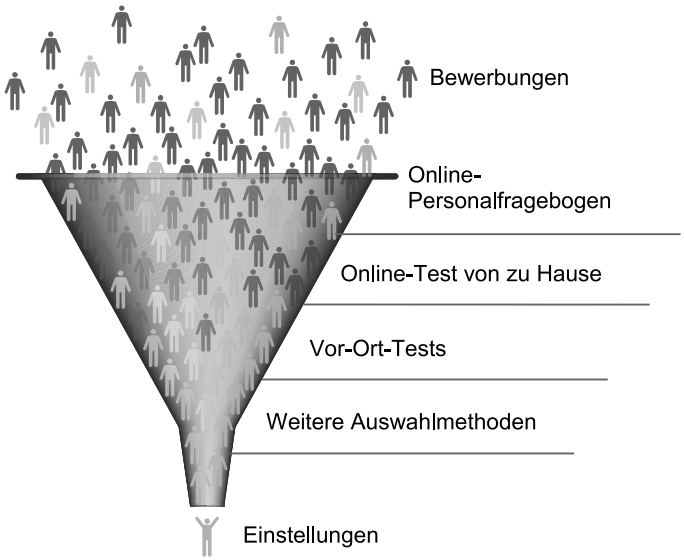
- Klare und verbindliche Definition auswahlrelevanter Merkmale und Kriterien, Abstimmung aller Auswahlmethoden ausschließlich auf diese Merkmale.
- Ausdrücklicher Verzicht auf die Übersendung von Bewerbungsmappen im frühen Bewerbungsstadium – diese verursachen beidseitig hohe Kosten und enthalten wenig objektiv nutzbare, auswahlrelevante Informationen.
- Statt Bewerbungsunterlagen knappe, anforderungsrelevante Personalfragebögen einsetzen – online, denn fast 100 % der Zielgruppe gewerblicher und kaufmännischer Ausbildungsplatzbewerber haben Zugriff auf das Internet.
- Einsatz berufsspezifischer Testverfahren möglichst frühzeitig im Bewerbungsprozess: Berufsbezogene Tests, z. B. zur Erfassung der Leistungsmotivation oder des räumlichem Vorstellungsvermögen von Auszubildenden lassen sich mit geeigneten Technologien online im Internet darbieten und von zu Hause bearbeiten – psychometrische Techniken reduzieren die Manipulierbarkeit hierbei maximal.
- Durchführung von Verifikationstests mit dem kleinen Anteil positiv vorgetesteter Bewerber – nur von dieser kleinen Gruppe werden auch die Bewerbungsunterlagen in Schriftform angefordert und bearbeitet.
- Einsatz weiterer qualitativ hochwertiger Auswahlmethoden in der direkten Interaktion mit den Bewerbern.
- Abbildung aller Prozesse der Datensammlung, Testung und Kommunikation mit den Bewerbern über eine einheitliche, webbasierte IT-Plattform für eine effiziente Prozesssteuerung und den jederzeit möglichen Überblick.

* Tools für Tests und Bewerberverwaltung inkl. Online-Demo: www.HR-Diagnostics.de
Weitere Informationen: www.personalpsychologie.de

Der richtige Weg zum richtigen Auszubildenden

Auf diesem – verkürzt dargestellten – Weg wird bei fachgerechter Gestaltung die Prognosekraft der Vorauswahl ca. um Faktor 6 erhöht und die Kosten des Bewerbungsprozesses auf bis zu 40 % der vorherigen Aufwendungen reduziert. Ganz nebenbei können sich die Rekrutierungsverantwortlichen mehr mit Inhalten als mit Prozessadministration befassen und werden so den wirklich interessanten Bewerbern gerechter als zuvor. Dass die persönliche Arbeitszeit als besser investiert wahrgenommen wird, weil offensichtlich ungeeignete Kandidaten frühzeitiger als bisher aus dem Prozess ausscheiden und die persönliche Aufmerksamkeit auf die aussichtsreichen Bewerber fokussiert werden kann, trägt maßgeblich zur Arbeitszufriedenheit und dem Job-Enrichment im Recruiting von Auszubildenden bei.

Exemplarisch kann ein effizienter Prozess wie folgt gestaltet werden:



Mit der webbasierten Plattform Jobmatcher können alle Prozesse der Bewerbersteuerung und -kommunikation mit Methoden der Personalauswahl über Testverfahren und interaktive Instrumente wie Einstellungsinterviews und Rollenspiele integriert werden. Damit steht Ausbildungsverantwortlichen ein einfach zu handhabendes und effizientes Tool zur Auswahl von Auszubildenden zur Verfügung – zur langfristigen Sicherung des richtigen Nachwuchses.

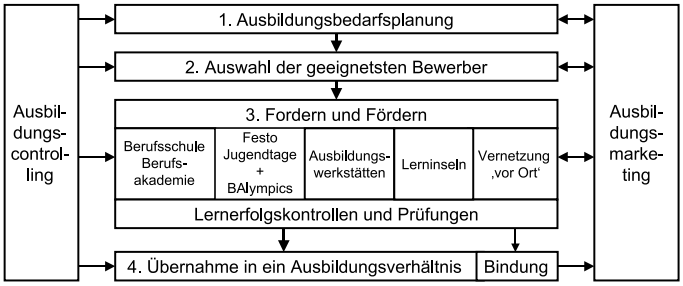
Ulrich Höschle

Das Auswahlverfahren als zentraler Prozess der Ausbildung

Wir betrachten bei Festo Ausbildung als eine strategische Investition in das Human Kapital. Nach unserem Grundverständnis bilden wir nicht nur Auszubildende aus, sondern künftige Mitarbeiter. Gerade auch vor dem Hintergrund der demographischen Situation sind wir uns bewusst, dass eine bedarfsorientierte Ausbildungsplanung und ein gezieltes Ausbildungsmarketing erforderlich sind, um dauerhaft genügend Bewerbungen zu erhalten.

FESTO

Kernprozesse der Ausbildung



Die Auswahl der geeignetsten Bewerber wird durch unsere entsprechend qualifizierten Ausbilder selber aktiv durchgeführt. Kompetente, motivierte Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte sichern eine hohe Wertschöpfung und Praxisrelevanz. Ganzheitliche Ausbildung, effizienter Mitteleinsatz und effektive Lernerfolgskontrolle sind selbstverständlich. Hohe Übernahme- und Verbleibsquoten im Unternehmen sind unser Ziel. Die Auswahl erfolgt in vier Stufen:

1. Vorauswahl anhand der Bewerbungsunterlagen
2. Eignungstest
3. Gruppen- und Einzelgespräch
4. Entscheidung

Die Anforderungskriterien entstammen dem Festo Kompetenzmodell und gelten über alle Ausbildungsberufe und Studiengänge der Berufsakademie. Fach- und Methodenkompetenz des späteren Berufes spielen i. d. R. bei der Bewerberauswahl noch keine Rolle. Folgende Kriterien stehen im Focus der Eignungsfeststellung:

- Lernfähigkeit
- Problemlösungs-/Chancennutzungsfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Teamfähigkeit
- Selbstständigkeit

100 % der Auszubildenden sollen nach erfolgreicher Ausbildung auf einen Arbeitsplatz übernommen werden. Voraussetzung sind allerdings gute Leistungen und ein positives Gesamtbild über die gesamte Ausbildungszeit. Das Auswahlverfahren muss das Erreichen dieser Kriterien (nach vier Jahren) zuverlässig prognostizieren.

Wir brauchen dauerhaft eine hohe Bewerberzahl, die unseren Ansprüchen genügt, um geeignete Nachwuchskräfte zu erhalten. Wir wissen, dass mindestens 80 % des Erfolges der Ausbildung in der richtigen Auswahl liegt. Die bei den Ausbildern liegenden Kompetenzen sind möglichst optimal zu nutzen. Wir haben ein systematisches Auswahlverfahren, das laufend unter den Gesichtspunkten Effizienz des Ressourceneinsatzes und der Qualität der erzielten Ergebnisse optimiert wird. Wir behandeln jeden Bewerber – besonders auch den abgelehnten – so fair, dass er gerne bei uns ausgebildet und später übernommen bzw. später gegebenenfalls als ‚Quereinsteiger' bei Festo angestellt werden will und in seinem persönlichen Umfeld für uns wirbt.

Albert Heinen, RWE Rhein-Ruhr AG
Andreas Noack, Vattenfall Europe Mining Generation AG & Co. KG

Leistungsstarke Auszubildende fördern

Bereits in der beruflichen Erstausbildung fallen einige Auszubildende durch besonders herausragende Leistungen und Engagement auf. Sie zeigen z. B. wesentlich bessere Ausbildungsleistungen in kürzerer Zeit als der Durchschnitt oder sind bereit und in der Lage, besondere Verantwortung zu übernehmen. Diese besonderen Potenziale zu erkennen und nicht ungenutzt zu lassen, ist eine besondere Herausforderung für die Ausbildungsverantwortlichen in den Unternehmen. Die Heranbildung und Förderung von fachlich besonders qualifizierten Fachkräften ist für Betriebe und Auszubildende von besonderer Bedeutung.

Förderkreis für besonders befähigte Auszubildende bei der Vattenfall Europe AG

Vattenfall Europe AG ist der drittgrößte Energiekonzern auf dem deutschen Strommarkt. Das Kerngeschäft ist die Braunkohleförderung und Braunkohleverstromung. Als einer der größten Arbeitgeber und Ausbilder im Osten Deutschlands legt das Unternehmen einen hohen Stellenwert auf eine gezielte Personalentwicklung. Mit der Bildung des „Förderkreises für besonders befähigte Auszubildende" wird das vorhandene Potenzial an Spitzennachwuchs unter den Auszubildenden genutzt und die Ausbildung in die Personalentwicklung des Unternehmens integriert. Die damit verbundene Anhebung des Qualifikationsniveaus erhöht für unsere Jungfacharbeiter die Entwicklungschance zur späteren Übernahme von Führungstätigkeiten.

VATTENFALL EUROPE

Historie zum Förderkreis

- ✓ Start in 2001 mit 19 Auszubildenden von VE Generation
- ✓ in 2003 erstmalig auch 4 Teilnehmer von VE Mining
- ✓ der 4. Förderkreis wird im I. Quartal 2006 offiziell verabschiedet
- ✓ aktuell läuft die Berufung der Mitglieder für den 5. Förderkreis

	Teilnehmer *	Metall	Elektro	sonstige	kaufmännisch
Förderkreis 1	18	5	7	1	5
Förderkreis 2	12	1	5	1	5
Förderkreis 3	16	5	7	-	4
Förderkreis 4	16	6	6	-	4

* offiziell verabschiedet

VATTENFALL

Die Teilnehmer werden Ende des ersten Lehrjahres unter Anwendung folgender Kriterien ausgewählt:

- Positive Entwicklung in der ersten Ausbildungsphase (Kommunikationsfähigkeit, soziale Kompetenz)
- Arbeitsmotivation, Eigeninitiative und Arbeitsdisziplin
- Gruppenorientierung
- Gute Leistungen im Betrieb und in der Berufsschule
- Berufliche Begabung

Welche Fähigkeiten sollen entwickelt werden?

Arbeitssystematik und Lösungsorientierung

Ausdrucksfähigkeit (mündlich und schriftlich)

Konstruktive Gesprächsführung („Streitkultur", Diskussionsführung)

Eigenverantwortung und Zuverlässigkeit

Gruppenorientierung (kooperativ, kontaktfähig, interdisziplinäres Lernen)

Als **Fördermaßnahmen** werden Zusatzseminare im Rahmen der Förderkreis-Treffen wie Projekt- und Zeitmanagement, Rhetorik, Kommunikation, Präsentation, Outfit und Knigge und PC-Schulungen durchgeführt. Die Förderung im Ausbildungsbetrieb geschieht durch Maßnahmen wie Mentorenfunktion, Projektleitung, Austauschpraktika, zusätzliche Ausbildungsmodule, Öffentlichkeitsarbeit, Berufswettbewerbe oder „Jugend forscht".

Aufgaben der Teilnehmer

- Planung und Organisation der bis zu 8 Förderkreis-Treffen
- Planung, Organisation und Durchführung von verschiedenen Projekten, wie
  - PC-Schulung für Mitarbeiterkinder
  - Werbung von Auszubildenden an Schulen
  - Bewerbertraining für Mitarbeiterkinder
  - Informations-Flyer für Berufsanfänger

Aufgrund der dezentralen Lage aller Ausbildungsstandorte müssen die Auszubildenden die Aufgaben an ihren Standorten zwischen den Treffen eigenständig bearbeiten. Oftmals benötigen sie dabei die Unterstützung anderer Mitarbeiter des Unternehmens.

Für die standortübergreifenden Absprachen stehen ihnen als Kommunikationsmittel Telefon, Microsoft Outlook sowie ein gemeinsames Netzlaufwerk zur Verfügung. Unterstützt werden sie dabei durch Auszubildende vorangegangener Förderkreise bzw. durch die Betreuer vor Ort.

Förderung besonders befähigter Auszubildender bei der RWE Rhein-Ruhr AG

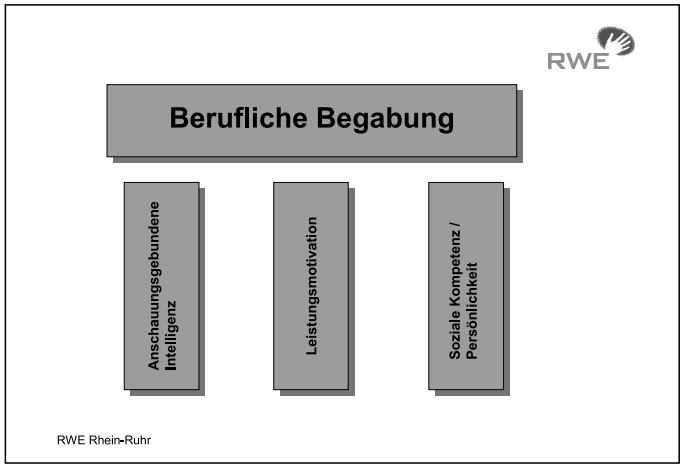
Die RWE Rhein-Ruhr ist ein regionaler Energieversorger innerhalb der Führungsgesellschaft „RWE Energy" der RWE AG. Die RWE Rhein-Ruhr bietet ihren Kunden Strom, Gas und Wasser sowie damit verbundene Dienstleistungen aus einer Hand. Das Kundenspektrum bewegt sich von Privat- und Gewerbekunden über Geschäftskunden, regionalen Versorgern und Kommunen bis hin zu industriellen Großkunden. Die RWE Energy ist der zweitgrößte Energieversorger Deutschlands.

Leistungsstarke Auszubildende fördern

RWE zeigt traditionell ein starkes Engagement im Bereich der beruflichen Erstausbildung. So kann die RWE Rhein-Ruhr eine Ausbildungsquote von über 10 % aufweisen. Wir bieten jungen Menschen in einer Reihe von verschiedenen Berufen eine qualifizierte Ausbildung an und legen gleichzeitig den Fokus auf duale Studiengänge und Förderung von Studenten.

Gründe für die Förderung besonders befähigter Auszubildender

- Man wird dem aktuellen pädagogischen Ansatz der Innendifferenzierung gerecht
- Ausbilder wünschen sich ein solches Instrument als weitere Leistungsmotivation der Auszubildenden
- Ein attraktives Angebot mit Außenwirkung, um mehr leistungsstarke Bewerber zu bekommen und Ausbildung für junge Menschen noch interessanter zu machen
- Effektives Personalentwicklungsinstrument
- Innovationen werden in den Ausbildungsabteilungen stärker forciert
- Betrieb profitiert vom Bildungsstand dieser Auszubildenden, sofern diese übernommen werden



Mögliche Maßnahmen mit besonders befähigten Auszubildenden

- Auslandsaustausch mit dazugehörigen Sprachkursen
- Zusatzangebote aus dem Weiterbildungsprogramm
- Unterstützung bei vorzeitiger Prüfung
- Unterstützung bei gleichzeitigen externen Weiterbildungsabschlüssen (Beispiele der Dr.-Reinold-Hagen-Stiftung)
- Weitere, nicht vorgeschriebene Fertigkeiten (Schweißen, Drehen etc.)
- Betriebseinsätze in anderen Unternehmen
- Austausch innerhalb der Unternehmensstandorte
- Sonderprojekte
- Unterweisungseinsatz in niedrigeren Jahrgängen
- Einsatz in höheren Jahrgängen zur Verbreiterung des Überblicks
- Teilnahme an externen Leistungswettbewerben

Notwendige Voraussetzungen

- Genügend große Auszubildendengruppen, die eine qualitative Innendifferenzierung ermöglichen
- Ausreichend vorhandene attraktive Zusatzangebote wie Seminare, Austauschplätze u. Ä.
- Bereitschaft der Ausbilder, Zusatzaufwand zu übernehmen
- Einbindungsmöglichkeiten in das Gesamtkonzept der Personalentwicklung
- Zustimmung der Arbeitnehmervertretung, des Bildungsausschusses u. Ä.
- Bereitschaft des Unternehmens, Zusatzkosten zu übernehmen
- Motivationskultur innerhalb der Ausbildung

Resümee

Das Ziel, leistungsstarke Jugendliche während der Berufsausbildung zu identifizieren und entsprechend ihrer Potenziale und Interessen zu fördern, wird auch in Zukunft von Bedeutung sein.

Die vorgestellten Ansätze der Vattenfall Europe AG sowie der RWE Rhein-Ruhr AG sind zwei Beispiele mit – ausgehend von ähnlichen Zielsetzungen und Rahmenbedingungen – unterschiedlichen betrieblichen Umsetzungsstrategien.

Rolf Büsselmann, BAYER AG
Claus-Peter Hammer, Siemens AG

Neue Konzepte für Leistungsstarke

Rolf Büsselmann

MIBS-Ausbildung bei der BAYER AG und LANXESS AG

Als weltweit tätiges Unternehmen sowie als führender Hersteller von hochwertigen Industriechemikalien brauchen die BAYER AG und die LANXESS AG besonders qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die das internationale Geschäft von Grund auf kennen und den ständig wachsenden Anforderungen des globalen Marktes gerecht werden.

Das Ausbildungsprogramm (interne Bezeichnung: MIBS Marketing of International Business Studies) wird in Form einer Kombination der Ausbildung zum/zur Industriekaufmann/-frau und dem Studium zum/zur Diplomkaufmann/-frau (FH) durchgeführt. Dieser Aspekt alleine unterscheidet sich noch nicht von ähnlichen Ausbildungsprogrammen vieler anderer Unternehmen.

Die Unterschiede beginnen damit, dass die BAYER AG und die LANXESS AG zielgerichtet leistungsorientierte, sehr belastbare Abiturienten rekrutieren, die an einem berufsbegleitenden BWL-Studium teilnehmen, das neben der regelmäßigen 5-Tage-Arbeitswoche jeweils samstags und an zwei Abenden pro Woche stattfindet.

Ferner liegt dem Programm eine IHK-Ausbildung zum/zur Industriekaufmann/-frau zugrunde. Damit setzt die BAYER AG die langjährige Tradition der „Stammhaus-Ausbildung“ fort, bei der die Auszubildenden (Studenten) den Beruf von der „Pike“ auf erlernen – in dieser Tradition hat auch z. B. der jetzige Vorstandsvorsitzende der BAYER AG, Herr Werner Wenning, seine berufliche Entwicklung gestartet.

Im Rahmen dieser Ausbildung besuchen die Auszubildenden auch das Berufskolleg. Hierbei profitiert man von der engen Kooperation mit dem Berufskolleg der BAYER AG, das bei der inhaltlichen Gestaltung die „Vorkenntnisse“ aus dem Studium berücksichtigt. So erscheint es sehr sinnvoll, dass z. B. Teile des Lernfelds „betriebliches Rechnungswesen“ im Berufskolleg und im Studium nicht parallel vermittelt werden, sondern nur bei einem Bildungsträger und der andere Bildungsträger dann auf diese Lerninhalte aufbaut.

Der Ausbildungsvertrag wird über zwei Jahre geschlossen. Nachdem die Abschlussprüfung zum/zur Industriekaufmann/-frau erfolgreich abgelegt wurde, wird ein befristeter Arbeitsvertrag für die Dauer der Fortbildung und die Fortsetzung des FH-Studium geschlossen. Hierbei wird die volle Vergütung für ausgebildete Industriekaufleute gezahlt – als weitere Motivation für die jungen Kaufleute. Während dieses befristeten Arbeitsverhältnisses erhalten die „MIBS“ im Rahmen einer Jobrotation bereits „herausfordernde“ eigenverantwortliche Aufgabenbereiche übertragen.

Unmittelbar nach Abschluss des FH-Studiums erhalten die „MIBS“ einen unbefristeten Arbeitsvertrag und gehen ins Ausland, um an einer der Kooperations-Universitäten den internationalen anerkannten Abschluss zum Master of Business Administration (MBA) zu erwerben. Die „MBA-Studienorte“ wurden so ausgewählt, dass sie die globalen Absatzschwerpunkte der BAYER AG und LANXESS widerspiegeln: Pittsburgh (für die USA), Singapore (für Asien), Madrid (als Repräsentant für Lateinamerika) und Bradford (für Europa). Die einzelnen Teilkonzerne wählen die Studienstandorte so aus, dass diese sehr gut in die weitere Personalentwicklung eines jeden „MIBS“ integriert werden kann. Das Studium im Ausland soll den jungen Industriekaufleuten die Möglichkeit geben, ein „echtes“ Vollzeitstudium in einem fremden Land zu absolvieren – u. a. mit den Vorteilen kulturelle Unterschiede kennen zu lernen, um sie auf einen späteren Auslandsaufenthalt vorzubereiten und ihnen eine Vertiefung der bisherigen Studienschwerpunkte zu ermöglichen.

Zeitrahmen des MIBS Programms

Claus-Peter Hammer

Zukunft durch Ausbildung bei Siemens

Siemens Professional Education wurde 1997 als interner Dienstleister mit folgendem Geschäftsauftrag gegründet: Durchführung der dezentralen, flächendeckenden Rekrutierung und Berufsbildung von Auszubildenden und Stipendiaten im technischen, kaufmännischen und IT-Bereich als Dienstleister für Bereiche, Gesellschaften und externe Auftraggeber. Strategische Entwicklung der Ausbildung und deren permanente, geschäftsorientierte Anpassung zur Nachwuchssicherung des Unternehmens.

Die Ausbildung findet für unterschiedliche Zielgruppen auf unterschiedlichen Wegen statt. Neben der klassischen dualen Ausbildung in Betrieb und Berufsschule bietet Siemens eine Ausbildung mit IHK Vertrag + Studium an, die neben der betrieblichen Praxis das Studium an der Fachhochschule sowie Seminare an der kaufmännischen Schule beinhaltet. Das Stipendiatenmodell umfasst die betriebliche Praxis, das Studium an der Fachhochschule und Zusatzseminare. In

Zusatzseminaren werden u. a. Kommunikations- und Konflikttraining, Sozialkompetenz, Präsentationstechniken sowie Englisch unterrichtet.

Siemens Professional Education achtet auf Noten und Persönlichkeit und stellt folgende Anforderungen an Bewerber:

- Schlüsselqualifikationen: Selbstständigkeit und Verantwortungsbereitschaft, Teamverständnis, Motivation, Belastbarkeit und hohe Leistungsbereitschaft
- Fachliche Qualifikationen: Gute Allgemeinbildung, gute Sprachkompetenz in Deutsch und Englisch, sichere Kenntnisse in Mathematik und Physik (für technische Berufe) und PC-Kenntnisse

Von ca. 50.000 Bewerbungen werden nach schriftlichem Eignungstest und mündlichem Auswahlverfahren ca. 2.000 junge Menschen eingestellt. Zwei Drittel davon sind Auszubildende in technischen Berufen, ein Viertel der Jugendlichen wird in kaufmännischen Berufen ausgebildet und rd. 10 % sind Schüler an Technikakademien.

Bachelor-Ausbildung bei Siemens – Lehre und Studium

Das Ausbildungsprogramm für Abiturienten (NC 2,1) umfasst eine Gesamtstudienzeit von dreieinhalb Jahren, darin enthalten sind drei Jahre Ausbildung zum Industriekaufmann (Stammhauslehre). Die Ausbildung erfolgt in einem Wechsel zwischen Theorie an der Kooperationsfachhochschule und Praxis im Betrieb. Ein Teil der Vorlesungen / Übungen / Seminare an den Siemens-eigenen kaufmännischen Schulen wird durch Siemens-Dozenten durchgeführt. Die Ausbildung führt zu zwei Abschlüssen: dem IHK-Abschluss und dem Bachelor-Degree. Außerdem beinhaltet die Ausbildung einen Auslandseinsatz.

Diese Ausbildung lohnt sich sowohl für die Auszubildenden als auch für das Unternehmen Siemens. Innerhalb kürzester Zeit erreichen die jungen Menschen einen hohen Qualifizierungsgrad mit zwei Abschlüssen. Sie lernen die jeweiligen Vorteile von Ausbildung und Studium, wie Realitätsnähe, Praxiserfahrung, Transparenz des realen Arbeitsalltags und qualifizierte Hochschulausbildung und die „Freiheiten“ des Studiums sowie deren Nutzen kennen. Unter dem Stichwort „Fördern und Fordern“ erhalten sie eine anspruchsvolle Ausbildung, eine hohe Unterstützung und Anerkennung durch das Unternehmen sowie gute Perspektiven für die weitere berufliche Zukunft nach Abschluss der Ausbildung.

Für das Unternehmen bietet der Ausbildungsgang hochqualifizierte und engagierte Mitarbeiter mit Hochschulabschluss und einem hohen Anteil an Praxiserfahrung. Daraus resultieren eine geringe bzw. keine Einarbeitungszeit sowie eine hohe Identifikation mit dem Unternehmen.

Bachelor of Business Administration
Kooperationsmodell mit der Steinbeis-Hochschule

Die Steinbeis-Hochschule ist eine private wissenschaftliche Universität der Steinbeis-Stiftung und bietet international ausgerichtete Bachelor-, Master- und Promotions-Studiengänge. In der Lehre verfolgt sie ein praxisorientiertes „Projekt-Kompetenz-Studium“. Die Steinbeis-Hochschule bietet einen attraktiven akademischen Abschluss in nur 36 Monaten. Das international und staatlich anerkannte Hochschuldiplom wird als berufsbegleitendes Studium mit geringer Anzahl an Präsenztagen weitgehend unabhängig von Ort und Zeit absolviert. Das speziell auf die Situation von Berufstätigen abgestimmte Studium bietet auch für Berufstätige ohne Hochschulreife die Möglichkeit zur Zulassung. Außerdem ist die individuelle Betreuung während des gesamten Studiums gewährleistet. Die Voraussetzungen für die Aufnahme des Studiums sind:

- abgeschlossene Berufsausbildung in einem kaufmännischen Beruf
- Abitur oder Fachhochschulreife und 2 Jahre Berufserfahrung
- Mittlere Reife oder gleichwertige Schulbildung und mindestens 4 Jahre Berufserfahrung (vorläufige Zulassung für zunächst 2 Semester)
- für technische Ausbildungsgänge ist ein Vorsemester notwendig
- positives Eignungsgespräch

Das Grund- und Vertiefungsstudium erstreckt sich über 24 Monate, die letzten 12 Monate nehmen Studien- und Projektarbeit in Anspruch.

Das BBA-Programm setzt sich wie folgt zusammen:

Präsenzveranstaltungen: In 25 Workshoptagen erarbeiten die Studenten mit Experten praxisbezogene Lösungen, diskutieren eigene Vorschläge und entwickeln ihre Kompetenz der Präsentation und Diskussion.

eLearning: Für den BBA Studiengang bietet die Steinbeis-Hochschule für alle Themen Web Based Trainings (Trainingsmodule, Wissensmodule, Learning Communities) an, die in einem eLearning-System bearbeitet werden.

Selbstlernen mit Fachtexten: Ergänzend werden vertiefende Inhalte in Eigenverantwortung mit Hilfe der Lernmaterialien erarbeitet.

Projektlernen: Die Studierenden erarbeiten während des Studiums in ihrer Abteilung ein Projekt. Auf dieser Basis wird eine 30-50-seitige Studienarbeit und eine 60-100-seitige Projektarbeit mit Bachelor-Thesis erarbeitet.

Das Studium schließt mit einer 30-60-minütigen mündlichen Prüfung vor dem Bachelor-Prüfungsausschuss der Steinbeis-Hochschule Berlin ab. Das System der Leistungsnachweise und Prüfungen ist bewusst praxis- und problemorientiert ausgerichtet, z. B. durch ein studienbegleitendes Projekt im Unternehmen und eine praxisorientierte, wissenschaftlich aufbereitete und unternehmensrelevante Konzeption und Abschlussdokumentation der Thesis mit 60 - 100 Seiten, die in der mündlichen Abschlussprüfung präsentiert und verteidigt wird.

Das Studium endet mit dem Abschluss Bachelor of Business Administration BBA.

Berit Heintz, Deutscher Industrie- und Handelskammertag
Dr. Wolfgang Kehl, Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen
Fritz Krieg, BASF AG
Richard Neun, Sächsisches Staatsministerium für Kultus

Qualität in Schulen und Berufsschulen – Neue Bildungsstandards

Berit Heintz

Bildungsstandards für Schulen

Bildungsstandards (nach KMK)

- orientieren sich an einem mittleren Leistungsniveau
- beschreiben Kompetenzen
- sind abschlussbezogen
- definieren drei Anforderungsbereiche (ähnlich der Kompetenzstufen von PISA)
- Anforderungen werden in Aufgabenbeispielen veranschaulicht

Warum brauchen wir Bildungsstandards?
Bildungsstandards ergänzen Lehrpläne um die Komponente Lernergebnisse. Sie sichern die Vergleichbarkeit von Abschlüssen, ermöglichen Leistungsvergleiche und geben Aufschlüsse über Lernzuwächse. Bildungsstandards sind außerdem eine Säule von schulischem Qualitätsmanagement.

Bildungsstandards allein sind noch keine Reform. Sie müssen durch regelmäßige Bildungsberichterstattung und eine Reform der Lehrerbildung ergänzt werden. Weitere Elemente sind die selbstständige Schule, Schulevaluationen; Qualitätsentwicklung und die Entbürokratisierung der Schulverwaltung.

Schwächen der deutschen Bildungsstandards
Es fehlt ein Rahmen (Was ist Schulbildung? – Beispiel skandinavische Länder); die Perspektiven für den nächst höheren Schulabschluss werden nicht deutlich. Es gibt keine Standards für das Abitur. Der Begriff Regelstandards darf nicht dazu führen, dass Mindestanforderungen nicht erfüllt werden. Standards müssen so konkret wie möglich sein, sonst sind sie nicht messbar. Die Erfüllung abschlussbezogener Standards muss in zentralen Abschlussprüfungen dokumentiert werden.

Fazit
Bildungsstandards sind notwendig.
Bildungsstandards allein reformieren nicht die Schulbildung.
Wir brauchen weitere Reformen und mehr Transparenz von Leistungen und Verantwortung.

Dr. Wolfgang Kehl

Problem Ausbildungsreife

Dem Problem der Ausbildungsreife kann man sich über differenzierte Wege nähern. Mit drei Ansätzen sollen verschiedene Schichten des Problems aufgezeigt werden.

Der erste Ansatz beginnt mit den Irritationen über das, was junge Menschen nach dem Abschluss der allgemein bildenden Schulen mitbringen. Ausbildungsbetriebe und berufliche Schulen müssen gleichermaßen konstatieren, dass basale Kompetenzen fehlen, die Betriebe und Berufsschulen von den jungen Menschen erwarten. Die Vorstellungen über den Kenntnisstand in vielen Bereichen, insbesondere in Mathematik und Deutsch, weichen von dem ab, was realiter vorhanden ist. Auf der anderen Seite ist eine hohe kommunikative Kompetenz vorhanden, insbesondere dann, wenn es um das Feilschen für bessere Noten geht. Die fehlende Nachhaltigkeit des Lernens, die sich auch nach dem Abschluss der allgemein bildenden Schule feststellen lässt, geht einher mit einer hohen Lernbereitschaft in Spezialsegmenten. Während vielfach nur für die jeweils nächste Leistungsüberprüfung gelernt wird – was nur allzu menschlich ist und jeder, der es beklagt selber auch in der Regel nicht anders handhabt –, werden z. B. englische Texte von Musikstücken oder Softwareoperationen nachhaltig beherrscht, was Älteren nur mit größten Schwierigkeiten gelingt. Aus der Perspektive der Erwachsenen lässt sich ein gestörtes Verhältnis zu schulischem Lernen registrieren, neidvoll geht der Blick dahin, wo noch „Bildungshunger" registriert werden kann. Die von der Gesellschaft und den Medien betonte Konsumfreude hier und jetzt steht im Gegensatz zu der Askese, die für Lernprozesse notwendig ist. Auf der anderen Seite bringt die Frage: „Warum soll ich lernen, wenn mich die Gesellschaft doch gar nicht braucht und ich nicht damit rechnen kann, einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu erhalten?" vielfach die gefühlte Problemlage einer großen Zahl von Schülerinnen und Schüler auf den Punkt. Dies führt dazu, dass für diese Jugendlichen auch die Fragen von Pünktlichkeit, Einhalten von Regeln und des regelmäßigen Schulbesuchs nicht mehr vermittelbar sind, vom Erledigen von Hausaufgaben ganz zu schweigen.

Der zweite Ansatz wäre der Versuch, nach Erklärungen zu suchen. Wo liegt der Schlüssel, der dazu führt, dass Deutschland bei PISA so schlecht abgeschnitten hat, dass aber bei Berufsweltmeisterschaften regelmäßig vordere Plätze belegt werden? Eine Antwort, die inzwischen häufig gegeben wird, ist die Identifikation der frühen Selektion als Problem. Es wird unterstellt, dass die Schwächeren ohne die Guten als Zugpferde weniger lernen und dass die Selektion als Negativum gesehen wird, das zur Resignation führt. Eine andere Antwort ist die der fehlenden primären und sekundären Motivation. Die Schule von früher hat sekundäre Motivation mit Mitteln erzeugt, die heute nicht mehr zeitgemäß sind, aber nicht durch andere motivationale Elemente ersetzt werden konnten. Eine weitere Argumentation geht über die starke Belastung von Kindern, die nicht nur in der Schule lernen sollen, sondern auch ein volles Nachmittagsprogramm mit Training im Sportverein, Üben in der Musikschule, Gymnastik in der Ballettschule usw. absolvieren müssen. Eine andere Perspektive ist diejenige, die der Schule zu geringe Anforderungen an die Schülerinnen und Schüler attestiert. Hier ist das Feld unübersichtlich, endgültige Antworten fehlen.

Der dritte Ansatz ist der der Handlungsempfehlungen. Dabei darf nicht übersehen werden, dass das System Schule derzeit einen Veränderungsprozess von fundamentalem Ausmaß durchläuft. Die von den Kultusministern selber bestellte PISA-Studie hat Anlass gegeben, ein tiefgreifendes Konzept der Qualitätssicherung anzugehen. Dabei sollen die Defizite durch die Veränderung der Vorgaben aufgearbeitet werden: Bildungsstandards als Kompetenzen auf bestimmten Niveaustufen in verschiedenen Domänen sollen die basalen Kompetenzen der jungen Menschen absichern. Ob dies ausreicht, wird zu diskutieren sein. Es reicht nicht, eine Forderung aufzu-

stellen in der Hoffnung, der Weg dazu werde schon gefunden. Das wäre so wie das Rauchverbot an Schulen. Solange kein Umsetzungskonzept dazu sichtbar ist, gibt es ein Ausweichen, aber nicht mehr. Wenn dies auf das Lernen übertragen werden soll, muss klar sein, wie der Weg aussehen kann. Dabei ist auch die Frage interessant, ob solche Qualitätssysteme wie DIN EN ISO 9000 ff. oder das EFQM-System auf Schule anwendbar sind.

Fritz Krieg

Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit durch Betriebe

Die BASF AG engagiert sich in verschiedenen Projekten, um die Ausbildungsfähigkeit/-reife sicherzustellen bzw. zu erreichen. Exemplarisch werden zwei Beispiele dargestellt.

Start in den Beruf
Das ESF geförderte Programm „Start in den Beruf“ ist eine Initiative der BASF Jobmarkt GmbH. Sie wendet sich an Jugendliche mit Hauptschulabschluss ohne Berufsausbildungsfähigkeit sowie an ausländische Jugendliche und Aussiedler mit Sprachdefiziten. Ziel des Programms ist die Befähigung zur Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses durch Sammeln von Erfahrungen in der Arbeitswelt, Kennenlernen betrieblicher Anforderungen, Weiterentwicklung des Sozialverhaltens, berufliche Orientierung, Schließung schulischer Bildungslücken und praktische Anwendung von Schulwissen. Dabei ist die Stärkung von Eigenverantwortung und Selbstständigkeit ein wichtiges Element. Zum Abschluss der Maßnahme erhalten die Teilnehmer eine Bescheinigung der BASF Jobmarkt GmbH und der IHK Pfalz sowie ein Zeugnis der besuchten berufsbildenden Schule.

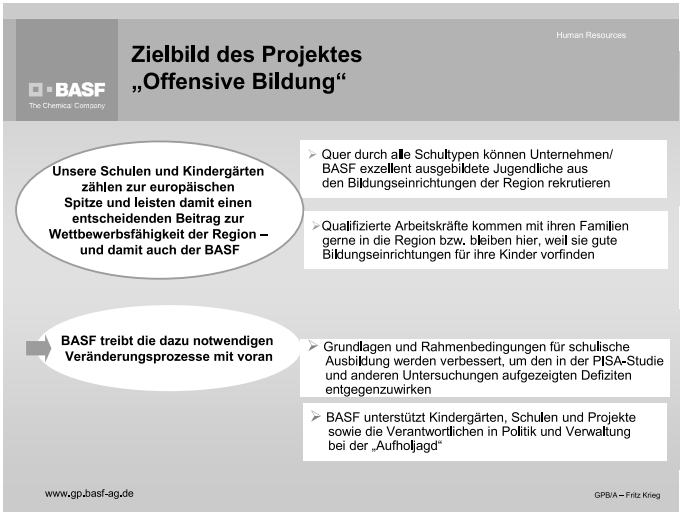
Das Programm ist durch eine Reihe von Merkmalen, wie die Gewährleistung einer Integration in die reale Arbeitswelt und die Sicherstellung der sozialen Integration in Gruppen gekennzeichnet. Die Teilnehmer werden ausbildungsähnlich beschäftigt und haben ebenso wie der Betrieb klar definierte Rechte und Pflichten. Die Teilnehmer werden durch ausgewählte „Patenmeister“ betreut. Es gibt einen terminierten Ablaufplan sowie Curricula für das Gesamtprogramm.

Die BASF Jobmarkt GmbH ist für die werksinternen Maßnahmen, wie praxisorientierten Unterricht, Praktika zur Berufsfindung, sozialpädagogische Betreuung sowie ein Integrationsaufenthalt in einem Schullandheim zuständig. Die schulischen Inhalte Mathematik, Deutsch, Sozialkunde, Berufskunde, EDV werden in der berufsbildenden Schule vermittelt, und zwar in BASF-Schulklassen mit eigenem Klassenleiter und angepassten Unterrichtsplänen.

Offensive Bildung
Unter dem Motto „früh investieren statt spät reparieren“ hat die BASF AG die „Offensive Bildung“ gestartet. Die Bildungsfähigkeit ist mit dem Ende der Grundschule weitgehend festgelegt. Die Lernfähigkeit von Kindern entwickelt sich in zeitlich

begrenzten Perioden und die Zeitfenster schließen sich nach und nach. Defizite sind danach kaum noch zu korrigieren. Das frühkindliche Lernen in Kindergarten und Grundschule bildet die Basis für weitere schulische Entwicklung. Die Bildungsleistung dieser Institutionen sind daher die Grundlage späterer Innovations- und Leistungsfähigkeit eines Individuums. Frühe Förderung der Bildungsfähigkeit bedeutet effektives Ausschöpfen des Talentreservoirs und stellt damit die wirkungsvollste und nachhaltigste Verwendung von Fördermitteln dar.

Bisher hat die BASF ihre Schulaktivitäten auf Spitzenförderung und Highlights fokussiert. Breitenförderung hat es bisher nur zur Unterstützung der Rekrutierung bzw. Förderung von Angeboten für Mitarbeiterkinder gegeben. Frühkindliche Breitenförderung war bisher nicht Teil des Projektportfolios. Durch Ergänzung um ein Programm zur frühkindlichen Breitenförderung zur besseren Ausschöpfung des Talentreservoirs der Region soll dies strategisch weiterentwickelt werden. Dabei gilt das Prinzip der fokussierten Mittelvergabe statt des Gießkannenprinzips.



Kriterien zur Förderung ausgewählter Einrichtungen und Projekte im Vor- und Grundschulbereich sind:

- Innovativer, modellhafter Charakter
- Erfolgsversprechend im Hinblick auf Beseitigung von Bildungsdefiziten
- Überzeugender Geschäftsplan
- Förderung zur Initiierung und Implementierung
- Differenzierung und Individualisierung der Bildungsarbeit, Orientierung am Lebensumfeld
- Orientierung am Leitbild eines selbstbestimmten, eigenverantwortlichen und bildungsbereiten Individuums fördern und fordern
- Förderung der Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Trägern und Initiativen

Richard Neun

Sicherung der Ausbildungsreife durch neue Bildungsstandards am Beispiel Sachsen

Bildungsstandards sind angesichts der erheblichen Differenzen hinsichtlich der Leistungsanforderungen und Ergebnisse schulischer Bildung in Deutschland ein sinnvolles Instrument. Bildungsstandards verlangen aber zur Umsetzung ein Gesamtsystem schulischer Qualitätsentwicklung. Zur Umsetzung der Bildungsstandards liefert der Wettbewerb bildungspolitischer Ansätze mehr Impulse für die Qualitätsentwicklung als eine Vereinheitlichung des Bildungswesens. Bildungsstandards definieren die bis zu einer bestimmten Jahrgangsstufe zu erreichenden Kompetenzen.

Leitbild für Schulentwicklung
Das sächsische „Leitbild für Schulentwicklung“ stellt die Trias aus

- Wissenserwerb,
- Kompetenzentwicklung
- Werteorientierung

ins Zentrum der Anforderungen an schulische Bildung und Erziehung.

Lehrpläne – Unterrichtsentwicklung
Bildungsstandards sind kein Ersatz für Lehrpläne:

Verzicht auf Lehrpläne wäre Orientierungslauf ohne Karte, ohne Kompass und ohne Kontrollposten. Bildungsstandards beschreiben eine zu erreichende Kompetenzstufe, Lehrpläne den Weg dorthin. Fokus der neuen Lehrpläne liegt auf der Stärkung der Kompetenzen, das heißt u. a. durch fächerverbindenden Unterricht und dem Denken in Zusammenhängen.

Fortbildungen im Kontext der begleiteten Einführung der neuen Lehrpläne gilt fachlich-inhaltlichen Themen sowie methodisch-didaktischen Themen im Sinne der Unterrichtsentwicklung.

Leistungsermittlung und Leistungsbewertung
Zentrale Prüfungen und Orientierungsarbeiten
Sachsen hält an der bereits bislang mit Erfolg praktizierten Leistungsorientierung fest und entwickelt sie im Sinne einer Prozessorientierung weiter. Sachsen hält an zentralen Abschlussprüfungen, insbesondere in den Kernfächern, nicht nur für das Abitur, sondern auch im Realschul- sowie im Hauptschulbildungsgang fest.

Seit dem Schuljahr 2002/03 werden zentral gestellte Orientierungsarbeiten als Instrument der Qualitätssicherung in der Mittelschule in den Klassenstufen 6 und 8 in den Fächern Deutsch, Mathematik und Englisch geschrieben. Ziele der Orientierungsarbeiten:

- Entwicklung der Aufgabenkultur in Richtung Problemlösekompetenz
- Rückmeldung über erreichten Leistungsstand auch für Schule und Lehrer
- indirekter Indikator für die Umsetzung von Bildungsstandards
- Standortbestimmung der Schule

Evaluation
Das Sächsische Schulgesetz verpflichtet Schulen zur Selbstevaluation. Dazu wurde 2004 ein Aufbaustab „Sächsische Evaluationsagentur“ mit dem Ziel der externen Evaluation gebildet.

Die Selbstevaluation sollte der externen Evaluation vorausgehen, denn in der Regel wird über die Selbstevaluation die Bereitschaft und die Einsicht geweckt, sich dem kritischen Blick auf die eigene Arbeit zu stellen und der Überprüfung praktische Konsequenzen für die schulische Arbeit folgen zu lassen.

Schule – Wirtschaft – Berufsorientierung
Zur Ausbildungsreife gehören auch das Wissen über wirtschaftliche Zusammenhänge sowie über Anforderungen des Berufslebens. Deshalb wurden und werden die ökonomische Bildung und die Kooperation der Schulen mit Partnern aus der Wirtschaft gestärkt:

- Einführung des neuen Fachs „Wirtschaft-Technik Haushalt/Soziales“ (WTH) an den sächsischen Mittelschulen im Schuljahr 2003/04. Es wird in den Klassenstufen 7 bis 9 unterrichtet und umfasst Lernbereiche zur Berufsorientierung
- verpflichtendes Betriebspraktikum in Klassenstufe 8 bzw. 9 der Mittelschulen
- Einführung des Berufswahlpasses in Vorbereitung
- Landesarbeitsgemeinschaft Schule – Wirtschaft
- Vereinbarung über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung
- landesweite Ausdehnung der „Woche der offenen Unternehmen“
- ESF-Projekt zur Erhöhung der Ausbildungsfähigkeit abschlussgefährdeter Schüler steht vor der Ausschreibung

Berthold Gehlert, Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen
Günter Kroll, Norddeutsche Affinerie AG
Dr. Uve Samuels, Handelskammer Hamburg

Reformkonzepte der beruflichen Schulen

Berthold Gehlert

Reform im beruflichen Schulwesen

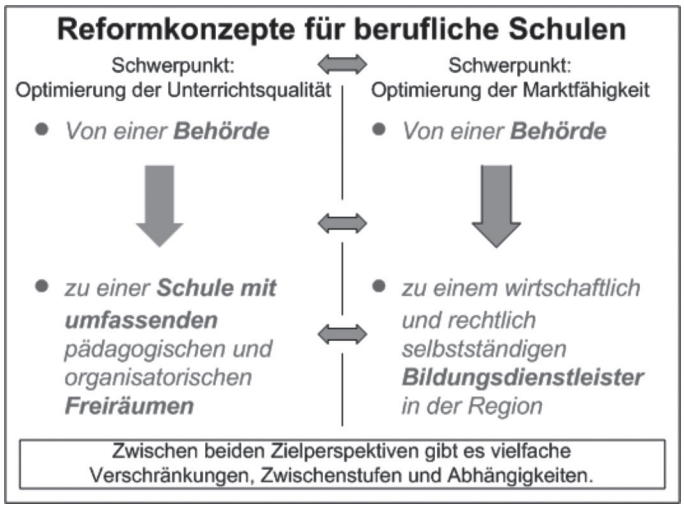
Berufliche Schulen sind mehr als Berufsschulen und Berufsvorbereitung. Wichtige berufsbildende Angebote vermitteln auch die Berufsfachschulen und Fachschulen. Fachoberschulen und Fachgymnasien (Berufsoberschulen, berufliche Gymnasien) runden den beruflichen Bildungsweg bis zur Studierfähigkeit ab. Wer über die Notwendigkeit von Reformen im beruflichen Schulwesen diskutieren will, muss diese Vielfalt kennen und berücksichtigen und sich entweder auf allgemeine Grundsätze einer perspektivischen Weiterentwicklung konzentrieren oder spezifische Fragestellungen auf eine der genannten Schultypen beziehen.

Besonders die Berufsschulen stehen durch ihre enge Verzahnung mit der Wirtschaft innerhalb des dualen Systems unter besonderer Beobachtung. Für sie – aber nicht nur für sie – finden sich in fast allen Bundesländern beachtliche Initiativen, um durch eine Stärkung der Eigenständigkeit beruflicher Schulen die Unterrichtsqualität zu optimieren und regionale Besonderheiten besser berücksichtigen zu können. Diese Reformansätze werden überwiegend in Pilotphasen und Modellversuchen getestet und tragen unterschiedliche Etiketten und wohlklingende Kürzel. In Bayern spricht man vom Modellunternehmen Schule im 21. Jahrhundert (MODUS 21), in Niedersachsen vom Projekt Regionale Kompetenzzentren (ProReKo), in Baden-Württemberg vom Projekt Stärkung der Eigenständigkeit beruflicher Schulen (STEBS) mit dem Nachfolgeprojekt Operativ Eigenständige Schule (OES), in Schleswig-Holstein von den Regionalen Berufsbildungszentren (rbz), in Hessen von „Selbstständigkeit Plus“, usw.

Verfolgt man die vielfältigen Entwicklungen, dann lassen sich zwei Hauptvarianten feststellen: In der Variante 1 geht es im Wesentlichen um eine Verbesserung des Kerngeschäftes der beruflichen Schulen, also um die Unterrichtsqualität. Diesem Ziel sind auch die weiteren Entscheidungen untergeordnet, die darauf hinauslaufen, den notwendigen Freiraum für die Schule zu schaffen. Grundmotiv für diese Entwicklung ist das Abnabeln von einem hierarchisch gesteuerten Schulsystem, das im Wesentlichen durch die Funktion der Schulaufsicht gekennzeichnet war bzw. ist. Die Schulaufsicht soll nach diesen Überlegungen von einer kontrollierenden zu einer beratenden Instanz werden. Der Preis für diese Schulfreiheiten ist dann die Selbst- und Fremd-Evaluation, um die Ergebnisse der selbstverantworteten Schule feststellen zu können.

Die Variante 2 orientiert sich mehr an der Vision „Schule als Unternehmen“. Natürlich wird auch hier die Unterrichtsqualität als zentrale Zielsetzung gesehen. Gleichzeitig aber geht es darum, nicht nur wirtschaftliches Denken, sondern auch wirtschaftliche Strukturen in den Schulen zu etablieren. Der staatliche Einfluss auf die Schulen wird auf die verfassungsrechtlich gebotene Einflusssphäre reduziert, globale Steuerungsentscheidungen und das operative Geschäft auf Gremien verlagert, wie man sie vom Wirtschaftsunternehmen her kennt (Verwaltungsrat, Geschäftsführer, Aufsichtsrat).

Aus der Sicht des Bundesverbandes der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen ist entscheidend, dass der Grundgedanke des Kompetenzzentrums im Vordergrund steht. Das bedeutet, dass durch eine klare fachliche Konzentration und eine überzeugende vertikale Gliederung (Berufsschule, Berufsfachschule, Fachschule, berufl. Gymnasium) dieses Kompetenzzentrum (regionales Berufsbildungszentrum) zu einer „ersten Adresse“ in der Region wird.



Reform der beruflichen Schulen in Hamburg

Für die Berufsvorbereitung und die Berufsschule soll in Hamburg ein neues Steuerungsgremium (Schulverwaltung 1) installiert werden. Nicht nur, dass durch die Zusammensetzung dieses Gremiums einem starken Einfluss von Wirtschaftsvertretern das Wort geredet wird, wird durch die institutionelle Trennung von den weiterführenden beruflichen Schulen, die über eine andere Steuerungsgruppe verfügen, der vertikal gegliederte Aufbau von Kompetenzzentren eher behindert als gefördert.

Das Hamburger Modell legt einen Schwerpunkt auf eine neue Gremienstruktur. Sowohl das Hamburger Institut für Berufsbildung mit seinem Kuratorium, als auch das Schulverwaltungsgremium für den Bereich Berufsvorbereitung / Berufsschule wird durch mehrere Vertreter aus der Wirtschaft einen besonderen Status haben. Es wird viel davon abhängen, wie diese Gremienstrukturen tatsächlich austariert sind und welchen faktischen Einfluss sie haben werden. Zu klären bleibt auch, wie eigentlich die Verantwortlichkeiten geregelt sind, wenn die Wirtschaft bestimmte Entwicklungen präjudiziert, die Folgen von solchen Entscheidungen dann aber vom Staat getragen werden müssen.

Hamburger Kollegen fordern wegen der ungeklärten Fragen eine ergebnisoffene, längere Erprobungsphase. Man fürchtet auch eine Dominanz der Wirtschaft in den Steuerungsgremien, denn bei aller Aufeinanderbezogenheit von Schule und Wirtschaft ist doch zu bedenken, dass die Wirtschaft für die Schule nur eine der gesellschaftlich relevanten Gruppen ist. Generell aber unterstützt der Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen die Reformanstrengungen in den Ländern, Eigenständigkeit und Selbstverantwortung der beruflichen Schulen zu fördern.

Dr. Samuels

Die Berufsschulreform in Hamburg

Die Berufsschulreform in Hamburg nimmt konkrete Züge an. Mit dem Ausbildungsbeginn 2005 starteten insgesamt vier von 46 Beruflichen Schulen in die Erprobungsphase einiger Reformpunkte. Es handelt sich um die Staatliche Gewerbeschule Ernährung und Hauswirtschaft, die Berufliche Schule Farmsen, die Staatliche Handelsschule Berliner Tor und die Staatliche Schule Gesundheitspflege.

Zum Hintergrund: Die Bürgerschaft verabschiedet im Dezember 2004 ein Eckpunktepapier, in dem festgelegt wird, dass die Ausbildung an den beruflichen Schulen verbessert werden soll – das Ziel: mehr Qualität, mehr Praxisnähe und damit verbunden mehr Ausbildung in Hamburg. Damit dies erreicht werden kann, gewinnen wirtschaftliche Inhalte zunehmend an Bedeutung in den Schulen. Die Zusammenarbeit zwischen den Schulen und den Ausbildungsbetrieben soll intensiviert werden. Gleichzeitig erhalten die Beruflichen Schulen größere Gestaltungsspielräume und mehr Selbständigkeit.

Von der Behörde für Bildung und Sport (BBS) wurden insgesamt 12 Teilprojektgruppen ins Leben gerufen, die sich mit den Details des Eckpunktepapiers auseinander gesetzt und Vorschläge unterbreitet haben. Um eine möglichst breite Beteiligung zu gewährleisten, hatten sich mehr als 100 Mitarbeiter in den Teilprojektgruppen engagiert, darunter viele Wirtschaftsvertreter. Von beiden Seiten wurde immer wieder betont, dass die Zusammenarbeit zwischen Behördenvertretern, Lehrern, Schulleitern und Wirtschaftsvertretern ausgesprochen konstruktiv und zielführend gewesen ist. Die Ergebnisse der Teilprojektgruppen liegen der BBS nun vor und werden in einen Gesetzesentwurf münden, der dem Senat noch im Dezember vorgelegt werden soll.

Konkrete Änderungen gibt es „erprobungsweise“ bereits an den vier Erprobungsschulen: Gab es bisher Schulbeiräte, die den Schulleitungen „lediglich“ beratend zur Seite standen, wurden jetzt erstmalig so genannte Schulvorstände ins Leben gerufen. In den Schulvorständen sitzen Wirtschaftsvertreter von Ausbildungsbetrieben, die ein Mitentscheidungsrecht über Planungen, Haushalt und Unterrichtsinhalte der einzelnen Schule haben. Dies geht weit über die bisherige beratende Tätigkeit des Schulbeirates hinaus. Unsere Handelskammer begleitet den Reformprozess von Anfang an sehr intensiv. Natürlich werden deshalb auch die neuen Schulvorstände in ihrer neuen Tätigkeit begleitet und unterstützt. Ein erstes Treffen der Wirtschaftsvertreter in den Schulvorständen hat bereits stattgefunden. Während der einjährigen Erprobungsphase werden sich die Schulvorstände regelmäßig zu Erfahrungsaustauschen in unserer Handelskammer zusammen setzen. Im August 2006, also mit Beginn des nächsten Ausbildungsjahres, werden die Reformpunkte dann flächendeckend für alle Beruflichen Schulen in Hamburg verbindlich.

Günter Kroll

Aktive Beteiligung der Betriebe erforderlich

Brauchen wir überhaupt eine Reform der Beruflichen Schulen? „Ja, wir brauchen dringend eine Reform“, so lautet einvernehmlich die Antwort der Teilnehmer aus dem Arbeitskreis. Die Globalisierung unserer Wirtschaft erfordert Fachkräfte, die über Fähigkeiten verfügen, die in den neu geordneten Berufsbildern zum Tragen kommen. An den beruflichen Schulen sind neue Methoden des Unterrichtes gefordert, die unter intensiver Einbindung der Wirtschaft zu entwickeln sind.

Die Reform des Hamburger Berufsschulwesens ist Vorbild für bundesweite Reformen, wobei aber die jeweilige Wirtschaftsstruktur des Bundeslandes zu berücksichtigen ist. Reformen sollen die Selbstverantwortlichkeit der Schulen steigern und – wie im Hamburger Modell – ergebnisorientiert durchgeführt werden. Eine ergebnisorientierte Steuerung schafft Gestaltungsfreiraum. Die Schulen können schnell, flexibel und unbürokratisch auf Veränderungen reagieren (Wirtschaft – Gesellschaft). Initiativen zur inhaltlichen Weiterentwicklung von Bildungsgängen gehen direkt von den Beteiligten aus. Die Umsetzung wird beschleunigt und ist für alle transparent.

Die Beteiligung der Wirtschaft beinhaltet die Übernahme einer großen Verantwortung. Sie erfordert die Mitverantwortung und aktive Mitarbeit der Betriebe und fördert die Qualität der Ausbildung. Die Qualitätssicherung wird durch eine interne und externe Evaluation sichergestellt, wobei die Schulinspektion die Grundlage bildet.

Mehr Selbstverantwortung an den Schulen bedeutet nicht, dass sich der Staat seiner Verantwortung entziehen kann. Laut Grundgesetz muss die Verantwortung beim Staat verbleiben. Die Teilnehmer fordern jedoch eine weitgehende eigenverantwortliche Schule, wobei nur eine „Restverantwortung“ vom Staat getragen wird. Hamburg schafft diese Voraussetzung durch ein neu gegründetes Institut, dem Hamburger Institut für Berufliche Bildung. Dieses Institut mit eigener Geschäftsführung und Kuratorium (unter Beteiligung der Wirtschaft) führt die „selbstverantwortlichen Schulen“. Selbstverantwortung wird ganz wesentlich über Ziel- und Leistungsvereinbarungen hergestellt. Die Teilnehmer begrüßen eine solche Entwicklung und sprechen sich für selbstverantwortliche Schulen aus, die mit folgenden Maßnahmen erfolgreich ihren Bildungsauftrag ausüben:

- Ziel- und Leistungsvereinbarungen
- Qualitätsmanagement
- Schulinspektion
- eigene Personalbudgets
- budgetierte Sachmittel

Daraus folgt für die Schule, dass sie Rahmenvorgaben erhält und sich an einer ergebnis- und prozessorientierten Kontrolle durch Rechenschaftslegung messen lässt. Durch Installation

einer Lernortkooperation in der Berufsschule kann es zur direkten Mitwirkung auf Ebene der Ausbilder kommen. Hierbei sind folgende Aufgaben zu erfüllen:

- Weiterentwicklung der Ausbildungsinhalte und -qualität
- Abstimmung der schulischen und betrieblichen Inhalte
- Ausgestaltung der Bildungspläne
- Beratung des Schulvorstandes in strategischen Fragen
- Kooperation von Betrieb und Schule
- Zusatzqualifikationen und Förderangebote
- Vereinbarung von Organisationsformen für den Berufsschulunterricht

Organisationsentwicklung	Personalentwicklung	Unterrichtsentwicklung
• Rahmenbedingungen für guten Unterricht schaffen • Teamstrukturen ermöglichen • Netzwerkstrukturen ermöglichen • interne Evaluation institutionalisieren • Wissensmanagement aufbauen • Ressourcensteuerung optimieren • Transparenz der Entscheidungsstrukturen • Transparenz der Kommunikations-, Informations- und Beteiligungsstrukturen • Konferenzstrukturen • Leistungsstrukturen • …	• im Team arbeiten = Teamentwicklung • Netzwerkentwicklung • Fortbildungsplanung • individuelle Förderung • Gesundheit und Arbeitszufriedenheit fördern • Ausbildung • Berufseingangsphase • Assessment • Supervision • Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch • „Karrierisierung“ • das neue Beurteilungswesen • Führung • …	• Schülerorientierung • ganzheitliche Kompetenzförderung • handlungsorientiert unterrichten • Unterricht evaluieren • individuelle Förderung • selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten fördern • aktuelle fachliche Inhalte mit Partnern absprechen • lernpsychologische Erkenntnisse berücksichtigen • gruppendynamische Prozesse gestalten • Orientierung an Arbeits- und Geschäftsprozessen • …

Arno Leskien
Bundesministerium für Bildung und Forschung

Für mehr Transparenz und Mobilität in Europa

Mehr Transparenz und Mobilität in Europa

Viele Vorteile der Europäischen Union sind bereits Alltag und selbstverständlicher Bestandteil unseres Lebens geworden. Freizügigkeit und Niederlassungsfreiheit in Europa sind hier nur einige Beispiele. Aber auch die Europäische Bildungskooperation hat in den letzten Jahren deutlich an Dynamik gewonnen. Grenzüberschreitende Aus- und Weiterbildung, gemeinsame Bildungsprogramme, ein deutlicher Ausbau der europäischen Mobilitätsförderung und die Verbesserung von Transparenz und Anerkennung von Bildungsabschlüssen sind Zeichen dieser Entwicklung.

Dennoch gibt es in der Bildungszusammenarbeit noch viel zu tun, um einen grenzenlosen Bildungsraum Europa zu verwirklichen. Der Spagat zwischen den fortbestehenden uneingeschränkten Zuständigkeiten der Mitgliedsstaaten für ihre Bildungspolitiken und der politischen und ökonomischen Notwendigkeit, angesichts gemeinsamer Herausforderungen und Probleme zur freiwilligen europäischen Annäherung im Bildungsbereich zu kommen, gelingt dabei zunehmend, wenn auch in kleinen Schritten.

Das Zusammenwachsen Europas, die internationale Verflechtung der Wirtschaft und der schnelle technologische Wandel auf den nationalen und internationalen Arbeitsmärkten haben zu neuen Qualifikationsanforderungen geführt. Europa und seine Mitgliedsstaaten stehen hier in einem wachsenden globalen Wettbewerb. Die Unternehmen in Europa brauchen verstärkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die neben ihrer beruflichen Fachkompetenz die Fähigkeit besitzen, über Sprache und Kulturgrenzen hinweg mit anderen Menschen zusammenzuarbeiten.

Die weitere Verbesserung der Qualifikationen unserer Fachkräfte ist damit eine gemeinsame Aufgabe und Verpflichtung im Wirtschaftsraum Europa, nationale Scheuklappen gegenüber den gemeinsamen Anforderungen aus und an Europa können wir uns nicht mehr leisten. Die Schaffung eines europäischen Bildungsraums und Beschäftigungsraums darf nicht zu einer Floskel für wohlfeile Feierstunden verkommen, sondern ist schlichte Notwendigkeit zur Sicherung der Zukunft Europas.

Dies gilt gerade für Deutschland, das als rohstoffarme und hoch exportorientierte Nation im Herzen Europas mit neun Nachbarstaaten und seiner geographischen Lage zu Mittel- und Osteuropa ein besonderes Interesse an grenzübergreifender Kooperation und Annäherung im Bildungsbereich hat. Und mit Blick auf die Auswirkungen der demographische Entwicklung in nicht allzu naher Zukunft ist zu ergänzen: Wir brauchen mehr Möglichkeiten zur Mobilität auf dem europäischen Arbeitsmarkt, und zwar in beide Richtungen: von außen zu uns und von uns nach draußen.

Die Maastricht-Erklärung zur beruflichen Bildung hat nicht nur die bisherigen guten Fortschritte im Kopenhagen-Prozess bilanziert, sondern war der Startpunkt für eine Anzahl neuer europäischer Anstrengungen, die einen sichtbaren Beitrag zur Schaffung eines wirklich funktionierenden, für die Bürger konkret erlebbaren europäischen Arbeits- und Bildungsmarkt sein werden.

Hauptziel muss es sein, die Barrieren der Mobilität in der beruflichen Bildung, aber auch auf dem europäischen Arbeitsmarkt zu überwinden.

Die Maastricht-Studie zeigt, dass berufliche Mobilität in Europa noch nicht sehr stark ausgeprägt ist und vor allem lediglich in Grenzregionen erfolgt. Hier dürften sich allerdings mittelfristig im Lichte der demographischen Entwicklung, aber auch im Hinblick auf die Erweiterung der EU, die allen Staaten neue Chancen bietet, Veränderungen ergeben. Wir müssen diese Chancen stärker nutzen und europäisch wie national besser dafür Sorge tragen, dass unsere Bürger „fit“ für diesen gemeinsamen Arbeitsmarkt werden.

Dies gilt auch und besonders für die berufliche Bildung, die gegenüber dem Hochschulbereich in der grenzübergreifenden Mobilität noch deutlichen Nachholbedarf hat. Die Unterschiedlichkeit und Diversität der Berufsbildungs- und Hochschulsysteme sind hierfür sicher ein Faktor – die noch unzureichende europäische Qualifizierung in der beruflichen Bildung ist ein anderer. Wir haben im Rahmen der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes die Möglichkeit geschaffen, längere Auslandsaufenthalte in die berufliche Ausbildung zu integrieren. Und in Ausbildungsberufen gewinnen Fremdsprachenkompetenzen und interkulturelle Kompetenzen zunehmend an Bedeutung.

Drei Instrumente, welche – initiiert von der Europäischen Kommission – die Mobilität in der beruflichen Bildung und die Mobilität auf dem europäischen Arbeitsmarkt in besonderer Weise unterstützen sollen, seien kurz vorgestellt und erläutert.

Der **EUROPASS**, oder genauer gesagt, das EUROPASS-Rahmenkonzept verfolgt folgende Ziele:

- Unterstützung von Einzelpersonen bei der Darstellung von Qualifikationen
- Zugang zu bereits vorhandenen Instrumenten und Beratungsstellen erleichtern
- Entwicklung einer Gesamtstrategie zur Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen
- Förderung von Mobilität

Die Einzeldokumente des neuen EUROPASS – Lebenslauf, Mobilität, Diplomzusatz, Sprachenpass und Zeugniserläuterungen – sind elektronisch und in Papierform verfügbar. Informationen und Einzeldokumente zum EUROPASS sind abrufbar unter www.europa.cedefop.eu.int oder www.europass-info.de.

Auch die beiden folgenden Instrumente sollen die Transparenz von Qualifikationen verbessern und werden dies nach meiner Überzeugung auch.

Für mehr Transparenz und Mobilität in Europa

Der **Europäische Qualifikationsrahmen** (EQF oder EQR), für den ein erster Entwurf der EU-Kommission seit dem Spätsommer 2005 vorliegt und zu dem derzeit der sog. Konsultationsprozess läuft, hat die *Zielgruppen* Bildungsverantwortliche und Individuen und verfolgt folgende *Zielsetzung*:

- Transparenz
- Vergleichbarkeit von Lernergebnissen
- Mobilität
- Anrechnung, Anerkennung
- Transfer von Kreditpunkten
- Lebenslanges Lernen

Chancen des EQF

- erleichtert europaweite Verständigung über Qualifikationen/Kompetenzen durch einen einheitlichen Beschreibungsansatz (ergebnisorientiert / Deskriptoren)
- erleichtert grenz- und systemübergreifende Vergleichbarkeit der Niveauhöhe von Qualifikationen und Kompetenzen in Europa unabhängig von Dauer, Lernort und Institution
- erleichtert Einschätzung ausländischer Bildungsangebote und unterstützt damit Mobilität
- kann grundsätzlich alle Formen des Kompetenzenerwerbs (formal, informell, lernortübergreifend) berücksichtigen

Herausforderungen

- gemeinsame Verständigung über Begriffsdefinitionen (Lernen, Lernergebnisse, Kompetenz, Qualifikationen), sprachliche und kulturelle Differenzen hinsichtlich des Gebrauchs der Begriffe
- Begrenzung auf die Funktion eines Meta-Rahmens und Übersetzungsinstrumentes
- Offenheit der EQF-Struktur für künftige Entwicklungen
  - Startpunkt längerfristiger nationaler Entwicklungen
  - mehrjährige Erprobungsphase
- Entwicklung von Instrumenten für die Erfassung und Bewertung von Kompetenzen
- Qualitätssicherung, Herstellung des gegenseitigen Vertrauens

Erste Bewertung

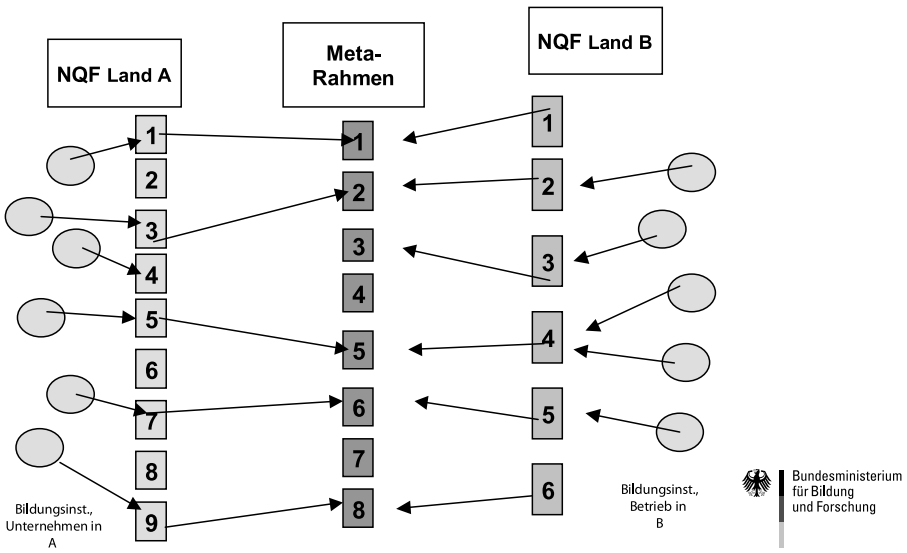
Der EQF ist ein gestaltungsoffenes Instrument, das Chancen und Risiken in sich birgt. Die Funktion des EQF ist nicht vergleichbar mit der Funktion eines NQF. Von entscheidender Bedeutung ist die Gestaltung des NQF in Deutschland.

Herausforderungen für Deutschland

- Bereitschaft, die positiven europäischen Entwicklungen aufzugreifen und durch aktive Mitgestaltung die nationalen Spezifika und Interessen zu vertreten
- den Mehrwert für die Einzelperson erkennbar zu machen
- Ergebnisse von Lernprozessen outcome- und kompetenzorientiert beschreiben
- Entwicklung eines nationalen Referenzsystems (NQF), das die nationalen Besonderheiten berücksichtigt und abbildet und das zum EQF in Beziehung gesetzt werden kann
- Fragen der Anrechnung, Anerkennung und Durchlässigkeit bedürfen spezifischer Antworten.

Schließlich laufen derzeit noch Arbeiten zur Entwicklung eines Leistungspunktesystems, wie mit dem **ECTS** im Hochschulbereich seit einigen Jahren bereits eines verfügbar ist. ECVET, das European Credit and Tranfer System for Vocational Education, steckt noch ziemlich in den Anfängen.

EQF – Funktionsweise



Barbara Meyer
Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit

Berufsbildungspolitik im europäischen Kontext

Die wirtschaftliche Entwicklung und mehr Wachstum sind ohne „Köpfchen“ und ohne Manpower nicht zu erreichen. Gleichzeitig investieren Unternehmen nur dann in Bildung, wenn sie die Qualifikation ihrer Mitarbeiter auch für das Unternehmen benötigen. Erfolgreiche Berufsbildungspolitik im europäischen Kontext muss sich diesen Anforderungen stellen, indem sie die Herausforderungen annimmt. Im Folgenden werden zunächst die **vier wichtigsten Herausforderungen** skizziert.

1. Internationale Wettbewerbsfähigkeit des Bildungssystems

Es gibt eine zunehmende internationale Verflechtung der Konzernstrukturen und der Entscheider in den Konzernen, die das duale Ausbildungssystem nicht kennen. In den Unternehmen spielt die Kostenreduzierung eine zentrale Rolle. Dabei kommt den Personalkosten i. d. R. ein hohes Augenmerk zu. Die duale Ausbildung mit ihrem hohen Anteil an betrieblicher Beteiligung wird oft als Kostenfaktor gesehen, insbesondere im Vergleich mit den Aufwendungen, die Unternehmen an Standorten entstehen, die ihre Mitarbeiter aus staatlich finanzierten Bildungseinrichtungen rekrutieren. Hier müssen das System der dualen Ausbildung und sein Erfolg deutlicher gemacht werden. Auf Dauer, also über fünf bis zehn Jahre gesehen, macht sich die Investition in betriebliche Ausbildung immer bezahlt. Die generelle Anerkennung des dualen Systems reicht nicht aus; es muss verstanden werden.

2. Situation bei sächsisch/deutschen KMU

Anders die Situation bei den Sachsen, den deutschen KMU; sie erkennen den Auszubildenden auch als Potenzial und Arbeitskraft, aber ihre konjunkturelle Lage lässt eine Beschäftigung im Moment nicht zu.

3. Demographie

In Sachsen sind derzeit überdurchschnittlich viele hochqualifizierte Beschäftigte älter als 50 Jahre (Sachsen: 38 %, West: 19 %), mit der Folge, dass es nicht genügend Arbeitsplätze bzw. Aufstiegsmöglichkeiten für jüngere Leistungsträger gibt. Man spricht heutzutage schon von der „Lehmschicht der Babyboomer“ und denkt über „age-management“ nach.

Geschlechtsspezifisches Wanderungsverhalten zeigen viele junge Frauen, weil sie in Dienstleistungs- und Verwaltungsberufen keine Beschäftigung finden. Nach Umfragen möchten 41,3 % der jungen Mädchen in Sachsen später in der Verwaltung arbeiten, 33 % im Dienstleistungsbereich, nur 2,8 % in der Industrie und 1 % im Handwerk. Junge Frauen müssen daher stärker an technische Berufe herangeführt werden.

4. Grundqualifikation

36 % der erfolglosen Lehrstellenbewerber in Sachsen hatten 1997 in den Kernfächern einen Notendurchschnitt von 4 und schlechter, heute liegt der Anteil bereits bei 50 %. Hier liegt eine Aufgabe für Eltern, Schule, Staat und Unternehmen, denn Defizite liegen oft in den grundlegenden Kompetenzen/Tugenden: dazu zählen Fleiß, Konzentration, Selbstdisziplin, Teamfähigkeit und soziale Kompetenz.

Von den Eltern wird erwartet, dass sie Lern- und Lebensmotivation vermitteln. Dies gelingt Eltern nur, wenn sie ihren Kindern auch Vorbild sind. Eine weitere Erwartung an Eltern ist: Wer sein Kind liebt, zeigt ihm Grenzen, auch wenn das anstrengt, damit es diese nicht in der harten Lebenswirklichkeit lernen muss! Erziehungsarbeit ist harte Arbeit, die nicht nur Spaß, sondern zugleich Anstrengung bedeutet.

Von der Schule wird erwartet, dass sie den Zusammenhang mit der Lebenswirklichkeit beachtet, den Zusammenhang zwischen Wissen und Können, Wissen und Anwenden. Sie muss sich in Anbetracht der Vielfalt des Wissens und des „Wissens-Könnens“, „Wissens-Müssens“ auf den Erwerb von Basis- und Schlüsselkompetenzen konzentrieren. Schulen müssen die Möglichkeiten, die in neu entwickelten Lehrplänen liegen, und die Chancen der Schulentwicklung aufgreifen und ihre Freiräume nutzen.

Unternehmen/Betriebe können die Schule bei der Praxisorientierung des Unterrichts und in Fragen der Berufsorientierung unterstützen, z. B. damit Mädchen ihre technischen und handwerklichen Fertigkeiten erproben. Eine zweite wichtige Aufgabe liegt in der Lernmotivation. Wenn Unternehmen verstärkt deutlich machen: Wir bilden aus, wir brauchen euch, erhöht sich auch die Lernmotivation.

Die Aufgabe des Staates ist es u. a., für eine stabile Finanzierung solider allgemeiner Bildung zu sorgen. Es bedarf der Verbesserung des Ansehens der Lehrer und der Schule. Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt ist auch Folge der hohen Arbeitslosigkeit. Wer weniger Mitarbeiter braucht, braucht auch weniger Nachwuchs und trotzdem ist die Ausbildungsquote der Wirtschaft konstant bei ca. 5,9 % aller versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse. Ausbildung wird weniger rasch abgebaut als Arbeitsplätze.

Situation auf dem Ausbildungsmarkt

In Sachsen sind für die Situation auf dem Ausbildungsmarkt demographische Sonderprobleme des Ostens entscheidend. In den letzten Jahren trafen überstarke Schulabgängerjahrgänge auf geringe Altersabgänge der Wirtschaft, auf die ab 2009 wieder zunehmende starke Verrentungswellen folgen werden. Diese Situation erklärt zahlenmäßig das Ausbildungsproblem in Deutschland.

Berufsbildungspolitik im europäischen Kontext

Die deutsche Ausbildungsplatzlücke hat in den letzten Jahren ca. 15.000 fehlende Ausbildungsplätze betragen. Davon fehlten ca. 14.000 Bewerber-Plätze im Osten. Hinzu kommen ca. 100.000 Jugendliche, die in staatlichen Maßnahmen im Osten Deutschlands ausgebildet bzw. versorgt werden.

In Sachsen kommt der Staat für Ausbildung von rund 2/3 aller Jugendlichen auf, die nicht den Bildungsweg über das Gymnasium zum Studium beschreiten. Besondere Sorge gilt den so genannten Altbewerbern, deren Anteil an den Bewerbern im Jahr 2004 bei 46,1 % gelegen hat, der der unvermittelten Bewerbern liegt bei 67 %. Diese Bugwelle kann das Resultat staatlicher praxisferner Ausbildung sein, aber es gibt keine Alternative. Angesichts des absehbaren demographischen Wandels verstärkt Sachsen seine Anstrengungen, damit mehr Bewerber eine Ausbildung mit einem in der Wirtschaft bekannten Kammerabschluss erhalten und die zweite Schwelle besser überwinden können. Dafür stehen ca. 118,3 Mio. € aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und entsprechender Komplementärfinanzierung für 2005 und 2006 zur Verfügung.

Trotz 2/3 der Auszubildenden in staatlich finanzierten Maßnahmen sehen wir die Stärken des dualen Ausbildungssystems, da es den Bedürfnissen der Wirtschaft am ehesten gerecht wird. Das duale System der Berufsausbildung ist international wettbewerbsfähig; es ist eines der weltweit modernsten Bildungssysteme. Das duale Berufsausbildungssystem hat eine hohe Flexibilität und große Anpassungsfähigkeit, ist heute immer noch die wichtigste Säule des Ausbildungssystems und erfüllt alle wichtigen Referenzkriterien moderner Bildungssysteme.

Die Selbstständigkeit der Bildungsträger

Die Eigenständigkeit der Länder, Kommunen und Unternehmen bei Organisation und Finanzierung des dualen Ausbildungssystems ist Grundbedingung moderner Bildungssysteme. Sie gewährleistet ein individuelles Eingehen auf den Bedarf der Praxis, ein individuelles Eingehen auf die Leistungsfähigkeit des Einzelnen und den Wettbewerb der Organisation. Der Nutzen der Selbstständigkeit ist eine hohe Effizienz und ein relativ geringer finanzieller Aufwand für den Staat. Die Wirtschaft finanziert 85 % der dualen Ausbildungskosten.

Die Unternehmen bestätigen, dass die Lehrausbildung den effizientesten Einstieg in die Personalentwicklung gewährleistet. Wir sind jedoch auch der Meinung, dass diese Form der Organisation nur dann effektiv gewährleistet ist, wenn es bei der eingeführten Zuständigkeit des Bundes bleibt. Es macht keinen Sinn, die Zuständigkeit auf die Länder zu übertragen mit der Folge, 16 unterschiedliche Systeme zu haben.

Standards

Die Wirtschaft benötigt weltweit einheitliche und bewährte Standards überall, auch bei Bildung. Die DIN, ein europäisches Erfolgsmodell, hat den Deutschen Unternehmen im globalen Wettbewerb sehr geholfen.

Bundesweite Standards (ähnlich in Schweiz und Österreich) sind daher unverzichtbar. Hier liegt die eigentliche Kernaufgabe des Staates: bei zunehmender Selbstständigkeit muss die Qualität der Ausbildung gesichert werden. Der Vorschlag der Föderalismuskommission, berufliche Bildung in Länderkompetenz zu geben, war ein gewaltiger Rückschlag. Wir bräuchten eher europaweit geltende Standards.

Wir unterstützen daher im Rahmen des Brügge-Kopenhagen-Prozesses die Entwicklung eines EU-weiten Leistungspunktesystems der beruflichen Bildung ECVET (European Credit Transfer System for Vocational Education and Training). Glücklicherweise hat die EU damit das zu einfache Leistungspunktesystem im Hochschulbereich ECTS (sog. Bologna-Prozess) verlassen, das Bildung in verschiedene Stufen einteilt und nur Lernumfang vergleicht („Absitzen“ von Lektionen – workload). Jetzt soll berufliche Handlungskompetenz (outcome) bewertet und bepunktet werden: Dazu werden Kompetenzen praxisorientiert in Modulen beschrieben und es wird ergänzend ein System der Qualitätssicherung etabliert.

Das wahrscheinliche Ergebnis des Systems wird den deutschen Ausbildungsordnungen ähnlich, aber klarer und kürzer sein. Dies europaweit zu vereinheitlichen, wird eine gigantische Jahrhundertaufgabe. Doch der wesentliche Nutzen, die internationale Verbesserung von Durchlässigkeit, rechtfertigt die Mühen. Das deutsche System braucht sich vor einem solchen Vergleich nicht zu scheuen.

Praxis- und Kompetenzorientierung

Der Aufwand wird in der politischen Debatte oft unterschätzt. Zum Standard der Neuordnungsverfahren gehört meistens:

- die systematische Auswertung von Stellenausschreibungen
- Umfragen unter Personalverantwortlichen
- systematische wissenschaftliche Begleitung

Die Vielfalt der Ausbildungsberufe und deren häufige Neuordnung ist eine Stärke des Systems. Dabei ist allerdings immer darauf zu achten, dass im Prozess des lebenslangen Lernens berufliche Weiterentwicklung möglich ist. Die Gefahr für das duale System in Deutschland besteht in Folgendem:

Die hohen Arbeitskosten in Deutschland grenzen die weniger Leistungsfähigen nicht nur aus dem Arbeitsprozess aus, sondern auch aus der Ausbildung. Wir brauchen weiterhin auch weniger anspruchsvolle Berufe für eher praktisch begabte Jugendliche und „Spätzünder".

Sachsen unterstützt hierin den Bundeswirtschaftsminister nachdrücklich. Die relativ gute Akzeptanz der neuen zweijährigen Berufe ist Beleg für ihre Richtigkeit.

Weitere Elemente bei der Weiterentwicklung der beruflichen Bildung sind mehr Möglichkeiten für Zusatz- und Wahlbausteine, der Erwerb sozialer und internationaler Kompetenzen sowie eine Verbesserung der Anerkennung im Ausland erworbener Teilqualifikationen und Ausbildungsstufen.

Gewährleistung der Einhaltung der Standards

Die externe und unabhängige Prüfung gewährleistet, dass ein Tischler in Schleswig- Holstein mit der Abschlussnote 3 exakt genau so gut ist wie der aus Sachsen mit der gleichen Note. Die Kammerprüfung gewährleistet eine externe und unabhängige Bildungsevaluation sowie Unabhängigkeit und Qualität der Prüfung durch Berufsschullehrer, Ausbilder und Sozialpartner. Das ist der exportfähige Punkt des dualen Systems der Berufsbildung.

Da europaweit einheitliche Bildungsstandards noch lange nicht zu erwarten sind, wird es einen freien Wettbewerb von Bildungsstandards geben. Solche Standards fördern den Wettbewerb zwischen verschiedenen Systemen der beruflichen Bildung.

Die konsequente Orientierung an den 4 Kriterien moderner Bildungssysteme führt auch zu einer höheren Akzeptanz vollzeitschulischer Ausbildung. Am Beispiel der IT-Berufe lässt sich dies aufzeigen: Die Berufsfachschule zeigt gerade in dieser sehr dynamischen Branche Erfolg. Sie ist keine Ausbildung zweiter Klasse. In Sachsen werden dual in neuen IT-Berufen 500 Lehrlinge im Jahr, vollzeitschulisch aber 2.000 Schüler in Beschäftigung übernommen (Informatik- und software-technische Assistenten).

Bildungsunternehmer nutzen das Modell der staatlich unterstützten Ersatzschule, um rasch auf extrem schnell wechselnde Technologiesprünge zu reagieren. Hersteller von Hard- und Software stellen Schülern neueste Produkte zur Verfügung, so dass eine auf dem Stand der Technik stehende Ausbildung gewährleistet ist. Das duale System mit hohem Abstimmungsbedarf ist hier offenbar im Nachteil, oder einfach nicht schnell genug, bzw. hat nicht genügend Kapazitäten. Beide Modelle haben ihre Berechtigung, der Wettbewerb bringt beide voran.

Insgesamt ist ein Trend zur „Dualisierung" der Bildung zu erkennen. Beispiele sind das steigende Engagement der Wirtschaft zur praxisnäheren Ausbildung an den Hochschulen nach verschiedenen Modellen:

- Traineeprogramme
- doppelqualifizierende Berufsbildungsgänge mit Erwerb der Fachhochschulreife
- der Andrang der Wirtschaft auf die Berufsakademien, dem sich Sachsen mit einer Kapazitätsausweitung entgegen dem demographisch bedingten Trend in den übrigen Zweigen der Bildung stellt
- der Trend zur kooperativen Ingenieurausbildung mit kombiniertem Erwerb von Fachhochschulzeugnis und Gesellenbrief oder die Forderungen der Wirtschaft nach einer dualen Bachelor- und Masterausbildung auf der Rechtsgrundlage des Berufsbildungsgesetzes sog. Bachelor professional.

Während die Kultusministerkonferenz das Hochschulmonopol für Bachelor- und Mastergrade verteidigen, prüfen renommierte ausländische Akademien längst Absolventen privater deutscher Wirtschaftsakademien und verleihen dual ausgebildeten jungen Führungskräften Bachelorgrade.

Internationalisierung

Bildungssysteme müssen reagieren, auch das duale System. Immer größeres Gewicht kommt der Fremdsprachenausbildung zu, dies ist gerade für Sachsen bedeutsam. In der beruflichen Bildung gibt es bereits binationale Schulen, wie die Berufsfachschule des Bildungszentrums für informationsverarbeitende Berufe Görlitz. Leider ist eine analoge Kooperation bei dualer Ausbildung auf dem deutschen Arbeitsmarkt aufgrund einer verständlicherweise restriktiven Zulassung von Ausländern derzeit nur im Rahmen zeitlich begrenzter Praktika möglich. Das neue Berufsbildungsgesetz ermöglicht den Erwerb von Auslandserfahrung innerhalb der Ausbildung. Die skizzierten Referenzkriterien für ein modernes Bildungssystem garantieren den nachhaltigen Erfolg und das hervorragende Image des dualen Systems bei jungen Menschen und in der Wirtschaft.

Jürgen Buick, Dresdner Verkehrsbetriebe AG
Cornelia Kind / Daniel Dorazil, Ostsächsische Sparkasse Dresden

Europäische Kooperationen: Neue Wege in der Ausbildung

Jürgen Buick

Öffentlicher Personennahverkehr in einer Grenzregion

Nach der Ost-Erweiterung der Europäischen Union werden sich auch in der Euroregion Elbe-Neiße und Elbe-Labe grenzüberschreitende Arbeits- und Dienstleistungsmärkte herausbilden, für deren weitere Entwicklung die Normen und Standards der EU zur Anwendung kommen. Dies zwingt zur Harmonisierung nationaler und regionaler Regelungen und zur Anpassung von Strukturen und Prozessen, damit neue Gemeinsamkeiten auch gelebt werden können.

Der Öffentliche Personennahverkehr ist durch die EU-Erweiterung besonders betroffen. Einerseits wird durch die Marktöffnung eine internationale Betätigung der Verkehrsbetriebe möglich, die bei entsprechender strategischer Ausrichtung der Unternehmen personell vorbereitet werden muss; andererseits entstehen grenzüberschreitende neue Verkehrsströme, die auch im Rahmen des bisherigen operativen Geschäfts der grenznahen Verkehrsbetriebe in der Grenzregion Elbe-Neiße und Elbe-Labe erhöhte personelle Anforderungen mit sich bringen.

Die Personalentwicklungsstandards in den Verkehrsunternehmen tragen der zukünftigen Entwicklung noch nicht in ausreichendem Maße Rechnung. Defizite werden insbesondere in der nicht umfassenden und nicht identischen Qualifizierung der Mitarbeiter gesehen. Dies gilt sowohl für den Operativen- als auch für den Managementbereich. Gerade im Bereich der Fahrertätigkeit genügt es zurzeit, im Besitz einer entsprechenden Fahrerlaubnis zu sein. Für die Personenbeförderung ist darüber hinaus eine Personenbeförderungserlaubnis erforderlich. Weitere Voraussetzungen bzw. Qualifikationen werden nicht verlangt.

Es erscheint also notwendig, die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter in den Verkehrsunternehmen sowie die Berufsausbildung junger Menschen auf eine veränderte Grundlage zu stellen, damit den europäischen Anforderungen diesseits und jenseits der Grenzen Rechnung getragen werden kann. Es ist vorgesehen, mit Partnern aus Polen und Tschechien eine länderübergreifende Berufsausbildung in spezifischen Berufen des Öffentlichen Personennahverkehrs zu organisieren. Angedacht sind hier Berufsbilder wie Fachkraft im Fahrbetrieb und Operator im Betrieb, der in Prag ausgebildet wird. Hier sind Kooperationen mit dem Ziel der Organisation einer modularen Ausbildung durchaus denkbar und im Interesse eines qualitativ hochwertigen Öffentlichen Personennahverkehrs auch wünschenswert. Darüber hinaus bestehen auch für Mitarbeiter von Verkehrsunternehmen beispielsweise der Städte Görlitz, Jelenia Góra, Decin, Most, Chomutov, Liberec, Wroclaw oder Dresden in der Euroregion Elbe-Neiße und Elbe-Labe erhöhte Anforderungen. Diesen Anforderungen soll in einer gezielten Aus- und Weiterbildung Rechnung getragen werden.

Um eine gemeinsame, grenzübergreifende Berufsausbildung im Bereich des Öffentlichen Personennahverkehrs sowie eine gezielte Qualifizierung von Mitarbeitern zu organisieren, ist eine detaillierte Abstimmung über Ausbildungsbedarf und Ausbildungsinhalte erforderlich. Aufgrund der unterschiedlichen Berufsbildungssysteme und Berufsbilder ist es zwingend notwendig, vor der Umsetzung einer gemeinsamen Ausbildung die Systeme und Ausbildungsinhalte zu kennen. In Tschechien und Polen tragen sich die Bewerber in fachspezifische Schulen ein und werden dann in einem Ausbildungsberuf ausgebildet. Ausbildungsverträge zwischen Auszubildenden und Unternehmen wie in Deutschland üblich gibt es nicht. Insofern unterscheiden sich die Bildungssysteme in wesentlichen Punkten.

Um zum einen die unterschiedlichen Bildungssysteme kennen zu lernen und zum anderen auch Partner zu finden, die an einem gemeinsamen Projekt Interesse haben, veranstalteten die Dresdner Verkehrsbetriebe AG und die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di Sachsen im September 2004 in Dresden einen Workshop zum Thema „Berufliche Bildung im Öffentlichen Personennahverkehr nach der EU-Osterweiterung“. Zu diesem Workshop kamen Gäste aus Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Behörden, Ämtern und Gewerkschaften aus Tschechien, Polen, Österreich, Dänemark und Deutschland.

Im Ergebnis der beiden Veranstaltungstage wurden zwei Arbeitsgruppen gegründet. Diese beiden Arbeitsgruppen sollen sich mit der Frage der Gründung eines länderübergreifenden Ausbildungsverbundes zur beruflichen Erstausbildung und mit der Gründung eines länderübergreifenden Netzwerkes zur Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern in Verkehrsunternehmen befassen.

Als Probleme für eine gemeinsame Ausbildung werden nicht nur die unterschiedlichen Bildungssysteme, sondern auch die Sprachbarrieren gesehen. Ab 2005 wird durch die Verkehrsschule Prag das Berufsbild „Operator im Betrieb“ und ab 2006 in Dresden die „Fachkraft im Fahrbetrieb“ ausgebildet. Hier ist ab 2006 eine gemeinsame schnittstellenbezogene Ausbildung geplant. Um Möglichkeiten zu eruieren, werden Ausbilder und Lehrer der Dresdner Verkehrsbetriebe AG und Dresdner Berufsschulen 2005 und 2006 in Prag und 2007 zur Abstimmung gemeinsamer Ausbildungsmöglichkeiten in Wroclaw sein.

Leider gibt es in Polen bislang noch kein spezifisches Berufsbild des Öffentlichen Personennahverkehrs und aus deutscher Sicht ist auch das Engagement, diese Fragen gemeinsam zu bearbeiten, eher verhalten. Aber ein Anfang ist gemacht, und diesen gilt es weiterzuentwickeln.

Cornelia Kind / Daniel Dorazil

Ein Auszubildender aus Tschechien

Die Ostsächsische Sparkasse Dresden hat erstmals einen Auszubildenden aus einem europäischen Nachbarstaat eingestellt. Daraus ergeben sich neue Herausforderungen für Unternehmen, Ausbilder und Auszubildende.

Anforderungen an den Bewerber

- Verhandlungssichere tschechische Sprachkompetenz
- Verständnis der tschechischen und deutschen Mentalität
- Erfolgreiche Teilnahme am Auswahlverfahren

Weitere notwendige Bedingungen

- Kenntnisse über institutsspezifische Belange
- Einstellung erfolgte über den Ausbildungsbedarf hinaus

Erste Erkenntnisse und Erfahrungen aus Unternehmenssicht

Welche Besonderheiten bringt die Ausbildung mit sich?

Grundsätzlich gelten für die Ausbildung des tschechischen Bankkaufmannes analog die Anforderungen laut Ausbildungsordnung. Darüber hinaus gilt es, einigen speziellen Anforderungen gerecht zu werden, z. B.:

- Versetzungsplanung
- Nutzung der Fähigkeiten (Übersetzung Internetseiten für Internet-Filiale, generell Sprachkompetenz nutzen, Einbindung in Projekte)

Welche Vorteile bringt die Einstellung eines tschechischen Auszubildenden mit sich?

Die Einstellung des tschechischen Auszubildenden erfolgte über den Ausbildungsbedarf hinaus, die Stelle wurde zusätzlich geschaffen. Perspektivisch wird so sichergestellt, besser auf das Potenzial und die Bedarfe tschechischer Kunden eingehen zu können.

Erfahrungsbericht aus Sicht des Auszubildenden

Wie ist der Start in der Ostsächsischen Sparkasse Dresden verlaufen?

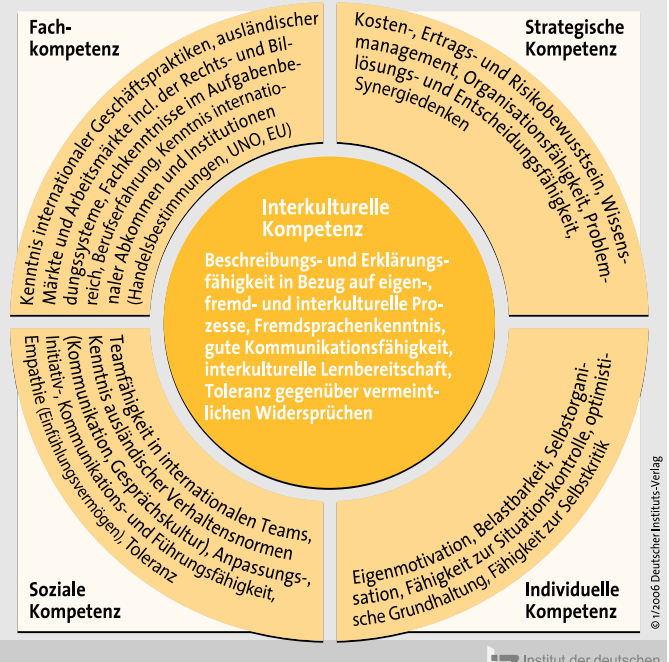
Daniel Dorazil: Für mich gab es sehr viel Neues, ich hatte Vieles auf einmal zu lernen, nicht nur in der Berufsschule, sondern auch im Unternehmen. In den ersten Tagen erfolgten viele Einweisungen. Das war sehr interessant und ich bin froh, mich so schnell eingelebt zu haben.

Welche Reaktionen zeigen Kunden und Mitarbeiter?

Daniel Dorazil: Zu Beginn habe ich es gelernt, die Kunden aktiv anzusprechen. Hier waren die Rückmeldungen der tschechischen Kunden sehr positiv. Zurzeit übersetze ich bei Beratungsgesprächen und unterstütze die Berater in ihrer Tätigkeit. Zukünftig möchte ich selbst beraten und neue tschechische Kunden erreichen.

Insgesamt waren die Kunden angenehm überrascht, einen Ansprechpartner zu haben, der ihre Heimatsprache spricht. Von Seiten der Mitarbeiter gab es viele interessierte Nachfragen. Ich fand es schön, so gut aufgenommen zu werden.

Kompetenz-Kompass



Dr. Barbara Dorn, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Dr. Wolfgang Kehl, Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen

Attraktivität der dualen Ausbildung im erweiterten Europa sichern

Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt ist derzeit von zwei gegenläufigen Tendenzen geprägt. Einerseits herrscht Ausbildungsplatzknappheit und die Wirtschaft investiert viel Energie, um jedem ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen ein Angebot zu machen. Andererseits bleiben jedes Jahr attraktive Ausbildungsplätze unbesetzt, da keine geeigneten Bewerber auf dem Ausbildungsplatzmarkt vorhanden sind.

Dieses Problem wird sich in den nächsten Jahren verstärken:

- Aufgrund der demographischen Entwicklung wird spätestens ab 2008 ein Wettbewerb um die „besten Köpfe“ einsetzen.
- Auf Länderebene geregelte vollzeitschulische Angebote stehen in Konkurrenz zur dualen Ausbildung.
- Die Studienneigung von Jugendlichen steigt weiter an. Rd. 50 % der Jugendlichen mit Hochschulzugangsberechtigung entscheiden sich für ein Studium.
- Die Beschlüsse der Europäischen Union zur Schaffung eines Europäischen Bildungsraumes bedeuten tiefgreifende Konsequenzen auch für unser Bildungssystem.

Um im europäischen Kontext nicht ins Hintertreffen zu geraten, benötigen wir daher ein auf Dauer attraktives System, für das es entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen gilt.

Dr. Barbara Dorn

Berufliche Bildung weiter entwickeln

Wesentliches Merkmal und Erfolgsfaktor des beruflichen Ausbildungssystems in Deutschland ist die Praxis- und Bedarfsorientierung. Sie sichert den Betrieben hervorragend ausgebildeten Fachkräftenachwuchs und den Absolventen gute Beschäftigungschancen. Zwei Drittel eines Jahrgangs nutzen die Ausbildungschancen im dualen System, Betriebe stellen jährlich mehr als eine halbe Million Ausbildungsplätze zur Verfügung.

Mangelhafte Rahmenbedingungen wie etwa die fehlende Ausbildungsreife der Schulabgänger, die hohen Ausbildungskosten oder eine fehlende Durchlässigkeit zu anderen Bildungsbereichen belasten das duale System. Damit dass duale Ausbildung für Betriebe wie Beschäftigte attraktiv und die Vorteile des dualen Systems erhalten bleiben, ist eine Stärkung der betrieblichen Ausbildung und eine Verbesserung der Rahmenbedingungen erforderlich:

Ausbildungsreife sicherstellen
Die Unternehmen beklagen seit Jahren mit zunehmender Dringlichkeit die mangelnde Ausbildungsreife vieler Schulabgänger, auf Grund derer zahlreiche Lehrstellen unbesetzt bleiben. Veränderungen im Bereich der Schulbildung müssen daher eine hohe Bildungsqualität garantieren und die Ausbildungsreife der Schulabgänger sicherstellen – durch die Umsetzung von Bildungsstandards, eine verbesserte individuelle Förderung sowie ein flächendeckendes Angebot an Ganztagsschulen. Ziel muss die deutliche Senkung des Anteils an Schulabgängern ohne Schulabschluss und des Anteils der Schüler sein, die hinsichtlich ihrer Aussichten auf beruflichen Erfolg als Risikogruppe eingeschätzt wird. Die aktuellen Bemühungen der Länder, die Qualität der allgemein bildenden Schulen zu verbessern, sind ausdrücklich anzuerkennen. Die Länder sind aber gefordert, die noch lange nicht wirksam implementierten bildungspolitischen Reformen weiter umzusetzen.

Berufspektrum differenzieren
Die Ordnung neuer und die Novellierung bestehender Ausbildungsberufe muss sich noch stärker als bisher am Qualifikationsbedarf der Branchen und dem Ausbildungs- und Beschäftigungspotenzial der Betriebe orientieren. Neuordnungen müssen zügig durchgeführt werden, um dem Bedarf der Praxis rechtzeitig Rechnung tragen zu können. Dabei sollten sich Ausbildungsordnungen stärker auf die erforderlichen Mindestanforderungen konzentrieren und die Ausbildungsinhalte gestaltungsoffen formuliert werden, um den Betrieben Gestaltungsspielraum zu lassen.

Zudem ist das Ausbildungsspektrum nach oben und unten weiter zu differenzieren: Anspruchsvolle zweijährige Ausbildungsberufe, duale Studiengänge, die einen Studienabschluss mit einer betrieblichen Ausbildung kombinieren sowie Zusatzqualifikationen stellen eine gute Möglichkeit für leistungsstarke Jugendliche dar. Für leistungsschwächere Jugendliche müssen in Wirtschaftsbereichen mit entsprechendem Bedarf und Beschäftigungschancen zügig weitere flexible Berufe mit weniger komplexen Anforderungen geschaffen werden.

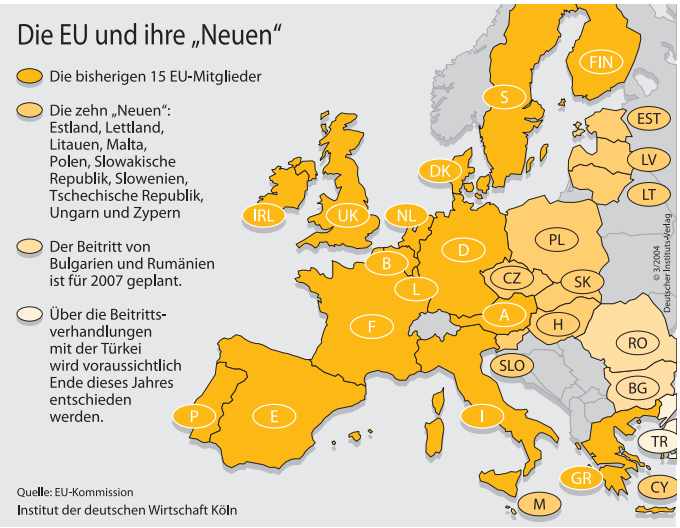
Ausbildungskosten senken
Die Praxis zeigt, dass durch mehr Flexibilität bei der Ausbildungsvergütung zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden können. Deshalb muss bei tariflich vereinbarten Ausbildungsvergütungen der Anstieg gestoppt werden. Auch Absenkungen dürfen kein Tabu sein. Darüber hinaus muss es Öffnungsklauseln in Tarifverträgen geben, die im Sinne betrieblicher Bündnisse für Ausbildung Abweichungen von der Ausbildungsvergütung ermöglichen. Auch im außertariflichen Bereich muss durch eine gesetzliche Neudefinition der Angemessenheit die Flexibilität der Ausbildungsvergütung erhöht werden. Zudem sollte das Prinzip „Ausbildung geht vor Übernahme“ gelten, damit eine verpflichtende Weiterbeschäftigung von Ausgebildeten die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe nicht zusätzlich belastet.

Leistungsfähigkeit der Berufsschulen sicherstellen
Die Berufsschule ist wie ein modernes Dienstleistungsunternehmen zu führen und muss zur Erfüllung ihrer Aufgaben und als Partner der Betriebe über finanzielle, personelle und inhaltliche Selbstständigkeit verfügen. Länder und Kommunen sind in der Pflicht, einen Entwicklungs- und Investitions-

schub in den Berufsschulen auszulösen, um Modernitätsrückstände aufzuarbeiten, die Unterrichtsausfälle zu minimieren und Qualitätssicherungsinstrumente einzuführen. Auch der Fremdsprachenunterricht an Berufsschulen muss ausgeweitet werden. Zudem müssen die Berufsschulen ihr Zeitmanagement modernisieren, damit die Auszubildenden mehr Zeit im Betrieb verbringen können.

Durchlässigkeit und Transparenz sicherstellen
Die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung ist seit langem eine zentrale Forderung der Wirtschaft. Dazu gehört auch die Öffnung des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte. Dies eröffnet neben der beruflichen Fortbildung zusätzliche Perspektiven im Anschluss an eine Ausbildung und macht eine berufliche Ausbildung attraktiver.

Auch auf europäischer Ebene müssen Durchlässigkeit und Transparenz gefördert werden. Dafür muss ein Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET) entwickelt und implementiert werden, das kompatibel zum Leistungspunktesystem ECTS ausgestaltet und mit diesem über einen einheitlichen „European Qualification Framework (EQF)“ verknüpft ist. Der EQF soll die in unterschiedlichen Bildungsabschnitten und -bereichen erworbenen Kompetenzen in verschiedenen Niveaustufen auf qualitativer und quantitativer Ebene vergleichbar machen.



Quelle: EU-Kommission
Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Europa nutzen
Auslandsaufenthalte während der Ausbildung sind der direkte Weg zum Erwerb internationaler Kompetenzen. Entsprechende Förderungen etwa im Rahmen des LEONARDO-Programms sollten ausgeweitet und zusätzlich auf individuelle Maßnahmen, d. h. die Förderung einzelner Auslandsaufenthalte ausgerichtet werden.

Dr. Wolfgang Kehl

Dualer Partner Berufsschule

Steigerung der Attraktivität
Berufsschulen können die Attraktivität des dualen Systems steigern durch ein Angebot des Kompetenzerwerbs, das den jungen Menschen für die Zukunft einen besonderen Startvorteil verspricht. Dazu gehört die Absicherung der Mobilität über den einzelnen Betrieb und über den einzelnen Beruf hinweg. Die Qualifizierungsarbeit der beruflichen Schulen muss deshalb darauf gerichtet sein, dass bei der Reduktion oder dem Fortfall von Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausbildungsbetrieb die Beschäftigung in einem anderen Unternehmen und in einem anderen Beruf des Berufsfeldes ermöglicht wird. Dies ist insbesondere dann notwendig, wenn der Ausbildungsbetrieb als KMU dies selber nicht absichern kann.

Auch das Angebot von Zusatzqualifikationen rechnet zum berufsschulischen Kompetenzbereich, mit dem junge Menschen ihre Zukunft absichern können. Dabei kann sowohl der häufig geforderte Weg einer „Karriere mit Lehre“ sichtbar gemacht wie auch die Existenzgründung sachlich-inhaltlich fundiert werden.

Berufsschulen können in besonderem Maße den Erwerb allgemeiner Berechtigungen wie etwa des mittleren Bildungsabschlusses oder der Fachhochschulreife im Rahmen einer dualen Ausbildung anbieten und damit über das allgemeine Berechtigungssystem den Stellenwert der dualen Ausbildung deutlich aufwerten.

Die Perspektive der dualen Ausbildung für junge Menschen steht und fällt mit der Frage, welche Karriereziele erreichbar sind. Das was die Berufsschule dazu tun kann, will sie gerne übernehmen.

Anrechnungsmöglichkeiten
Hier ist das Augenmerk zu richten auf die Anrechnungsmöglichkeiten in allen Richtungen. Nur wenn einmal Gelerntes nicht in dem jeweiligen nachfolgenden Lernbereich als obsolet abgetan wird, macht es Sinn für junge Menschen, sich auf allen Ebenen des Lernens voll einzubringen. Die Anrechenbarkeiten des beruflichen Lernens auf ein Studium müssen genau so verankert werden wie die Anrechenbarkeiten der Lerninhalte, die z. B. in der Höheren Handelsschule gelernt worden sind, auf eine duale Ausbildung. Es macht keinen Sinn, auf jeder Ebene mit dem Rechnungswesen wieder ganz von vorne zu beginnen. Hier müssen inhaltliche Elemente anrechenbar sein und nicht ganz einfach nur eine gewisse Zeitdauer. Diese inhaltlichen Bereiche sind genau zu definieren und – wenn denn das Lernergebnis in Frage gestellt wird, dann gibt es einen einfachen Weg: die Kammern können am Ende der Höheren Handelsschule die anrechenbaren Inhalte prüfen und anschließend selber auf ihre eigene Prüfung anrechnen. Das ist eine Situation, die für alle Beteiligten Vorteile bringt. Wer Effizienz des Lernens will, muss über solche Ansätze ernsthaft nachdenken.

Karel Hospodka, Fachschule Decin / **Beate Mehnert,** Deutsche Bahn AG
Gerhard Schnepel, OSZ für Bürowirtschaft und Verwaltung Berlin / **Grazyna Twardak,** Collegium Polonicum
Olaf Stieper, METRO Group

Grenzüberschreitende Ausbildungsprojekte

Karel Hospodka / Beate Mehnert

EU-Kaufmann/-frau für Verkehrsservice

Im Projekt EU-Kaufmann für Verkehrsservice entwickeln sechs europäische Bahnen gemeinsam ein Konzept für einen neuen innovativen Berufsabschluss. Ziel ist die Entwicklung einer europäischen Berufsausbildung für Fachkräfte im kaufmännisch-serviceorientierten Bereich des Eisenbahnverkehrs. An dem Projekt sind Eisenbahnunternehmen aus sechs europäischen Staaten beteiligt: Frankreich, Großbritannien, Luxemburg, Tschechische Republik, Polen und Deutschland. Das Projekt wird durch das EU-Berufsbildungsprogramm Leonardo da Vinci gefördert und läuft über drei Jahre. Die Projektleitung liegt bei der Deutschen Bahn AG. Das Projekt wird im Folgenden am Beispiel des Tschechischen Partners skizziert.

Das Ausbildungssystem in der Tschechischen Republik ist durch ein Schulgesetz für Grund-, Mittel- und Fachoberschulen geregelt. Das Ministerium für Schulwesen, Jugend und Körpererziehung, d. h. der Staat trägt für Konzeption, Zustand und Entwicklung des Ausbildungssystems die volle Verantwortung. Das gesamte System besteht aus Grundschulen, Lehranstalten, Berufsfachschulen, Fachschulen, Gymnasien und speziellen Schulen. Die Grundschule bereitet die Schüler auf ein weiteres Studium, d. h. zur weiteren Ausbildung auf das praktische Leben vor und dauert neun Jahre.

Die Mittelschulen teilen sich in die Sparten Berufsfachschulen, Fachschulen und Gymnasien. Die Fachschule bereitet die Schüler genau wie einige Berufsfachschulen vor allem auf die Ausübung von fachmännischen, besonders technisch-wirtschaftlichen, ökonomischen, pädagogischen, sozial-rechtlichen, verwaltungstechnischen und ähnlichen Tätigkeiten vor. Der Schulbesuch der Fachschule dauert vier Jahre. Praktischer Unterricht an Mittelschulen bildet den unverzichtbaren Teil der Ausbildung; der praktische Unterricht leistet die Verbindung der theoretischen Ausbildung mit der Praxis sowie die konsequente Aneignung von entsprechenden Fertigkeiten. Sowohl die vierjährige allgemeine Ausbildung am Gymnasium als auch die vierjährige Berufsbildung an der Fachschule ist mit dem Abitur abgeschlossen.

Ein duales System in der Berufsausbildung besteht in Tschechien nicht und ist auch für die Zukunft nicht vorgesehen.

Das Arbeitsprogramm

Das von der Projektleitung vorgelegte Arbeitsprogramm für den Zeitraum vom 1. November 2001 bis zum 31. Oktober 2004 beinhaltet 6 Arbeitsphasen. Jede Arbeitsphase spielte dabei ihre unverzichtbare Rolle und wurde im Arbeitsablauf mit internen Workshops, nationalen Abstimmungsprozessen und Öffentlichkeitsarbeit begleitet.

Arbeitsphase 1
Festlegung der Organisationsstruktur der Partnerschaft, Abstimmung der Geschäftsordnung für den Projektablauf, Unterlagen zum Aufbau der Webseite

Arbeitsphase 2
Beschreibung der vorhandenen rechtlichen, verfahrens- und verwaltungstechnischen Rahmenbedingungen in der beruflichen Bildung sowie Berufsbildbeschreibung der Abschlüsse im kaufmännisch-serviceorientierten Bereich zur Erstellung des Kompendiums

Arbeitsphase 3
Sammlung von Unterlagen zur Erstellung der Kompetenztabellen (Ist-Zustand) und folglich die Bearbeitung von Unterlagen zur Entwicklung eines gemeinsamen Anforderungsprofils

Arbeitsphase 4
Entwicklung eines Katalogs von Kriterien, deren Erfüllung vom künftigen EU-Kaufmann verlangt wird. Insgesamt enthält der Katalog 19 Kriterien, die sich weiter in 92 Definitionen und deren Inhalte (Soll-Zustand) teilen. Die 19 Kriterien des EU-Kerncurriculums werden durch 5 Parameter definiert. Daneben beschreibt das nationale Curriculum die Inhalte auf nationalem Niveau.

Arbeitsphase 5
Entwicklung des anerkannten Abschusses für Berufsqualifikation „EU-Kaufmann-/frau für Verkehrsservice“, Entwicklung des Zertifizierungsmodells

Arbeitsphase 6
Entwicklung des Implementierungsmodells tschechische Berufsbildungssystem und Implementierung der neuen beruflichen Qualifikation ins tschechische Berufsbildungssystem

Implementierung des EU-Kerncurriculums in anerkannte Ausbildungsberufe

Als Beirat des CD-Partners, den Tschechischen Bahnen, in Fragen der Implementierung der neuen europäischen Berufsqualifikation ins tschechische Ausbildungssystem wirkte das Národní ústav odborného vzdělávání (Nationalinstitut für Berufsbildung) in Prag. Um die möglichst reibungslose Implementierung des Pilotprojekt-Produktes ins tschechische Ausbildungssystem zu erreichen, wurde beim CD-Partner im Einvernehmen mit dem Beirat entschieden, das Produkt getrennt in vorliegende Ausbildungsberufe als deren Fachrichtung umzusetzen. Die nachstehend beschriebenen zwei anerkannten Ausbildungsberufe sind dem Berufsbildungsbereich Verkehrswesen zugeordnet und sind auf Deckung der Personalbedürfnisse der Verkehrsunternehmen orientiert.

In Betracht kommt der Ausbildungsberuf „Betriebs- und Verkehrsökonomie“, der durch einen erhöhten Anteil der theoretischen Vorbereitung während der vierjährigen Berufsbildungsperiode geprägt ist (Praktikum 4-6 Stunden wöchentlich). Ausgebildete mit diesem Berufsabschluss tragen den Anforderungen Rechnung. Später können Leistungsträger in diesem Beruf nach den im Betriebseinsatz erworbenen praktischen Erfahrungen auch in höheren Positionen arbeiten. Der gesamte Schulbesuch dauert 13 Jahre, d. h. neun Jahre Grundschule, und vierjähriger Besuch der Fachschule. Die entsprechenden Fachschulen befinden sich in Städten Děčín, Praha, Plzeň, Břeclav und Česká Třebová.

In aller Kürze eine Darstellung der Weiterbildung des Schulabsolventen im Allgemeinen nach seiner Einstellung bei den Tschechischen Bahnen: Nach dem in der staatlichen Fachschule abgelegten Abitur und der darauffolgenden Einstellung bei der Bahn als dem ersten Arbeitgeber gewährleistet die Bahn dem jungen Mitarbeiter eine theoretische Nachschulung im Rahmen des „CD-Bahninstituts für Weiterbildung“. Es geht dabei um die Beherrschung von betriebsinternen sowie sicherheitsrelevanten Vorschriften, Auszügen aus den Gesetzen, bahninternen Regelwerken, Ordnungen und sämtlichen Unterlagen, die zum Know-how des Unternehmens gehören und in der Fachschule nicht vermittelt werden. Nach dieser Nachschulung in Form des Seminars und der praktischen Einübung im Betrieb unter Aufsicht erfahrener Mitarbeiter von etwa drei Monaten muss der so vorbereitete neue Bahnmitarbeiter die so genannte Fachprüfung bestehen. Erst dann, nach der erfolgreich abgelegten Fachprüfung für die künftige Arbeitsfunktion, ist der Mitarbeiter berechtigt, selbstständig seine Leistungen im Bahnbetrieb zu erbringen.

Zertifizierung des „EU-Kaufmanns/-frau für Verkehrsservice“ in Tschechien

Den ersten Teil der Zertifizierung erhält der Ausgebildete in der Fachschule nach dem erfolgreich abgelegten Abitur des Berufsabschlusses „Betriebs- und Verkehrsökonomie“ in Form des Zeugnisses, auf dem die Fachrichtung „EU-Kaufmann/-frau für Verkehrsservice“ oder nur einfach „EU-Verkehrsservice“ verzeichnet wird. Den zweiten Teil der Zertifizierung EU-Kaufmann erhält der junge CD-Mitarbeiter nach der erfolgreich abgelegten Fachprüfung, wobei auch hier auf dem Protokoll über die abgelegte Fachprüfung die Fachrichtung „EU-Verkehrsservice“ angegeben wird.

Im Rahmen der CD rechnet man mit der Einstellung des „EU-Kaufmanns“ im internationalen Personenverkehr. Gemäß der derzeit aktualisierten „Trainings- und Prüfordnung für CD-Mitarbeiter der Division Absatz und Betrieb“ handelt es sich um die abzulegende Fachprüfung für Zugbegleitpersonal (einschließlich internationale Züge) oder um die Fachprüfung für Kassierer im internationalen Personenverkehr. Die letztgenannte Fachprüfung ist zugleich vom Kaufmann/-frau des CD-Reisezentrums abzulegen.

Vorgesehener Einsatz des EU-Kaufmanns bei den Tschechischen Bahnen

Für die Tschechischen Bahnen trat am 1.1.1997 der „Katalog der anerkannten Eisenbahnberufe“ in Kraft. Diese anerkannten konkreten Eisenbahnberufe tragen andere Bezeichnungen als die anerkannten Ausbildungsberufe im staatlichen Schulwesensystem. Die 6. Änderung des Katalogs der anerkannten Eisenbahnberufe beinhaltet u. a. folgende kaufmännische Berufe: Zugbegleiter/-in im Personenverkehr, Kassierer/-in im Personenverkehr, Kaufmann/-frau des CD-Zentrums.

Stand der Implementierung des EU-Kerncurriculums

Zur Implementierung des EU-Kerncurriculums war zu klären, wo und in welcher Form die europäischen Definitionen und deren Inhalte vermittelt werden sollten, d. h. entweder in der Fachschule beim theoretischen Unterricht bzw. beim Betriebspraktikum noch während des Schulbesuchs, oder später nach der Einstellung bei der Bahn für einen bestimmten kaufmännischen Beruf, wieder entweder in Form eines theoretischen Seminars im Rahmen des CD-Bahninstituts für Weiterbildung oder beim praktischen Betriebseinsatz, alles während der dreimonatigen Vorbereitungsperiode. Die damals angesprochenen Fachschulen erklärten sich bereit, nahezu ausnahmslos das EU-Kerncurriculum zu vermitteln.

Es war aber in dieser Periode ganz unmöglich, noch einen wichtigen Schritt zu machen. Es ging um die verbindliche Erklärung des Managements der Tschechischen Bahnen, dass die in den staatlichen Fachschulen Ausgebildeten mit der europäischen Qualifikation von der Bahn als dem potenziellen Arbeitgeber eingestellt würden. Diese Erklärung forderte das NIBB, um die neue Fachrichtung gegenüber dem Ministerium für Schulwesen beim Genehmigungsverfahren begründen zu können. Nach einer Bestandsaufnahme der betroffenen CD-Positionen und Auswertung von Aussichten im Rahmen des Personalbereichs sowie einer Stellungnahme des Bereichs Personenverkehr erklärte das Unternehmen, voraussichtlich die europäisch Ausgebildeten bei den CD einzustellen.

Im Rahmen eines Workshops wurde beschlossen, das EU-Kerncurriculum in das sog. „Profil des Schulabsolventen“, die sog. „Charakteristik des Ausbildungsprogramms“ und in die geeigneten Gegenstände wie Verkehrsgeografie, Verkehr und Transport, Ökonomie, Grundlagen der Rechte, Psychologie im Handel, Betriebspraktikum usw. zu integrieren, weil die europäischen Kriterien wie Kommunikationsfähigkeit, kundenorientiertes Handeln, interkulturelle Kompetenz, Konfliktfähigkeit, Überzeugungskraft usw. großes Gewicht auf die Beziehung Kaufmann – Kunde legen und mit oben genannten Gegenständen eng vernetzt sind. Weiter wurde beschlossen, die Vermittlung des EU-Kerncurriculums im ganzen vierjährigen Ausbildungsprozess vorzunehmen. Das EU-Kerncurriculum wird also keinen getrennten Unterrichtsblock oder kein Aufbaumodul im Rahmen der Fachschule darstellen.

Die Implementierungsentwürfe des EU-Curriculums in die Inhalte des Ausbildungsberufs „Betrieb und Verkehrsökonomie“ sowie des „Operator des Betriebs und der Verkehrsökonomie“ liegen vor. Beide Entwürfe wurden dem NIBB zum weiteren Genehmigungsverfahren zugesandt. Mit dem Unterricht des EU-Kerncurriculums im Rahmen der zwei Ausbildungsberufe rechnet man ab dem 1. September 2005, so dass sich die ersten europäisch ausgebildeten Schulabsolventen im Juli 2009 bewerben würden.

Es ist nur logisch, dass die Bahn die Implementierung und Vermittlung der allgemeinen Fachkompetenzen und der europäischen Inhalte im Rahmen des Unterrichts in staatlichen Fachschulen bevorzugt, weil die gesamten Kosten dafür der Staat trägt. Freilich muss man damit rechnen, dass auch im Rahmen des tschechischen staatlichen Ausbildungssystems, ähnlich wie es am Beispiel der deutschen Privatunternehmen nachzuweisen ist, über Bedarf der Verkehrsunternehmen ausgebildet wird.

Nichtsdestoweniger bringt die Erstellung des EU-Kerncurriculums und dessen nachfolgende Implementierung in die bereits anerkannten Ausbildungsberufe in Tschechien einen unumstritten großen Vorteil mit sich. Die schon ziemlich hohe Berufsqualifikation, durch entsprechende Berufsabschlüsse erreichbar, erhält dank neuer sozialer und sprachlicher Kompetenzen eine europäische Dimension, was auch den jungen Schulabsolventen die Flexibilität auf dem angespannten Arbeitsmarkt im Verkehrswesen wesentlich erleichtert.

Gerhard Schnepel / Grazyna Twardak

ProPolska – Internationale Berufsausbildung

Seitdem Polen Mitglied der Europäischen Union geworden ist, entstand ein gemeinsamer Wirtschaftsraum, so dass aus Berliner Sicht das Nachbarland Polen jetzt noch wichtiger wird. Über den Erfolg der Zusammenarbeit entscheiden nicht zuletzt qualifizierte Mitarbeiter, die im Rahmen des Projektes „ProPolska – internationale Berufsausbildung“ im Oberstufenzentrum für Bürowirtschaft und Verwaltung in Berlin-Steglitz ausgebildet werden.

ProPolska vermittelt

- fremdsprachliche Kompetenz
- kaufmännisches Fachwissen
- moderne Kommunikationstechniken
- interkulturelle Begegnung

Voraussetzung für die Teilnahme am Projekt ist der Abschluss eines dreijährigen Ausbildungsvertrages zum Kaufmann / zur Kauffrau für Bürokommunikation mit einem Berliner Unternehmen oder einer öffentlichen Einrichtung, oder die Teilnahme an der dreijährigen vollschulischen Ausbildung zum Kaufmann / zur Kauffrau für Bürokommunikation. Ein weiterer verbindlicher Bestandteil ist die Teilnahme an einer vier- bis sechsmonatigen Ausbildungsphase in einem Partnerbetrieb in Polen.

Der Unterricht am OSZ umfasst folgende Kernfächer

- Wirtschaftspolnisch
- Bürowirtschaft
- Wirtschaftslehre
- Rechnungswesen
- Informationsverarbeitung
- Textverarbeitung
- Sozialkunde

Das Projekt endet mit der abgeschlossenen Berufsausbildung zum Kaufmann / zur Kauffrau für Bürokommunikation. Neben dem Zeugnis der IHK über den Berufsabschluss sowie dem Abschlusszeugnis der Berufsschule erhalten alle Teilnehmer

- eine Zertifizierung der Fremdsprachenkenntnisse (Polnisch) nach einer Rahmenvereinbarung der KMK
- eine Bescheinigung der Ausbildung im Europass Berufsbildung

Olaf Stieper

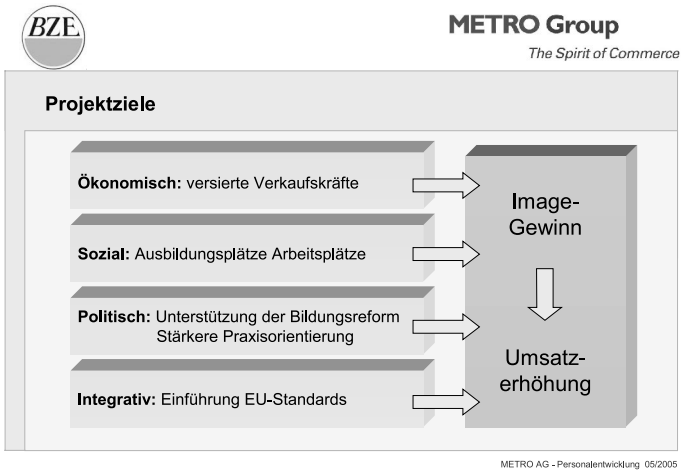
Deutsch-polnisches Bildungsprojekt für den Einzelhandel

Die METRO Group ist derzeit mit über 2.400 Standorten in 30 Ländern der Welt vertreten. Ihre sechs Vertriebslinien im Groß- und Einzelhandel beschäftigen mehr als 250.000 Mitarbeiter und erzielten dabei 2004 einen Umsatz von 56,4 Mrd. €. Das Konzernportfolio umfasst neben den Großmärkten von METRO/MAKRO C & C, die SB-Warenhäuser von REAL, die Verbrauchermärkte von EXTRA, die Nonfood-Märkte von MEDIA Markt und SATURN, die Baumärkte von PRAKTIKER auch die Warenhäuser der GALERIA KAUFHOF.

Rund fünfzig Prozent der Umsätze werden bereits heute außerhalb Deutschlands erzielt. Der Konzern verfolgt auch in der Zukunft eine auf profitables Wachstum ausgerichtete Expansionspolitik und hat dabei bereits vor Jahren Osteuropa als einen Schwerpunkt definiert. So ist die METRO Group inzwischen in Polen mit fast einhundert Standorten und über 20.000 Mitarbeitern tätig und somit einer der größten Arbeitgeber im Land. Vier von sechs Vertriebslinien sind in Polen derzeit aktiv und betreiben dort stationären Handel im Groß- und Einzelhandelsbereich.

Bereits sehr frühzeitig setzte sich die METRO Group aktiv für die Weiterentwicklung des polnischen Bildungssystems ein. So wurde bereits im Jahre 1999 das gemeinsame Bildungsprojekt Metro Education (ehemals Metro Edukacja) in Kooperation mit polnischen Handelslyzeen ins Leben gerufen.

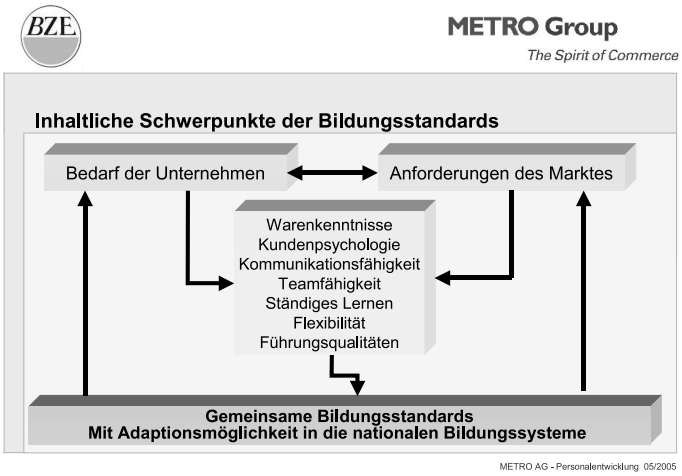
In enger Verzahnung mit den Experten des Bildungszentrums des Einzelhandels in Sachsen-Anhalt wurde zunächst eine fundierte Analyse der schulischen und beruflichen Bildung in Polen im Abgleich zu den deutschen Bildungsstandards erstellt. Als Hauptmanko erwies sich dabei die wenig praktische, vielmehr sehr verschulte Qualifizierung der zukünftigen Berufseinsteiger. Schulabschlüsse an allgemein bildenden oder fachbezogenen Lyzeen in den Klassen 9 bis 12 enthielten im Regelfall keinerlei fachpraktischen Elemente.



Die Kooperation begann zunächst mit dem Handelslyzeum in Poznan und wurde bereits im ersten Jahr auf die Städte Lodz und Czestochowa ausgedehnt. Erster Schritt in dieser Zusammenarbeit war die gemeinsame Konzeption von Lehrerfortbildungen für und mit den beteiligten Lehrerinnen und Lehrern der drei beteiligten Lyzeen. So entstanden Lehrpläne, Mediensammlungen und Unterrichtskonzepte, die sowohl die soziale und fachliche Kompetenz wie auch die Methodenkompetenz der künftigen Berufseinsteiger stärken und dabei ein Höchstmaß an Handlungskompetenz vermitteln sollen. Gleichzeitig sensibilisierten die Pädagogen des BZE die Fachkräfte in den polnischen Märkten und Filialen der METRO Group für die anstehenden und dort völlig ungewohnten strukturierten Praktika. Gemeinsam wurden vor Ort methodische Hilfen und Ablaufpläne für die Praxisphasen von Schülern und Lehrern entwickelt und umgesetzt.

Zwischenzeitlich hat dieses Projekt allein in Polen eine Ausdehnung in 15 Städte und 30 Metro-Standorten erfahren. Derzeit wird dieses erfolgreiche Bildungskonzept mit großem Nachdruck nach Russland und Rumänien übertragen. Weitere Länder werden folgen.

2003 erfuhr dieses Bildungsprojekt eine spürbare inhaltliche Erweiterung. Gemeinsam mit weiteren polnischen und deutschen Partnern wurde in einer Weiterentwicklung hieraus das Qualifizierungsprogramm „Praxiswissen im Handel (IHK)“. Zusammen mit der DIHK-Bildungs-GmbH, der IHK Magdeburg, der AHK in Warschau, der Firma REWE und dem Bildungszentrum des Einzelhandels Sachsen-Anhalt wurde dieses Qualifizierungsprogramm zertifiziert.



Schüler wie Lehrer haben zukünftig die Möglichkeit, die in elf Module gegliederten Themenkomplexe in Praxis und Theorie in enger Kooperation mit einer Niederlassung der METRO Group zu erlernen und nach einem Abschlusstest vor der IHK und AHK durch ein dreisprachiges Zertifikat in englisch, deutsch und polnisch bestätigen zu lassen. Ein europäisches Bildungskonzept das in dieser Form derzeit einzigartig ist und in den vergangenen fünf Jahren eine kontinuierliche Weiterentwicklung erfahren hat.

Besondere Bedeutung bekam dieses Projekt auch durch die öffentliche Berichterstattung in den polnischen und deutschen Medien. So wurden zwei Schülergruppen bei ihren Projektarbeiten in den Märkten und Filialen in Sachsen-Anhalt über drei Tage von einem Kamerateam des polnischen Staatsfernsehens begleitet.

Die guten Erfahrungen in der transnationalen Zusammenarbeit haben die METRO Group dazu bewogen, dieses erfolgreiche Bildungskonzept unter dem Titel Metro Education auch in andere Länder zu übertragen.

Monika Bergmann, SMS Demag
Wilfried Malcher, Hauptverband des Deutschen Einzelhandels
Hans-Georg Vorbeck, DeHoGa Sachsen

Neue Berufe, flexible Strukturen – Duales System im Wandel

Die bedarfsgerechte Ausgestaltung und Strukturierung von Ausbildungsberufen war schon immer Gegenstand der Ordnungsarbeit. Ziel zumindest der Arbeitsgebervertreter war es stets, unter Wahrung des Berufsprinzips den Betrieben ein Optimum an Gestaltungsmöglichkeiten bei der Umsetzung von Ausbildungsordnungen zu ermöglichen. Bereits das Berufsbildungsgesetz von 1969 hatte den Gestaltern der Ausbildungsberufe eine Vielzahl flexibler Strukturierungsvarianten eröffnet, indem die formalen Anforderungen an Ausbildungsberufe sehr offen gehalten wurden.

Aber auch die in den mehr als 30 Jahren gefundenen, teils sehr flexiblen Strukturmodelle und ihre Kernelemente (z. B. Fachrichtungen, Schwerpunkte, Stufenausbildung, nach Dauer unterschiedliche Berufe, Wahlqualifikationen, offene Formulierungen, Einsatzfelder, Sacharbeitsgebiete) wurden erst in längeren Diskussionsprozessen erarbeitet.

Mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes zum 01.04.2005 wurden die Gestaltungsspielräume für flexible Berufe und neue Ausbildungsstrukturen explizit erweitert, indem in § 5 Abs. 2 BBiG besondere Prüfaufträge für jedes Ordnungsverfahren festgelegt wurden. So sollen stets die Möglichkeiten geprüft werden, ob

- eine gestreckte Abschlussprüfung (zwei zeitlich auseinander fallende Prüfungsteile) möglich ist
- eine in neuer Form gestufte Ausbildung möglich ist, bei der die Ausbildung in sachlich und zeitlich besonders gegliederten, aufeinander aufbauenden Stufen strukturiert ist, jede Stufe mit einem Ausbildungsabschluss enden kann, der die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) im Sinne des § 1 Abs. 3 BBiG umfasst (oder die Fortsetzung der Ausbildung in der nächsten Stufe ermöglicht).

  Für diese neue Form der Stufenausbildung wurde als erhebliche Restriktion für eine sachgerechte Anwendung festgeschrieben, dass die Ausbildung erst mit Ablauf der letzten Stufe endet (§ 21 Abs. 1 BBiG). Somit müssten Ausbildungsverträge ganz im Sinne eines Ausstiegsmodells über die volle Laufzeit aller Ausbildungsstufen geschlossen werden; nur der Auszubildende hätte die Möglichkeit zu entscheiden, ob die Ausbildung nach einer Stufe beendet wird.
- auf die Ausbildung eine andere einschlägige Ausbildung unter Berücksichtigung der hierbei erworbenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse angerechnet werden kann. Diesem sog. Aufstiegsmodell, das zum Beispiel bei den Hotel- und Gaststättenberufen sowie den Einzelhandelsberufen realisiert wurde, werden zu Recht gute Realisierungschancen für die Zukunft eingeräumt.

Neu ist ferner, dass die Bundesregierung angekündigt hat, diese Prüfaufträge sehr ernst zu nehmen und vor jedem Ordnungsverfahren ein begründetes Prüfergebnis zu erwarten. Somit muss sich jedes Ordnungsvorhaben konkret mit diesen Prüfaufträgen auseinander setzen.

Der Workshop befasste sich eingehend mit dieser neuen Situation und erörterte zunächst insbesondere die neue Variante einer Stufenausbildung im Vergleich zum sog. Aufstiegsmodell. Unterschiedliche Auffassungen gab es hinsichtlich der Frage, was unter einem Ausbildungsabschluss bei der neuen Form der Stufenausbildung zu verstehen ist:

- Eine Auffassung lautet, dass es sich – wegen des Bezuges zu § 1 Abs. 3 BBiG – um einen Ausbildungsabschluss mit Abschlussprüfung und Berufsbezeichnung handelt.
- Eine andere Auffassung geht dahin, in diesem Ausbildungsabschluss ein Zertifikat zu sehen, das ohne besondere Abschlussprüfung vergeben wird.

Unabhängig von dieser Auslegungsfrage gab es in der Diskussion breites Einvernehmen darüber, das sog. Ausstiegsmodell abzulehnen und nicht zu praktizieren. Als wesentliche Gründe wurden festgehalten:

- Der Betrieb hat keine reelle Möglichkeiten, die Entscheidung des Auszubildenden bei schlechten Ausbildungsleistungen zu beeinflussen, nach einer Stufe mit der Ausbildung aufzuhören.
- Betriebe werden sehr genau die Eignung der Auszubildenden für den gesamten Ausbildungsgang über alle Stufen prüfen und bei Zweifeln über die Eignung andere Bewerber einstellen; eine solche Ausbildungsvariante geht also zu Lasten von Bewerbern mit schlechteren Startchancen.
- Den Betrieben wird eine vorausschauende Personalplanung erschwert, weil sie nicht mehr so gut planen können, wie viele Auszubildende tatsächlich die volle Ausbildungszeit durchlaufen werden.
- Ein Betrieb darf nur ausbilden, wenn er die Inhalte sämtlicher Ausbildungsstufen, ggf. unter Mithilfe von Verbundpartnern, vermitteln kann; Betriebe, die dies nicht leisten können, sind von der Ausbildung ausgeschlossen.

Drei Ausbildungsbereiche wurden unter den Gesichtspunkten Flexibilität und Differenzierung eingehend erörtert:

- die Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe
- die 2004 neu geordneten Einzelhandelsberufe
- die Arbeiten an der Modernisierung der drei bürowirtschaftlichen Ausbildungsberufe

Hans-Georg Vorbeck

Die gastgewerblichen Berufe

Die neu geordneten gastgewerblichen Berufe wurden bereits im Februar 1998 in Kraft gesetzt. Dabei spielten die Gesichtspunkte Flexibilität und Differenzierung eine besondere Rolle. Die Gründe für die Neuerarbeitung können in vier Hauptpunkten formuliert werden.

1. Das oberstes Lernziel, gastorientiertes Handeln und die Herausbildung von Schlüsselqualifikationen, wie Team- und Kommunikationsfähigkeit sowie Selbstständigkeit und Verantwortungsfähigkeit waren stärker zu betonen und in den Mittelpunkt der Berufsinhalte zu stellen.
2. Die Entstehung neuer Betriebstypen am Markt (individualisierte und systematisierte Gastronomie) sowie veränderter Produktionsmethoden verlangten eine Flexibilisierung, aber auch eine Differenzierung bei den Berufen.
3. Der Abbau von Ausbildungshemmnissen ohne Qualitätsverluste war dringend erforderlich. Dabei wurde die berufliche Grundbildung auf ein schlankes Niveau beschränkt, damit möglichst viele Unternehmen in der Lage sind, auszubilden. Die Lernziele sind so offen formuliert, dass der gleiche Lerninhalt in Unternehmen unterschiedlicher Größe, Struktur und gastronomischer Konzepte vermittelbar ist.
4. Der ganzheitlichen Zusammenhang von Aus- und Weiterbildung gewinnt bei der Neugestaltung der Berufe immer mehr an Bedeutung und wurde entsprechend berücksichtigt.

Merkmale der flexiblen Strukturen und der Differenzierung
Durch die Schaffung von sechs Berufen wird das breite Spektrum der Forderung unterschiedlicher Unternehmen abgedeckt und einem hohen Grad an Flexibilisierung und Differenzierung Rechnung getragen. Die Kernqualifikationen aller gastgewerblichen Berufe sind gleich und wurden auch gleich gestaltet. Für alle Berufe ist die berufliche Grundbildung im ersten Ausbildungsjahr übereinstimmend, d. h. Auszubildende können noch in einen anderen gastgewerblichen Beruf unter Anrechnung des ersten Ausbildungsjahres wechseln.

Im zweiten Ausbildungsjahr findet für alle Berufe, außer dem Koch, eine inhaltlich gleiche berufliche Fachbildung statt. Auch hier ist ein Wechsel nach folgenden Varianten möglich:

- Wechsel zwischen den Berufen, z. B. Restaurantfachmann/-frau zu Hotelfachmann/-frau unter Anrechnung von 24 Monaten
- Wechsel vom Beruf Koch in einen anderen Beruf, z. B. zum Restaurantfachmann/-frau, aber nur unter Anrechnung von 12 Monaten
- Die Fachkraft im Gastgewerbe kann nach Abschluss der Ausbildung einen Anschlussvertrag als Restaurantfachmann/-frau erhalten (zunehmende Tendenz).

Differenzierung in den zeitlichen Richtwerten und der Reihenfolge der Vermittlung der Ausbildungsinhalte
Jedem Handlungsfeld sind zeitliche Richtwerte zugeordnet. Dabei hat der Betrieb einen betriebsbezogenen Handlungsspielraum, den er im betrieblichen Ausbildungsplan berücksichtigen kann. Dies lässt auch zu, dass Ausbildungsinhalte zeitlich verschoben werden können. Dabei ist jedoch zu sichern, dass bestimmte Inhalte bis zur Zwischenprüfung vermittelt sein müssen.

Flexible Gestaltung der Abschlussprüfung im Beruf Fachkraft im Gastgewerbe
Die Auszubildenden können auf Grund von Leistungsstärken bzw. -schwächen sowie ihrer späteren Einsatzwünsche die komplexe Prüfungsaufgabe wählen. Dabei stehen die Gebiete Küche, Service und Wirtschaftsdienst zur Auswahl.

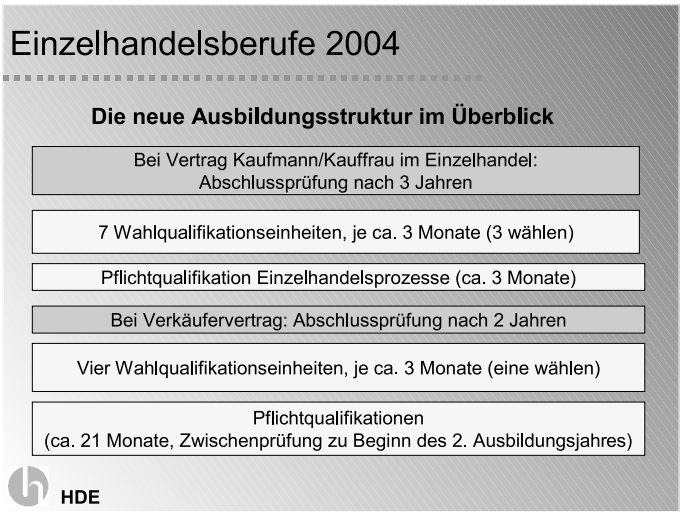
Die genannten Beispiele zur Flexibilisierung und Differenzierung haben sich in der Praxis des Gastgewerbes bewährt. Dies wird an gestiegenen Ausbildungszahlen seit Bestehen der neuen Ausbildungsberufe und verbesserten Prüfungsergebnissen sichtbar.

Wilfried Malcher

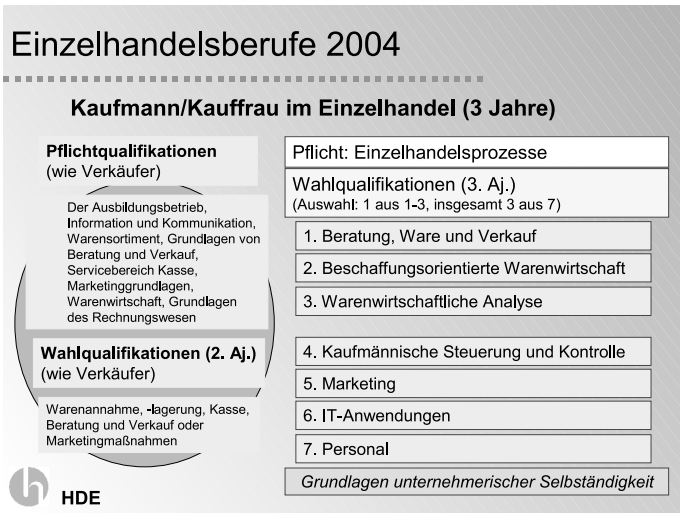
Einzelhandelsberufe 2004
Optionen für Betriebe

In einem sehr zügigen Neuordnungsverfahren, dem allerdings sehr langwierige Beratungen zwischen den Sozialpartnern vorausgegangen waren, wurden die mit rund 100.000 Ausbildungsverhältnissen besonders stark besetzten Kernberufe des Einzelhandels – Verkäufer/Verkäuferin und Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel – grundlegend erneuert. Gewählt wurde ein Strukturkonzept, das den Betrieben viele Wahlmöglichkeiten überlässt:

- Die Verkäuferausbildung ist zweijährig geblieben; die Kaufmannsausbildung läuft über drei Ausbildungsjahre. Die ersten beiden Jahre der Kaufmannsausbildung sind identisch mit der Verkäuferausbildung. Gewählt wurde das sog. Aufstiegsmodell: Somit gibt es folgende Vertragsvarianten:
  – In zwei Jahren kann im Beruf Verkäufer/in ausgebildet werden,
  – In drei Jahren kann im Beruf Kaufmann/Kaufrau im Einzelhandel ausgebildet werden.
  – Nach bestandener Verkäuferprüfung kann in einem neuen Vertrag der Beruf Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel erlernt werden, wobei die beiden ersten Jahre vollständig angerechnet werden.



- Es gibt zwei Gruppen von Wahlqualifikationen: Im zweiten Ausbildungsjahr können die Betriebe einen von vier Wahlbausteinen wählen, die sich inhaltlich an den unterschiedlichen Anforderungen verschiedener Betriebstypen im Einzelhandel orientieren. Im dritten Jahr der Kaufmannsausbildung stehen insgesamt sieben Wahlbausteine zur Wahl, von denen in einem zweistufigen Verfahren mindestens drei im Ausbildungsvertrag festzulegen sind.



- Die Anforderungen an die Warensortimente, die für die Ausbildung zur Verfügung stehen müssen, wurden deutlich flexibilisiert und erleichtert: Jeder Betrieb kann jetzt selbst entscheiden, in welchem Warenbereich, der aus mindestens zwei Warengruppen besteht, die Ausbildung durchgeführt wird. Die Ausbildungsordnung enthält keine Vorgaben über Breite, Tiefe und Zusammensetzung eines Warenbereichs und seiner Warengruppen. Der Betrieb kann zudem entscheiden, ob er nur die warenbezogenen Pflichtqualifikationen in der Berufsbildposition „Warensortiment“ (also orientiert an der Betriebsform Selbstbedienung) oder ob er beratungsorientiert ausbilden will und aus den beiden Gruppen von Wahlbausteinen einen oder auch zwei der Wahlqualifikationseinheiten Beratung und Verkauf wählt.
- Schließlich haben die Betriebe die Möglichkeit, die Ausbildung der Kaufleute um die freiwillige und nicht prüfungsrelevante Zusatzqualifikation „Grundlagen unternehmerischer Selbstständigkeit“ zu ergänzen.

Bemerkenswert ist es, dass vor dem Hintergrund der weitgehenden Differenzierungen für den betrieblichen Ausbildungsteil im Rahmenlehrplan für den Berufsschulunterricht nicht weiter differenziert wurde. Für die beiden ersten Ausbildungsjahre wurden zehn Lernfelder definiert, für das dritte Ausbildungsjahr vier weitere. Hierfür spielten zum einen berufsschulorganisatorische Gründe, aber auch inhaltliche Aspekte eine Rolle.

Die Resonanz in den Betrieben das Einzelhandels auf diese Form der Neuordnung war und ist außerordentlich positiv.

- Die Zahl der Ausbildungsverträge ist 2004 in beiden Berufen stark gestiegen (Verkäufer: 17.094 neue Verträge, plus 11,1 %; Kaufmann: 30.024 neue Verträge, plus 4,7 %), was aber nicht nur auf die Neuordnung, sondern auch auf die Aktivitäten des Handels im Rahmen des Ausbildungspaktes zurückzuführen ist.
- Da zahlreiche Ausbildungshemmnisse ausgeräumt wurden, konnten zahlreiche Betriebe mit der Ausbildung beginnen.
- Die Umstellung auf die neue Ausbildungsordnung erfolgte relativ reibungslos und trotz großzügiger Übergangsregelung weit überwiegend bereits im ersten Jahr.

Da einige wenige Unternehmen auch laufende Verträge auf die neue Ausbildungsordnung umgestellt haben, wird es in 2005 erste Abschlussprüfungen für beide Berufe nach neuen Anforderungen geben.

Zur Unterstützung von ausgelernten Verkäufern/Verkäuferinnen, die sich nicht im Rahmen eines betrieblichen Ausbildungsverhältnisse auf die Abschlussprüfung für die Kaufleute vorbereiten können, werden mit Unterstützung von HDE und ver.di im Rahmen des BIBB Lernarrangements erarbeitet, die zum Selbstlernen oder im Rahmen von organisierten Bildungsprozessen (incl. E-Learning) geeignet sind. Diese Lernarrangements sollen sich auf die Inhalte des dritten Ausbildungsjahres im Ausbildungsrahmenplan wie im Rahmenlehrplan stützen. Damit wird die Durchlässigkeit zwischen beiden Ausbildungsberufen weiter gefördert.

Insgesamt gilt, dass die neuen Einzelhandelsberufe eine moderne, sehr flexible und von den Unternehmen gestaltbare Struktur aufweisen, die den differenzierten Bedarfen der Einzelhandelsunternehmen gerecht wird.

Monika Bergmann

Die Büroberufe flexible Strukturen für die Zukunft

Die Überlegungen bzgl. einer Neugestaltung der Büroberufe gehen in folgende Richtung:

- Es soll eine Neuordnung der Büroberufe erfolgen.
- Die Ausbildungsberufe Bürokaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Bürokommunikation und – wenn möglich – die Fachangestellten für Bürokommunikation sollen in ein modernes flexibles Strukturkonzept integriert werden.
- Es soll der Forderung nach stärkeren Wahlmöglichkeiten und branchen- sowie betriebsspezifischer Differenzierungsmöglichkeiten nachgekommen werden.
- Es soll ein Strukturmodell mit gemeinsamen Inhalten (Kernqualifikationen) und Wahlqualifikationen entstehen.

Die Evaluation der Büroberufe des BiBB im Jahr 2002 hat ergeben, dass die 1991 neu geordneten Büroberufe grundsätzlich eine große Akzeptanz gefunden haben. Nahezu alle Befragten waren mit der Ausbildungsordnung zufrieden – gleichzeitig gab es aber Hinweise auf Änderungs- und Aktualisierungsbedarf sowie auf zusätzliche Qualifikationen. Inhaltlich sollte in den Ausbildungsrahmenplänen der Büroberufe insbesondere die Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz verstärkt werden.

Eine weitere Untersuchung im Rahmen des Projektes des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) und des Forschungsinstituts für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln (FBH) „Branchenspezifisches Informationssystem zur betrieblichen Qualifikationsentwicklung unter Nutzung der Netzwerke der Wirtschaft“ brachte insbesondere folgende ordnungsrelevante Ergebnisse:

Die derzeit bestehenden Büroberufe weisen zahlreiche Übereinstimmungen auf. Daher sollte ein Strukturkonzept für die Bürowirtschaft mit gemeinsamen Kernqualifikationen sowie Wahlqualifikationen entstehen, das neben einem Kaufmann mit dreijähriger Ausbildungsdauer auch eine zweijährige Servicefachkraft für Bürodienstleistungen vorsieht.

In den gemeinsamen, über 24 Monate zu vermittelnden Kernqualifikationen sind die Bereiche Arbeits- und Büroorganisation, Information und Kommunikation sowie Geschäfts- und Leistungsprozesse abzudecken. Als Wahlqualifikationen für einen Kaufmann können u. a. Buchführung, Kosten- und Leistungsrechnung, betriebliches Personalwesen, Marketing oder Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in Frage.

Ein erstes Sozialpartnergespräch hat Übereinstimmungen bzgl. der Vorstellung eines integrierten Konzeptes mit Kernqualifikationen und Differenzierungsmöglichkeiten ergeben. Diese Gespräche werden mit arbeitgeberseitig weiter präzisierten Vorstellungen fortgesetzt.

Fazit

Differenzierte und flexibel nutzbare Ausbildungsberufe sind für die Zukunft des dualen Ausbildungssystems unerlässlich. Sie müssen die Ausbildungsmöglichkeiten der Unternehmen besser als bisher aufgreifen und für leistungsstärkere wie für leistungsschwächere Bewerber nutzbar sein, um einen Beitrag zur Steigerung der Ausbildungsmöglichkeiten zu leisten.

Dies gilt nicht nur für Berufe mit geringerer Zahl von Auszubildenden, sondern auch für sog. Querschnittsberufe, die ein breites Spektrum von Branchen und Einsatzbereichen erreichen wollen. Dabei gilt es immer, die Gestaltungsspielräume des Berufsbildungsgesetzes gem. § 5 Abs. 2 – auch im Sinne des Ausbildungspaktes – intensiv zu prüfen und zu nutzen.

Aus Sicht der Wirtschaft kann hierfür im Interesse einer an den Bedarfen des Unternehmens ausgerichteten, flexiblen Ausbildung nur das Anrechnungsmodell angewandt werden.

Büroberufe
neu abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse 2000-2004

Jahr	Neuabschlüsse insgesamt	Neuabschlüsse weiblicher Auszubildender	Anteil weiblicher Auszubildender in Prozent
Bürokaufmann/-frau			
2004	23.760	16.905	71
2003	24.389	17.546	72
2002	23.971	17.644	74
2001	26.546	19.916	75
2000	28.159	21.333	76
Kaufmann/-frau für Bürokommunikation			
2004	13.286	10.615	80
2003	12.546	10.070	80
2002	11.700	9.538	82
2001	12.282	10.092	82

Quelle: BMBF, DIHK

Heinrich-Walter Six, SMS Demag AG
Dr. Axel-Michael Unger, Dr. Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG

Prozessorientiert ausbilden und prüfen – Konzepte für die Praxis

Heinrich-Walter Six

Prozessorientiert ausbilden bei SMS

Die SMS DEMAG AG ist ein Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus für die Stahl- und Aluminiumindustrie. Es werden Maschinen und Anlagen zur Erzeugung von Halbzeugen (Bleche, Profilstähle, Drähte) konstruiert und gefertigt.

Zur Deckung des Facharbeiterbedarfs bildet SMS Demag in fünf gewerblichen Ausbildungsberufen ca. 160 Auszubildende aus:

- Zerspanungsmechaniker
- Industriemechaniker
- Mechatroniker
- Elektroniker
- Anlagenmechaniker

Die Ausstattung der Ausbildungswerkstatt besteht neben dem üblichen Zubehör aus sechs CNC-Fräsmaschinen (Heidenhain-, Siemens-Steuerung), auf denen Gewichte von 2 bis 5 Tonnen und Abmessungen von 1000 x 1000 x 1000 mm gespannt und bearbeitet werden können. 3 CNC-Drehmaschinen (R & D-Steuerung) mit einer Spitzenhöhe über dem Schlitten von 300 mm und einer Spitzenweite von 1000 mm. Eine dieser Maschinen ist zusätzlich mit angetriebenen Werkzeugen ausgestattet. In der Schweißwerkstatt können wir neben den üblichen Schweißverfahren auch an insgesamt zehn Maschinen WIG-, MIG- und MAG-Schweißen. Die Krankapazität in der Ausbildungswerkstatt beträgt 5 Tonnen.

Ausbildungsverlauf für alle Berufe

1. Ausbildungsjahr
Vermittlung der Kern- und Fachqualifikationen laut Ausbildungsordnung

2. Ausbildungsjahr
Integration der Auszubildenden in die betrieblichen Prozesse (Fertigung von Produktionsarbeiten in der Ausbildungswerkstatt)

3. und 4. Ausbildungsjahr
Einsatz in den Betriebsabteilungen (Integration in die Fertigungsprozesse)

Mit Beginn des 2. Ausbildungsjahres fertigen wir Produktionsaufträge mit allen Berufsgruppen. In Abstimmung mit der Termingrobplanung und der Fertigungssteuerung haben wir Baugruppen herausgesucht, an denen Anlagenmechaniker, Zerspanungsmechaniker und Industriemechaniker die entsprechenden Aufgaben ausführen.

Es sind aber auch Teil- oder Zwischenarbeitsgänge in den Baugruppen enthalten, die nur im Betrieb durchgeführt werden können (Glühen, Sandstrahlen, Verzahnung, Rundschleifen).

Hierbei wird der erste Kontakt mit internen Kunden zwischen Auszubildenden sowie betrieblichen Fachkräften schon trainiert.

Die Industriemechaniker des 3. und 4. Ausbildungsjahres durchlaufen insgesamt 18 Monate die unterschiedlichsten Montageabteilungen. Der Wechsel von Abteilung zu Abteilung erfolgt alle drei Monate. Folgende Montageabteilungen stehen zur Verfügung: Haspeldornmontage, Zylindermontage, Getriebemontage, Walzgerüstmontage, Hydraulikmontage, Rohrmontage.

Es ist wichtig, dass die Produktionsaufträge für die Ausbildungswerkstatt rechtzeitig im Betriebsablauf eingeplant werden. Bei uns ist dafür insbesondere die Arbeitsvorbereitung zuständig. Der Kreis der internen Auftraggeber wird immer größer, da es sich im Unternehmen herumgesprochen hat, welche Möglichkeiten sich in der Ausbildungswerkstatt bieten. Die Produktionsaufträge kommen

- **aus den Geschäftsbereichen**
  Beispiel: Instandsetzung einer Querteilschere und Einbau beim Kunden in eine neue Anlage
- **aus der Fertigungssteuerung**
  Beispiel: Fertigung von Einzelteilen unterschiedlichster Art und Form in der Ausbildungswerkstatt
- **vom Werkstattmeister**
  Beispiel: Unterstützung bei Engpässen in der Werkstattmontage
- **vom Facharbeiter**
  Beispiel: Änderung oder Nacharbeitung an Bauteilen

Vorteile für Auszubildende und Ausbildung

Die Auszubildenden werden frühestmöglich mit betrieblichen Unterlagen, betrieblichen Informationssystemen und betrieblichen Abläufen vertraut gemacht. Die Selbstständigkeit der Auszubildenden wird gefördert und die Theorie durch praktische Umsetzung und erlebte Erfahrung gefestigt:

- Kontakt zwischen internen Kunden wird aufgebaut, gefördert und gepflegt
- höhere Akzeptanz im Unternehmen für Ausbildung
- Ausbildung wird nicht als Kostenfaktor sondern als Dienstleister gesehen
- hohe Unterstützung durch Betriebsleitung
- Vorgesetzte lernen ihre späteren Mitarbeiter früh kennen

Die Neuordnung der industriellen Metallberufe und die damit veränderte Prüfungssituation dürfte für die Auszubildenden und die Ausbildung in unserem Unternehmen keine Probleme bei der Umsetzung bereiten und wird von der Ausbildungs-, aber auch der Betriebsleitung begrüßt.

Dr. Axel-Michael Unger

Ausbildungsplattform für Elektroniker und IT-Berufe

Neue Berufsbilder stellen neue Anforderungen. Verschiedene Fragen stellen sich in Bezug auf die optimale Gestaltung der Lernumgebung. Der Einsatz von multimedialen Lernmitteln und Internet unterstützt individuelles Lernen und die betriebsnahe Gestaltung praktischer Arbeits- und Geschäftsprozesse. Lerntempo und zum Teil auch Lerninhalte lassen sich den jeweiligen Lernerfordernissen der Auszubildenden anpassen.

Durch den Einsatz moderner Ausbildungskonzepte wandelt sich die Rolle der Ausbilder zusehends vom Lehrmeister zum Moderator. Dazu benötigt der Ausbilder Hilfen bei der methodischen und didaktischen Gestaltung der Lehrgangsinhalte und Erstellung von Handlungshilfen (Leitfäden, Handreichungen, Medienpakete usw.)

Die Ausbildungsplattform ueba.elkonet.de für die neuen Elektroniker- und IT-Berufe bietet Geschäftsprozesse, praktische Kundenaufträge und aktuelles Fachwissen als Basis für modernes, handlungs- und praxisorientiertes blended Learning. Dazu gehören:

- interaktive Funktionalität zur Einbindung von neuen Informationen
- eine Wissensdatenbank methodisch-didaktische Leitfäden
- eine praxisorientierte Lernstruktur an hand von Kundenaufträgen
- eine klare Struktur, die sich in den Prüfungen widerspiegelt

Ziel ist eine erhöhte Handlungskompetenz der Teilnehmer, d. h. die Auszubildenden sollen ihr erworbenes Wissen tatsächlich praktisch anwenden können. Um diese Handlungskompetenz zu erreichen, wurden verschiedene Kompetenzen zusammengefasst: Fachkompetenz als Basis der Ausbildung, Selbstlernkompetenz und Sozialkompetenz.

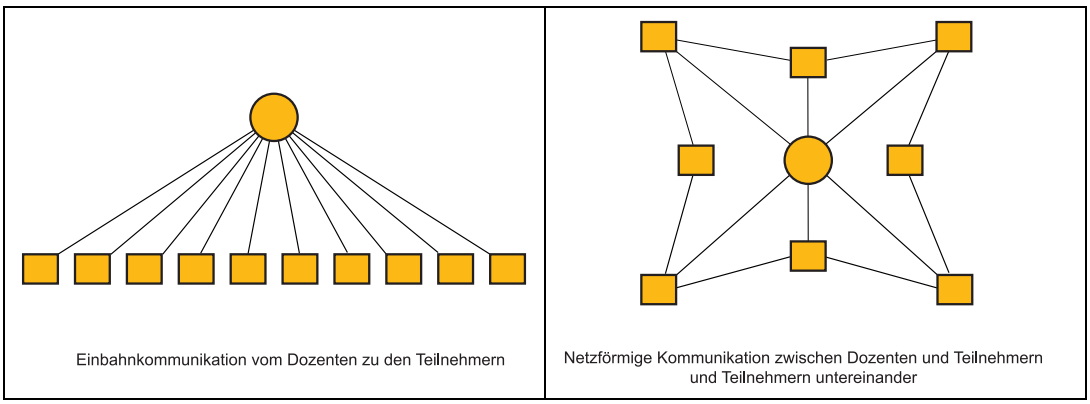
Die Fachkompetenz wird handlungsorientiert an Lern- und Technologieinseln erlangt. Selbstlernkompetenz durch den Aufbau der Auftragsabwicklung mit der Kundenauftragsstruktur. Soziale Kompetenz wird durch die Kommunikation der Teilnehmer erreicht. So bieten Gruppenarbeiten, Präsentationen und Simulationen wie Fach- und Kundengespräche, gute Möglichkeiten den Auszubildenden in der „Schutzzone“ des Workshops, die Tools zu vermitteln, die im Berufsalltag gefordert werden.

Von der Einbahnkommunikation zum Kommunikationsnetzwerk

Ein wichtiger Bestanteil der Umsetzung der handlungsorientierten Ausbildung ist die Veränderung der Kommunikation zwischen Ausbilder und Auszubildenden, sowie der Auszubildenden untereinander. Statt der Einbahnkommunikation des Dozenten zu den Teilnehmern wird ein Kommunikationsnetz gefördert. Hier sollen die Auszubildenden angeleitet werden, die Kommunikation untereinander zu begünstigen. Dies wird durch Teilnehmerpräsentationen, Fachgespräche und Hilfen der Teilnehmer und gegenseitige Einweisungen in Lernsimulationen bewerkstelligt. Der Ausbilder wird mehr und mehr zum Moderator, der die Kommunikation lenkt und Informationen moderiert. Der Ausbilder bleibt der Mittelpunkt der Kommunikation, um den Informationsfluss an alle Teilnehmer zu sichern.

Gerade die jungen Auszubildenden nehmen das Medium Internet sehr gut an. Die daraus entstehende Medienkompetenz macht die Umsetzung des Blended Learning möglich. Mit den verschiedenen Technologieinseln wurde der Praxisbezug erhöht. Die Ungleichheiten beim Wissensstand der Auszubildenden kann dadurch besser ausgeglichen werden. Der methodisch-didaktische Ansatz „Vom Einfachen zum Komplexen“ mit unterschiedlichen Tools wie Kundenauftrag, Technologieinseln, Formularen, Präsentationen und Webquest sorgt für einen kontinuierlichen Zuwachs an Handlungskompetenz über den Gesamtablauf der Ausbildung hinweg. Vor allem bei den Auszubildenden des 3. und 4. Lehrjahrs, ist dieser Kompetenzzuwachs bereits jetzt zu erkennen. Dies resultiert auch aus der sukzessiven Änderung der Unterrichtsmethodik vom Vortrag zum moderierten handlungsorientierten Lernen.

Von der Einbahnkommunikation zum Kommunikationsnetzwerk



Einbahnkommunikation vom Dozenten zu den Teilnehmern

Netzförmige Kommunikation zwischen Dozenten und Teilnehmern und Teilnehmern untereinander

Michael Assenmacher, Industrie- und Handelskammer zu Köln
Walter Groß, BASF Aktiengesellschaft
Lutz Schönfeld, Bayer Industry Services GmbH & Co. OHG

Die neuen Elektroberufe im Praxistest

Lutz Schönfeld

Ausbildung im betrieblichen Arbeitsprozess

Mit der Neuordnung der industriellen Elektroberufe im Jahr 2003 wurde bei Bayer Industry Services GmbH das Ausbildungskonzept auf die neuen Berufe umgestellt und bereits im gleichen Jahr mit der Ausbildung von Elektronikern für Automatisierungstechnik und Elektronikern für Betriebstechnik begonnen. Die „Freiräume" der neuen Ausbildungsordnungen wurden konsequent umgesetzt mit den Zielen:

- selbstständiges und eigenverantwortliches Lernen
- verstärkte Einbindung in den gesamten, betrieblichen Arbeitsprozess
- frühe Zuordnung zu dem Betriebsbereich, der nach der Ausbildung eine Facharbeiterstelle zur Verfügung stellen kann

Die Verweildauer in der zentralen Ausbildungsstätte wurde zu Gunsten der Ausbildung in den „Vor-Ort-Betrieben" gekürzt. Die Inhalte der Ausbildungsmodule des ersten Ausbildungsjahres wurden für beide Berufe einander angeglichen, um Auszubildende beider Berufe in eine Ausbildungsgruppe zusammenfassen zu können. Im zweiten Ausbildungsjahr wird die Ausbildung berufsspezifisch fortgeführt. Spätestens ab dem 3. Ausbildungsjahr findet für jeden Auszubildenden eine individuelle Zuordnung zu dem Bereich des Unternehmens statt, der ihn nach der Ausbildung übernehmen kann.

Als Problem hat sich die Forderung nach selbstständigem und eigenverantwortlichem Lernen bei den Auszubildenden herausgestellt. Der überwiegende Teil der Schulabgänger kann mit Selbstständigkeit bei z. B. Informationsbeschaffung und Planung absolut nichts anfangen. Hier musste in den ersten Monaten der Ausbildung viel Zeit und Energie aufgewendet werden, damit neben der Vermittlung von fachlichen Inhalten auch ein systematisches Hinführen zur Selbstständigkeit erreicht wurde.

Im Vergleich zu den Altberufen sind zwei Tendenzen zu erkennen: Die Problemlösefähigkeit und Selbstständigkeit der Auszubildenden hat deutlich zugenommen. Fertigkeiten und Kenntnisse sind nicht mehr so gefestigt, da häufige Übungen / Wiederholungen fehlten; dies wird sich aber während der folgenden betrieblichen Ausbildungszeit noch ändern.

Mit dem Berufskolleg Uerdingen wurden gemeinsame Projekte durchgeführt. Die theoretischen Inhalte und die planerischen Komponenten wurden in den beiden ersten Berufsschulblöcken erarbeitet. Die Fertigung und Inbetriebnahme fand dann zwischen dem zweiten und dritten Block in den Ausbildungsbetrieben statt. Im vierten Berufsschulblock wurde die entsprechende Dokumentation erstellt sowie das gesamte Projekt in Form einer Präsentation vorgestellt.

Erkenntnisse aus der ersten Abschlussprüfung (Teil 1)

Im direkten Vergleich der beiden Berufe fiel auf, dass der Materialeinsatz bei der Prüfung deutlich höher war. Bei einer kompletten Neuanschaffung des Prüfungsgestells wären die Kosten um ca. 60 % höher ausgefallen.

Unglücklich ist auch das von PAL ausgewählte Funktionsmodell einer Sortieranlage für die Prüfung. Dieses passt in keinem Fall zu dem in der chemischen Industrie bevorzugtem Einsatzgebiet „Verfahrens- und Prozessautomation". Für zukünftige Prüfungen sollten hier Alternativen angeboten werden. Damit könnten dann auch Fertigkeiten und Kenntnisse aus dem für uns so wichtigen Bereich der physikalischen Messtechnik geprüft werden. Ein weiterer Kritikpunkt betrifft die Inbetriebnahme einer Maschine nach VDE 0113. Im Bereich der Chemischen Industrie werden kaum Maschinen, sondern fast ausschließlich Anlagen, und diese dann nach VDE 0100 in Betrieb genommen. Auch hier wurden also Arbeiten gefordert, die nicht unseren typischen Geschäftsprozess widerspiegeln.

Leider wurde auch die Gleichwertigkeit der Prüfung über alle Berufe nicht erreicht. Insbesondere im Schwierigkeitsgrad, aber auch im Bereich der Kosten wichen sie, zumindest in den beiden Berufen, stark voneinander ab. Sowohl für den Ausbildungsbetrieb als auch für den Prüfungsausschuss ist der Aufwand größer und nicht, wie angestrebt, kleiner geworden.

Fazit

- Die neuen Berufe haben bei allen Beteiligten Akzeptanz gefunden.
- Handlungsbedarf ist noch im Bereich der Prüfungen vorhanden.

Walter Groß

Förderung der Handlungs- und Prozesskompetenz

Mit der Neuordnung der industriellen Elektroberufe erfolgte bei der BASF Aktiengesellschaft in Ludwigshafen eine Neuorientierung der gesamten Ausbildung – auch in den Berufsfeldern Metalltechnik, Labor- und Produktionstechnik, IT-Technik und in der kaufmännischen Ausbildung. Zunächst wurden die abnehmenden Betriebseinheiten befragt, wie die Freiräume der neuen Verordnung inhaltlich und strukturell genutzt werden sollen. Daraus entstand eine moderne, zukunftsorientierte Ausbildungskonzeption mit folgenden Zielen:

- Systematisches, eigenverantwortliches Lernen im Arbeitsprozess und Entwickeln beruflicher Handlungskompetenz auf Basis einer breiten Beruflichkeit.
- Verstärkte Integration der Auszubildenden in betriebliche Wertschöpfungsprozesse; dadurch hohe Motivation des Auszubildenden für seine Ausbildung und große Akzeptanz bei allen Beteiligten.
- Kurze Einarbeitungszeiten durch gezielte Entwicklung als Nachwuchskräfte und Weiterbildungsmaßnahmen bereits während der Ausbildung.

Das neue Ausbildungskonzept basiert auf einer breiten Beruflichkeit, welche insbesondere in den ersten beiden Ausbildungsjahren angelegt und mit der „Komplexen Arbeitsaufgabe" im ersten Teil der Abschlussprüfung geprüft wird.

Der Begriff „Beruflichkeit“ umfasst deutlich mehr als lediglich die Vermittlung der beruflichen Kernqualifikationen. Auch die Vorbereitung auf einen eigenverantwortlichen, lebenslangen Lernprozess sowie eine umfassende Handlungs- und Prozesskompetenz sind Bestandteile der „Beruflichkeit“.

Die Zeitanteile des Lernortes „Betrieb“ wurden deutlich zu Lasten der Zentralen Ausbildungsstätten verlängert. Außerdem erfolgt künftig eine möglichst frühzeitige, individuelle Zuordnung des einzelnen Auszubildenden zu der Betriebseinheit, die ihm eine spätere Beschäftigung nach der Ausbildung in Aussicht stellen kann. Diese Betriebseinheit übernimmt dann in Zusammenarbeit mit dem Betreuungsausbilder die weitere Ausbildung; gleichzeitig erfolgt eine optimale Einarbeitung und Zusatzqualifizierung. Auch der Betriebliche Auftrag am Ende der Ausbildung wird in der eigenen Betriebseinheit durchgeführt.

Künftig entwickelt jeder Auszubildende sein eigenes, betriebsorientiertes Ausbildungsprofil unter Berücksichtigung seines späteren Arbeitsplatzes. Die bereits erworbene „Beruflichkeit“ sichert jedoch nach wie vor die notwendige Flexibilität des Einzelnen und ermöglicht nach angemessener Einarbeitung auch den erfolgreichen Arbeitseinsatz im erlernten Ausbildungsberuf in anderen Unternehmen und Branchen.

Mit der Neuordnung wurden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

1. Die wachsende Prozessorientierung sowie die fortschreitende Informatisierung in den Unternehmen sind zu berücksichtigen.
2. Bei der Ausbildungsstruktur sind flexible Regelungen anzustreben.
3. Bei der Neugestaltung der Prüfungen ist auf Praxisnähe und die Aussagekraft zur Handlungs- und Prozesskompetenz zu achten.
4. Der Prüfungsaufwand soll verringert werden.

Die ersten beiden Forderungen sind durch die neue Verordnung bereits gut bis sehr gut umgesetzt. Die Berufsbildpositionen beinhalten in angemessenem Umfang entsprechende Qualifikationen. Die freie Wahl der Einsatzgebiete, die offenen Beschreibungen der Fertigkeiten und Kenntnisse im Ausbildungsrahmenplan sowie die individuelle Bildung von Arbeitsfeldern mit breiten Zeitrahmen gestatten hinreichend große Spielräume für den Ausbildungsbetrieb.

Die letzten beiden Forderungen sind durch die künftige Gestaltung der Abschlussprüfungen noch zu gewährleisten. Folgende Punkte sind dazu bei der Erstellung künftiger „Komplexer Arbeitsaufgaben“ zu beachten:

- Schriftliche Aufgabenstellungen sollen mehr der Lösung der „Komplexen Arbeitsaufgabe“ dienen.
- Getrennte Bewertung der schriftlichen und praktischen Leistungen ist aufzuheben und eine „horizontale Bewertung“ ist einzuführen.
- Branchenspezifische Varianten sind vorzunehmen.
- Fehlersuche als wesentliche Tätigkeit bei der Berufsausübung ist als Prüfungsbestandteil unverzichtbar.

Erst mit der Verwirklichung dieser Punkte sind die Intentionen der Sachverständigen aus dem Neuordnungsverfahren in vollem Umfang erfüllt. Entsprechende Umsetzungshilfen und Musteraufgaben liegen vor.

Michael Assenmacher

Erste Erfahrungen mit der Gestreckten Prüfung

Das Niveau der ersten Prüfung wurde sehr unterschiedlich bewertet: Die Prüfungsausschüsse im Beruf „Elektroniker/-in für Betriebstechnik“ sind der Auffassung, dass die Durchführung eher zu leicht gewesen sei, während die „Elektroniker/-in für Maschinen- und Antriebstechnik“ über eine anspruchsvolle Prüfung zu berichten wussten.

Die Durchführung der situativen Gesprächsphasen wurde von den Ausschüssen als problemlos bewertet – betrachtet man jedoch den Aufwand, der im Vorfeld betrieben werden musste, so stellt sich die Frage, ob die Bewertung mit 5 % (für den Teil 1 der Prüfung) als angemessen anzusehen ist.

Für die zweite Teilabschlussprüfung wird lediglich ein einziger Prüfungsteilnehmer im Bezirk der IHK Köln anstehen, dessen Ausbildungsbetrieb sich darüber hinaus für die Variante 1 entschieden hat. Erst im Winter 2006/2007 ist mit größeren Zahlen an Teilnehmern zu rechnen. Dann wird sich zeigen, ob die Neuordnung auch aus Sicht der Prüferinnen und Prüfer ein Erfolg ist.

Zur Vorbereitung des zweiten Teils der Prüfung wurden die Ausschuss-Vorsitzenden in einer anderthalbtägigen Schulung der DIHK-Bildungs-GmbH auf das Fachgespräch und ihre Rolle als Multiplikator vorbereitet. Ergänzend wurden den Prüfungsausschüssen die Muster der betrieblichen Anträge und Aufträge vorgestellt, die im Rahmen einer DIHK-Arbeitsgruppe von Experten aus der Praxis im Vorjahr erarbeitet wurden. Sie zeigen exemplarisch das Niveau der betrieblichen Aufträge und bieten – zusammen mit einer Checkliste – eine gute Hilfestellung, um die Prüferinnen und Prüfer, aber auch die Ausbildungsbetriebe auf die neuen Anforderungen vorzubereiten. Auch der organisatorische Ablauf für die Genehmigung und Durchführung der betrieblichen Aufträge wurde festgelegt, um den Ausbildungsbetrieben einen größtmöglichen Freiraum bei der Durchführung anbieten zu können. Neben den Musteraufträgen wurde ein Antrag auf einen betrieblichen Auftrag besprochen, der nicht genehmigungsfähig ist. Dieser Antrag, der „Toasterstecker“ dürfte inzwischen bundesweite Bekanntheit erlangt haben.

Neben den Musteranträgen rundet ein Protokollier- und Bewertungsbogen die Hilfestellungen ab. Alle Dokumente sind in einer Handreichung der IHK Köln zu finden, die kostenfrei auf der Homepage www.ihk-koeln.de zum Download angeboten wird. Als bisheriges Fazit bleibt, dass die Prüfungen aufwändiger, aber auch aussagekräftiger geworden sind. Die Akzeptanz bei den Ausbildungsbetrieben und Prüfungsausschüssen zeigt, dass der Weg, die Zwischenprüfung zu einem „zählenden Faktor“ auszugestalten, der richtige Weg ist.

Dennoch bleibt es Aufgabe der Industrie- und Handelskammern, Überzeugungsarbeit in den Ausschüssen und Betrieben zu leisten, damit insbesondere die heiß diskutierte Vergleichbarkeit der beiden Varianten auch in der Praxis sichergestellt werden kann. Die Zukunft wird zeigen, ob mit der gestreckten Abschlussprüfung in den Elektroberufen ein neues, sinnvolles Prüfungselement eingeführt wurde.

Peter Brans, RAG Aktiengesellschaft
Manfred Haese, Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern
Hans-Josef Moor, SGL Carbon GmbH

Neue Metallberufe – Erste Erfahrungen

Seit dem 1. August 2004 kann in den Neuen Metallberufen ausgebildet werden. Viele Betriebe haben die Gelegenheit genutzt, trotz der kurzen Zeit zwischen der Veröffentlichung der neuen Verordnung und dem Ausbildungsbeginn, sofort auf die neuen Metallberufe umzusteigen.

Hierzu wurden folgende Schritte genutzt:

- Information der Entscheider, Ausbilder, Ausbildungsbeauftragten in den Abteilungen und dem Betriebsrat
- über die Fragestellung nach dem mittelfristigen Qualifikationsbedarfs zur Entscheidung für den Beruf
- Abstimmung der Einsatzfelder
- Anpassung der Auswahl- und Beurteilungsverfahren
- Betreuung der ausbildenden Fachabteilungen
- Abstimmung mit anderen Betrieben im Kammerbezirk
- Erstellen der betrieblichen Ausbildungspläne
- Abstimmung mit der Berufsschule

Mit der Zuordnung der Zeitrahmen, des betrieblichen Ausbildungsrahmenplans und der Lernfelder des schulischen Rahmenlehrplans wurde die Grundlage geschaffen, dass Betriebe und Berufsschulen sich enger abstimmen können. Besonders gut ist dies möglich, wo Ausbilder und Lehrer sich regelmäßig treffen und die Lehr- und Ausbildungsschritte genauer abstimmen können.

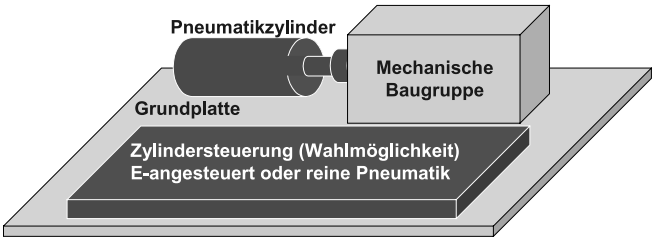
Einen großen Anteil am Erfolg der neuen Ausbildungsmöglichkeiten hat die Ausgestaltung der gestreckten Prüfung. Die dort gestellten Anforderungen steuern in einem nicht unerheblichen Anteil die Ausbildungsinhalte der betrieblichen und schulischen Ausbildung. Nicht umsonst haben die Prüfungen den Ruf der heimlichen Ausbildungsordnung. Mit der gestreckten Prüfung ist es möglich den Ausbildungsfortschritt zeitnaher zu erfassen.

Mit der Veröffentlichung der Musterprüfung seitens der PAL liegen die konkreten Anforderungen für den Teil 1 der gestreckten Prüfung vor. Der Teil 1 gliedert sich zwar in der Durchführung in den Tag 1 schriftlich und Tag 2 praktisch, jedoch arbeitet der Prüfling zukünftig bei der schriftlichen Prüfung mit den Unterlagen für die praktische Prüfung. Weiterhin wurde festgelegt, das beide Prüfungsteile in einem Zeitkorridor von sieben Tagen stattfinden müssen. Die vollständigen Musterprüfungsunterlagen für die jeweiligen Berufe können bei der PAL bezogen werden.

In der Vergangenheit ist immer wieder die Durchführung der Prüfung diskutiert worden. Damit diese Diskussion zukünftig versachlicht werden kann, wurde aus der Sicht der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern der gesamte Aufwand der Kammer dargestellt.

Im Kammerbereich für München und Oberbayern waren im November 2005 1.247 Ausbildungsverhältnisse in den neuen Metallberufen eingetragen. Da in diesen Berufen noch keine Teil 1- bzw. Teil 2-Prüfung stattgefunden hat, liegen noch keine diesbezüglichen Erfahrungen vor. Ein einigermaßen realistisches Bild über den zur Zeit notwendigen Aufwand im Bereich Prüfungswesen sollen folgende Zahlen verdeutlichen.

Neuordnung der industriellen Metallberufe
- Abschlussprüfung Teil 1, Komplexe Arbeitsaufgabe
Industriemechaniker, praktischer Teil



Diese Anforderungen sollen durch Herstellen einer Baugruppe mit steuerungstechnischer Funktion nachgewiesen werden.
(Komplexe Arbeitsaufgabe)

Gewerblich technische Ausbildungsleitertagung November 2005

Ende 2004 waren bei der IHK für München und Oberbayern 13.366 gewerblich-technische und 28.058 kaufmännische Ausbildungsverhältnisse eingetragen (gesamt: 41.424). Im gleichen Jahr wurden 14.316 Zwischenprüfungen, 19.717 Abschlussprüfungen und 6.127 Fortbildungsprüfungen durchgeführt (40.160 Prüfungen insgesamt).

Zur Bewältigung dieser Aufgabe standen 8.128 ehrenamtliche Prüferinnen und Prüfer in ca. 1.500 Prüfungsausschüssen zur Verfügung. Der geleistete Zeitaufwand der ehrenamtlichen Prüferinnen und Prüfer betrug 169.304 Stunden. Diese gigantische Zahl von ca. 170.000 Stunden Prüfertätigkeit ist bei Einhaltung aller Vorgaben durch die Verordnungen nicht nach unten korrigierbar und bedarf besonderer Anerkennung.

In den Metall- und Elektroberufen wurden neue Prüfungsstrukturen und Prüfungskriterien eingeführt. Durch die „gestreckte Prüfung“, die situativen Gesprächsphasen, das Genehmigungsverfahren für den betrieblichen Auftrag, das Einlesen in die praxisbezogenen Unterlagen sowie das Fachgespräch wird der Prüfungsaufwand, egal ob Variante 1 oder Variante 2 und ohne Berücksichtigung einer eventuellen unternehmerischen Wertschöpfung, erheblich größer. Auch im administrativen Bereich wird der Aufwand durch die zukünftig notwendig werdenden Anschreiben, Erklärungen, Anträge, Protokolle usw. zunehmen.

Um die zukünftigen Prüfungen in den Metall- und Elektroberufen organisierter und machbar zu gestalten, muss alles daran gesetzt werden, den Prüferaufwand auf eine Größe zu begrenzen, die von der Wirtschaft geleistet werden kann. Es wäre mehr als fatal, wenn die Umsetzung der Neuordnung der Metall- und Elektroberufe an einer überzogenen Forderung in Bezug auf den Prüferaufwand scheitern würde. Ein besonderer Dank an die vielen ehrenamtlichen Prüferinnen und Prüfer, die in der Vergangenheit mit ihrem beispielhaften Einsatz diese Aufgabe hervorragend gemeistert haben. Es ist wichtig, dass auch in Zukunft den Industrie- und Handelskammern für diese, für die Wirtschaft und auch für die Gesellschaft so außerordentlich wichtige und wertvolle Aufgabe engagierte Prüferinnen und Prüfer zur Verfügung stehen.