

Peter Allmansberger / Paula Bodensteiner /
German Denneborg (Hrsg.)

Berufsgruppen in der beruflichen Erstausbildung



71

Peter Allmansberger / Paula Bodensteiner /
German Denneborg (Hrsg.)

Berufsgruppen in der beruflichen Erstausbildung

Eine qualitative Antwort auf die
demographische Entwicklung?!



Impressum

ISBN	978-3-88795-368-3
Herausgeber	Copyright 2010, Hanns-Seidel-Stiftung e.V., München Lazarettstraße 33, 80636 München, Tel. 089/1258-0 E-Mail: info@hss.de, Online: www.hss.de
Vorsitzender	Dr. h.c. mult. Hans Zehetmair, Staatsminister a.D., Senator E.h.
Hauptgeschäftsführer	Dr. Peter Witterauf
Leiter der Akademie für Politik und Zeitgeschehen	Prof. Dr. Reinhard Meier-Walser
Leiter PRÖ/Publikationen	Hubertus Klingsbögl
Redaktion	Prof. Dr. Reinhard Meier-Walser (Chefredakteur, V.i.S.d.P.) Barbara Fürbeth M.A. (Redaktionsleiterin) Susanne Berke, Dipl. Bibl. (Redakteurin) Claudia Magg-Frank, Dipl. sc. pol. (Redakteurin) Marion Steib (Redaktionsassistentin)
Fotos	Paula Bodensteiner, Hanns-Seidel-Stiftung e.V.
Druck	Hanns-Seidel-Stiftung e.V., Hausdruckerei, München

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung, Verbreitung sowie Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil dieses Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung der Hanns-Seidel-Stiftung e.V. reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden. Das Copyright für diese Publikation liegt bei der Hanns-Seidel-Stiftung e.V. Namentlich gekennzeichnete redaktionelle Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder.

Inhaltsverzeichnis

<i>Peter Allmansberger / Paula Bodensteiner / German Denneborg</i> Vorwort	5
<i>Andreas Schelten</i> Unterricht in Berufsgruppen	7
<i>Manfred Theunert</i> Berufsgruppenspezifische Ausbildung aus der Perspektive der Wirtschaft	11
<i>Eva Tepperberg</i> Entwicklung von Berufsgruppen – Erfahrungsbericht aus Österreich	19
<i>Cindy Grzanna</i> Genese des Schulversuchs zur „Neugestaltung der beruflichen Grundbildung kaufmännischer und verwandter Berufe“ in Sachsen	25
<i>Irmgard Frank / Gert Zinke</i> Weniger ist mehr – Berufsgruppen ein Instrument zur Förderung der Berufsbildung?	31
<i>Heike Solga</i> Demografie, technologischer Wandel und Berufszersplitterung – eine Herausforderung für die berufliche Bildung	41
Workshops	51
<i>Workshop 1</i> Modellversuch BERG in Sachsen im Bereich Wirtschaft und Verwaltung – erste Erfahrungen	53
<i>Workshop 2</i> Beschulung von Berufsgruppen – Ansatzpunkte im gewerblich-technischen Bereich	57
<i>Workshop 3</i> Auswirkungen der „berufsgruppenorientierten Beschulung“ auf die betriebliche Ausbildung	59

<i>Workshop 4</i>	
Auswirkungen auf die Schulorganisation bei der Umsetzung berufsgruppenspezifischer Beschulung	61
Podiumsdiskussion	63
Autorenverzeichnis	65

Vorwort

Peter Allmansberger / Paula Bodensteiner / German Denneborg

Zu der Arbeitstagung der Hanns-Seidel-Stiftung in Kooperation mit dem Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus und dem Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung in München fanden sich in Wildbad Kreuth hochrangige Experten der Berufsbildung Bayerns ein.

Hinter dem sperrigen Titel „Berufsgruppen in der beruflichen Erstausbildung – eine qualitative Antwort auf die demographische Entwicklung?!“ verbirgt sich ein Thema – darin waren sich alle Teilnehmer der Veranstaltung einig –, das in den kommenden Jahren erst noch seine gesamte Dynamik entfalten wird. Gilt es doch vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung die Fachkräfteversorgung in der Zukunft zu sichern.

Auf Grund dieses demographischen Wandels wird deutlich, dass sich die Zahl der ausbildungsberechtigten Jugendlichen deutlich verringert. Nach Hochrechnungen wird ein Rückgang um 20 % (ca. 1,5 Millionen) erwartet. Diese Entwicklung wird sowohl zeitlich als auch regional unterschiedlich in Erscheinung treten. Als erschwerender Faktor kommt die zunehmende Zersplitterung von Ausbildungsberufen hinzu, die wiederum die Bildung von Fachklassen an den Berufsschulen erschwert.

Die Prognosstudie „Auswirkungen von demographischen Entwicklungen auf die berufliche Ausbildung“ (BMBF, Berlin 2009) geht davon aus, dass durch den Strukturwandel eine starke strukturelle Verschiebung der Beschäftigung zu Gunsten der Dienstleistungsberufe erfolgen wird. Dabei entsteht für die berufliche Bildung eine Veränderung in den Kompetenz- und Tätig-

keitsprofilen, die wiederum eine stärkere Leistungsdifferenzierung nach sich zieht.

Im Positionspapier des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft (KWB) heißt es dazu, dass Berufsgruppen geeignete Strukturkonzepte zur flexiblen, durchlässigen Gestaltung der Ausbildungsberufe seien. Eine verstärkte Bildung von Berufsgruppen stelle aber entsprechende Anforderungen an die Berufsschulen, wofür flexible Organisationsstrukturen für den Fachunterricht an Berufsschulen zu schaffen seien.

Aus diesem Grund wurden mit Vertretern aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Schule über bereits vorhandene Berufsgruppen-Konzepte diskutiert und Entwicklungen zur Bildung von Berufsgruppen in Deutschland und Österreich erörtert. Das Hauptaugenmerk lag dabei auf dem Schulversuch „BERG“, der in Sachsen gemeinsam mit Ausbildungsunternehmen, zuständigen Behörden und Verbänden eine Neugestaltung der beruflichen Grundbildung für kaufmännische und verwandte Berufe vornahm, um die Ausbildungsplatzsituation zu verbessern und dem Qualifikationsbedarf und Fachkräftebedarf in Sachsen Rechnung zu tragen.

In vier Workshops und der anschließenden Podiumsdiskussion wurden Impulse gesetzt, Ideen und Lösungsansätze für die Beschulung von Auszubildenden in Berufsgruppen in Bayern und darüber hinaus entworfen und umfassend diskutiert.

Klar wurde, dass die berufliche Bildung, die einen unverzichtbaren Beitrag zur Qualifikation unserer Jugendlichen und jungen Erwachsenen leistet, den Begebenheiten der

gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und demographischen Entwicklungen angepasst werden muss. Dies kann aber nicht im Alleingang der beteiligten Partner, sondern nur gemeinsam mit allen, d. h. der Politik, der Wirtschaft, der Wissenschaft, den Schulen und den Verbänden und Kammern als gleichberechtigte Partner erfolgen. Dabei muss es unter anderem um ein flexibleres Berufsbildungssystem, um ein Angebot für

alle, auch leistungsschwächere Jugendliche und junge Erwachsene und um ein attraktives Berufsbildungssystem, das in Konkurrenz zu den Hochschulen bestehen kann, gehen.

Die Vorträge und Ergebnisse dieser Arbeitstagung sind in dem vorliegenden Band veröffentlicht und sollen dazu beitragen, die Neukonzeption der „Beruflichen Erstausbildung“ konstruktiv mitzugestalten.

Unterricht in Berufsgruppen

Andreas Schelten

Bis zum Jahr 2035 schrumpft die Anzahl der ausbildungsberechtigten Jugendlichen und jungen Erwachsenen zwischen 17 und 25 Jahren um knapp 1,5 Millionen und nimmt damit um 20 % ab. Regional ist diese Entwicklung unterschiedlich intensiv und zeitlich versetzt.¹

Es droht, dass in strukturschwachen Regionen Infrastruktureinrichtungen beruflicher Bildung, z. B. auch berufliche Schulen, aufgrund zu geringer Auslastung geschlossen werden. Zugleich gilt es aber, bedarfsgerechte Ausbildungsangebote für ausbildungswillige Jugendliche und junge Erwachsene sowie ausbildungsbereite Betriebe in diesen Regionen zu erhalten. Eine Antwort hierauf ist für die Berufsschule ein Unterricht in Berufsgruppen.

1. Begriff Berufsgruppen

Eine Bildung von Berufsgruppen wird in zwei Richtungen betrachtet. Zum einen (1) mit Blick auf zu überarbeitende bzw. neu zu gestaltende Berufe und zum anderen (2) in Hinsicht auf den Unterricht in der Berufsschule als Reaktion auf den zu erwartenden bzw. bereits eingetretenen demographischen Wandel.

Zu (1): Berufe mit verwandten Ausbildungsinhalten werden in Berufsgruppen zusammengefasst. Dabei kann es sich um Monoberufe handeln oder um differenzierte Berufe, die z. B. nach Fachrichtungen, Schwerpunkten, Einsatzgebieten oder Wahlqualifikationen gegliedert sind.

Um Berufsgruppen bilden zu können, müssen für die zusammengelegten Berufe Ausbildungsinhalte bestehen, die für die Berufe dieser Gruppe wesentlich und typisch sind. Die gemeinsamen Inhalte sollen einen Umfang von mindestens einem Jahr umfassen und damit eine entsprechende gemeinsame Beschulung möglich machen. Eine Ausbildung in einer Berufsgruppe soll die Berufsflexibilität erhöhen und weniger in berufliche Sackgassen führen.

Beispiele für Berufsgruppen mit einer gemeinsamen Grundstufe bestehen bereits heute. Zu nennen sind u. a. die Berufe in der Bauwirtschaft, in den industriellen Metall- und Elektroberufen oder bei den Hotel- und Gaststättenberufen. Wie bei solchen „Berufsfamilien“ muss bei der Schaffung neuer Berufe wie auch bei der Modernisierung einzelner bestehender Berufe gelten, dass zeitgleich auch andere Berufe für ähnliche Tätigkeitsbereiche mit in den Blick genommen werden.

Neue Berufe, wie z. B. der Automatenfachmann, der Produktionstechnologe oder der Personaldienstleistungskaufmann, hätten jeweils in Verbindung mit einer Berufsgruppe geführt werden müssen. Dafür wäre zumindest für das erste Ausbildungsjahr jeweils eine gemeinsame Grundstufe möglich.

Zu (2): Für verwandte Berufe in einer Berufsgruppe lässt sich in der Grundstufe ein gemeinsamer Unterricht in der Berufsschule durchführen. Dies sichert bei zurückgehenden Schülerzahlen Bildungsangebote und Standorte. Erst in der Fachstufe wird bei unterkritischen Schülerzahlen die Bildung von Landesfachklassen notwendig, bei denen ein Reise- und Unterbringungsaufwand der Auszubildenden erforderlich wird.

Herausfordernd wird der Unterricht in Berufsgruppen für die Berufsschule auch in der Fachstufe, wenn bereits bei den heutigen Berufen überlegt wird, wie zu Teilen Berufe auch in der Fachstufe gemeinsam unterrichtet werden können.

- Inwieweit lassen sich Monoberufe auch in der Fachstufe an verwandte Berufe andocken?
- Bestehen Möglichkeiten, über Electronic-Learning Berufsgruppen differenziert in der Fachstufe gemeinsam zu beschulen?
- Gibt es berufsübergreifende Lernfelder, z. B. Automatisierung von Anlagen, Marketing, kundenorientiertes Verkaufen, die eine gemeinsame Beschulung einer Berufsgruppe in der Fachstufe ermöglichen?
- Sind auch Kombi-Klassen vorstellbar, in denen jahrgangsübergreifend beschult wird?
- Dies würde bedeuten, dass die erste und zweite Fachstufe gemeinsam beschult wird. Ließen sich dabei leistungsstarke Schüler in der ersten Fachstufe besonders fördern?
- Welche neuen Vorgehensweisen im Unterricht kommen auf die Lehrkräfte zu?

2. Reflexion

Ein Rückgang von Schülerzahlen kann auch zu neuen Qualitäten führen. Ausbildungsordnungen erfordern auf der einen Seite Anpassung zu betrieblichen Erfordernissen. Dies wäre der Spezialist. Auf der anderen Seite soll ein späterer Wechsel in andere Berufstätigkeiten möglich sein. Dies wäre der Generalist.

Statt Generalist kennt das deutsche Berufskonzept auch die Begriffe Elastizität und Transferfähigkeit. Diese Begriffe stehen für eine breite Ausbildung, durch die viele Berufstätigkeiten ausgeübt werden können, sowie für das Berufskönnen, welches auf neue Situationen übertragbar wird.

Das deutsche Berufskonzept favorisiert die Ausbalancierung zwischen Spezialist und Generalist. Ein Unterricht in Berufsgruppen, gegebenenfalls auch in kleinen Klassen der Berufsschule, kann diese Ausbalancierung ermöglichen.

Was man unter Beruflichkeit verstehen kann, ist mit dem deutschen Berufskonzept im Zuge der Modularisierungsdiskussion bereits in den neunziger Jahren festgelegt worden. Dieses Berufskonzept ist im Folgenden für die hier durchgeführte Fachtagung zum Thema Berufsgruppen für eine erste Verständigung über den Begriff Beruf angeführt.

Deutsches Berufskonzept

1. Umfassende Berufskompetenz
2. Transparenz
3. Elastizität und Transferfähigkeit
4. Initiativkraft
5. Mobilität
6. Tarif- und sozialrechtliche Absicherung
7. Gleichwertigkeit

Zur (1) umfassenden Berufskompetenz zählt eine integrativ vermittelte Fach- und Methoden-, Personal- und Sozialkompetenz. Fachkompetenz beinhaltet das Verfügen über fachliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Zur Methodenkompetenz zählt, selbsttätig Lösungswege für komplexe Arbeitsaufgaben anwenden, finden und reflektieren zu können. Bei der Personalkompetenz wird eine Befähigung in Arbeitstugenden angesprochen. Hier wäre z. B. Genauigkeit oder Zuverlässigkeit zu nennen. Besonders im Vordergrund steht bei der Personalkompetenz eine Befähigung mit einzelpersönli-



Prof. Dr. Andreas Schelten, Lehrstuhl für Pädagogik der Technischen Universität München

cher Betonung wie Selbständigkeit, Selbstvertrauen und Leistungsbereitschaft. Bei der Sozialkompetenz geht es um die Fähigkeit zum Umgang mit anderen Menschen und darüber hinaus um gruppenorientiertes Verhalten in Arbeitsgemeinschaften. Hierunter fällt z. B. Kontaktfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit.

Weitere Kennzeichen sind (2) Transparenz, d. h. bestimmte Mindeststandards an Berufskompetenz sollen in einem Beruf eingehalten und garantiert werden.

(3) Elastizität und Transferfähigkeit stehen für eine breite Ausbildung, durch die viele Berufstätigkeiten ausgeübt werden können und das Berufskönnen auf neue Situationen übertragbar wird.

Das Berufskonzept soll (4) zur Initiativekraft beitragen, indem es eine Kompetenz zur lebensbegleitenden Fortbildung sowie zur Bewältigung beruflicher Veränderung schafft.

Darüber hinaus sichert das Berufskonzept (5) Mobilität, indem es bundesweit anerkannte Berufsabschlüsse zugrunde legt.

Eine (6) tarif- und sozialrechtliche Absicherung des deutschen Berufsausbildungsabschlusses ermöglicht eine soziale Sicherheit.

Eine (7) Gleichwertigkeit besteht darin, dass das deutsche Berufsausbildungssystem in Anspruch nimmt, infolge seiner komplexen Struktur und seiner Qualität allgemeinbildenden Abschlüssen gleichgestellt zu sein.

Das grundsätzliche Problem bei der Thematik Berufsgruppen besteht in der Frage nach der Beruflichkeit in Berufsgruppen:

- Wie weit kann man in Berufen gemeinsam ausbilden und dabei gleichzeitig die Beruflichkeit der einzelnen Berufe erhalten?
- Soll die bisherige Beruflichkeit der einzelnen Berufe in Berufsgruppen beibehalten werden?
- Kommt es zu einer neuen Beruflichkeit bei Berufen, die in Berufsgruppen gemeinsam ausgebildet werden?
- Welche Qualität hätte diese neue Beruflichkeit?

3. Schlussbetrachtung

Lernfeldorientierter Unterricht, Kompetenzzentren beruflicher Schulen, integrierte Fachunterrichtsräume, Fachlichkeit im besonde-

ren Beruf des Schülers sind Meilensteine bisheriger berufspädagogischer Entwicklung. Im konstruktivistischen Lernansatz der Berufsschule setzt der Unterricht auf kontextuelles Lernen, an dem der Berufsschüler seinen Beruf stetig im Unterricht erkennt. Durch Dekontextualisierung sichert dabei die Lehrkraft die jeweils hinter der Kontextualisierung stehende Systematik. Dieses Vorgehen nach Kontextualisierung und Dekontextualisierung fordert einen an dem Ausbildungsberuf der Schüler angedockten Unterricht. Bei einem Unterricht in Berufsgruppen kann es schwer werden, dieses Vorgehen in gleicher Weise beizubehalten. Es bedarf einer neuen Justierung von Kontextualisierung und Dekontextualisierung, mit anderen Worten der Umschreibung einer neuen Qualität von Beruflichkeit. Die Gretchen-Frage heißt bei Unterricht in Berufsgruppen – wie oben bereits angeführt –, wie man es mit der Beruflichkeit in Berufsgruppen hält.

Anmerkung

¹ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Auswirkungen von demographischen Entwicklungen auf die berufliche Ausbildung, Bonn, Berlin 2009, S. 22.

Berufsgruppenspezifische Ausbildung aus der Perspektive der Wirtschaft

Manfred Theunert

Die berufliche Bildung muss aufgrund der Pluralität der Anforderungen und der hohen Komplexität weiterentwickelt werden. Auch in Zeiten des beginnenden Fachkräftemangels bleibt die duale Ausbildung die zentrale Quelle zur Gewinnung und Sicherung qualifizierter Arbeitskräfte auf Facharbeiterniveau. Um die erfolgreiche und etablierte duale Ausbildung in Deutschland auf einem hohen Niveau zu halten und auf Veränderungen sowie insbesondere zukünftige Entwicklungen zeitnah und effektiv reagieren zu können, ist eine Weiterentwicklung der Strukturen notwendig. Das Berufsgruppenprinzip ist dabei ein wichtiges Instrument zur Erhöhung der Flexibilität, Durchlässigkeit und Transparenz in der dualen Ausbildung.

1. Ausgangssituation

Damit die Unternehmen in Deutschland weiterhin im globalen Wettbewerb ihre Stellung behalten und ausbauen können, sind zeit- und technologiegerechte Qualifikationen von Fach- und Führungskräften und deren lebenslange Weiterentwicklung unabdingbare Grundvoraussetzungen. Vor allem in Zeiten der Globalisierung mit neuen Arbeits- und Organisationsformen sowie einem schnellen technologischen Wandel sind flexible und vielfältige Wege in der Aus- und Weiterbildung erforderlich. Eine duale Ausbildung, die sich kontinuierlich an Entwicklungen und neuen Herausforderungen anpasst und eine hohe Flexibilität erreicht, stellt auch weiterhin die bestgeeignete Qualifikationsform für viele Anforderungs- und Beschäftigungsprofile dar. Flexibilität, Durchlässigkeit und Transparenz sollten weiterentwickelt werden, um mittel- und langfristige die große Bedeutung der dualen Ausbildung in Deutschland zu erhalten und zu festigen.¹

In den letzten Jahren sind in vielen Branchen Strukturkonzepte entwickelt worden, um einerseits die Flexibilität in der Ausbildung nachhaltig zu erhöhen und andererseits passgenau und zeitnah auf Veränderungen re-

agieren zu können. Diese Entwicklung ist ausdrücklich zu begrüßen, muss jedoch auch weiterhin vorangetrieben werden, d. h. in weiteren Branchen und Berufen sollen Spielräume und Optionen geöffnet werden. Mehr Flexibilität, Durchlässigkeit und Transparenz sollen durch größeren Bewegungsspielraum und zusätzliche Gestaltungschancen erzielt werden.² Neue Ausbildungsstrukturen und Prüfungsformen über die bewährten Ausbildungswege hinaus müssen für geeignete Berufe und interessierte Branchen in Zukunft ermöglicht werden.

1.1 Strukturmodelle in der Berufsausbildung

Im Folgenden werden ausgewählte Strukturmodelle der dualen Ausbildung vorgestellt:

- Monoberufe
- Strukturmodell 2 plus x
- Berufsgruppenprinzip
- Ausbildungsbausteine

Als „Monoberuf“ wird ein Ausbildungsberuf ohne Spezialisierungen in Fachrichtungen oder Schwerpunkte bezeichnet. Erst nach

der Ausbildung erfolgt die Spezialisierung. Es handelt sich hierbei um anerkannte Ausbildungsberufe gemäß dem deutschen Berufsbildungsgesetz (BBiG) sowie der Handwerksordnung (HwO). Die Ausbildung wird je nach Berufsfeld von Industrie und Handwerk angeboten. Sie erfolgt in der Regel im dualen System im Ausbildungsbetrieb und in der Berufsschule und dauert üblicherweise 3 bis 3,5 Jahre. Sie endet mit einer Abschlussprüfung vor der zuständigen Industrie- und Handelskammer oder Handwerkskammer.

Beim „Strukturmodell 2 plus x“ wird nach einer zweijährigen Ausbildung, in der vor allem Kern- und grundlegende Fachqualifikationen vermittelt werden, eine Spezialisierungsphase entweder als drittes Ausbildungsjahr, als abschlussorientierte Fortbildung oder als in die Berufstätigkeit integrierte Weiterbildung angeschlossen. Im Bereich Handel (zweijährige Ausbildung zum / zur Verkäufer/in in einem weiteren Jahr zur / zum Einzelhandelskauffrau/-mann) wird dieses Strukturmodell umgesetzt.

Bei dem „Berufsgruppenprinzip“ hingegen erfolgt die Ausbildung innerhalb einer mehrere Einzelberufe umfassenden Berufsgruppe. Kompetenzen verwandter Berufe einer Branche, die sich überlappen, werden in der Berufsgruppe zusammengefasst. In der Metall- und Elektroindustrie wird dieses Strukturmodell bevorzugt praktiziert und wurde zusätzlich ordnungspolitisch untermauert. Mittelfristig soll dabei auch die Anzahl der Ausbildungsberufe durch eine stärkere Orientierung an Berufsgruppen sinken (siehe 1.2).

Eine weitere Ausprägung neben dem Strukturmodell 2 plus x und den Berufsgruppen stellen „Ausbildungsbausteine“ dar, die die Flexibilisierung der Ausbildung erhöhen. Hier wird die gesamte Ausbildung in Bausteine zerlegt. Im ersten Ausbildungsjahr überwiegen Pflichtbausteine; lediglich im Bereich von Wahl- und Zusatzqualifikationen sind Ausbildungsbausteine frei kombi-

nierbar. Innerhalb der gesetzlich geregelten Ausbildungsordnung sind Ausbildungsbausteine bundesweit standardisierte, arbeitsmarktbezogene Kompetenzeinheiten. Die berufliche Handlungsfähigkeit wird mit jedem Ausbildungsbaustein weiterentwickelt, die sich in ihrer berufsspezifischen Ausprägung durch die gesamte Ausbildungsdauer komplettiert.

Diese Beispiele zeigen, dass es nicht darum geht, mehr Flexibilität, Durchlässigkeit und Transparenz nach einem Einheitsmuster zu erzielen, sondern vielmehr – angepasst an die Berufe und Branchen – ein flexibles Strukturmodell zu etablieren. Für alle Beteiligten in der dualen Ausbildung (Betriebe, Jugendliche, Partner der betrieblichen Ausbildung, insbesondere Berufsschulen) ergeben sich durch zusätzliche Gestaltungsmöglichkeiten viele Vorteile und Chancen. Grundlegend für die Weiterentwicklung der Strukturen ist, dass berufliche Qualifizierungsangebote immer an dem betrieblichen Bedarf ausgerichtet werden, Beschäftigungsfähigkeit zum Ziel haben und dabei die individuellen Leistungsprofile der Jugendlichen berücksichtigen.

1.2 Strukturmodell der Metall- und Elektroindustrie

Auf der Grundlage des neuen Strukturmodells, einem ausdifferenzierten Berufsgruppenprinzip, sind in der Informations- und Telekommunikationstechnik sowie in der Metall- und Elektroindustrie viele moderne Berufsbilder entstanden. Bezeichnend für die neuen Ausbildungsberufe sind das breit angelegte Qualifikationsprofil, dem ein ganzheitliches Berufsverständnis zugrunde liegt, sowie die Orientierung an den Geschäftsprozessen und die Ausrichtung an Kundenbeziehungen. Prozessorientierte Berufsbilder haben im Mittelpunkt die Entwicklung und Förderung der beruflichen Handlungskompetenz.



Manfred Theunert, Vorsitzender des Berufsbildungsausschusses der bayerischen Arbeitgeberverbände

Weitere Eckpunkte:

- Differenzierung nach Einsatzgebieten: Beispiele für Einsatzgebiete werden in der Ausbildungsordnung genannt und können von den Betrieben selbst gewählt werden – mit der Bedingung, dass die in der Verordnung festgelegte Qualifikation vermittelt wird.
- Flexible und offene Ausgestaltung: In der Ausbildungsordnung ist festgeschrieben, dass die für eine Berufsgruppe gemeinsamen Kernqualifikationen mit den berufsspezifischen Fachqualifikationen verknüpft werden. Dabei ist es möglich, dass diese Qualifikationen betriebsspezifisch – je nach Anforderungen und Prozessabläufen – verzahnt werden.
- Entwicklung und Förderung der beruflichen Handlungskompetenz: Die neuen

Ausbildungsordnungen orientieren sich stark an den typischen Arbeitsabläufen und -prozessen. Die Ausbildung ist praxisorientiert und es werden Qualifikationen vermittelt, die sich aus Arbeits- und Geschäftsprozessen ableiten. Dadurch erfolgt eine Integration in die Wertschöpfungskette der Unternehmen und der betriebliche Nutzen wird erhöht.

- Synchronität der Lernorte: Die schulischen Rahmenlehrpläne sind nach Lernfeldern strukturiert und Arbeits- und Lernprozesse eng aufeinander abgestimmt. Damit wird eine praxisbezogene Wissensvermittlung gesichert und Doppelarbeit vermieden.
- Zeitnahe Fachkräftedisposition: Ein Jahr vor Ausbildungsabschluss wird je nach Fachkräftebedarf das betriebliche Einsatzgebiet festgelegt.

1.3 Aktuelle Ausbildungszahlen

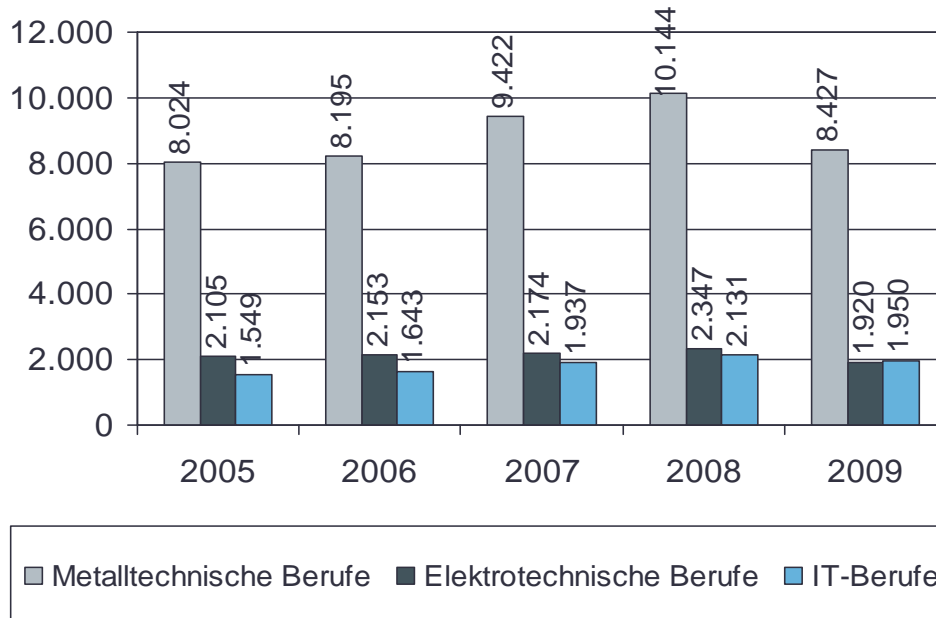
Bundesweit arbeiten momentan in den rund 23.000 Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie 3,6 Millionen Beschäftigte. Davon absolvieren rund 193.000 junge Leute eine Ausbildung. Die deutschen Unternehmen lassen sich die Nachwuchssicherung jährlich rund vier Milliarden Euro kosten.³

Die Zahlen der vergangenen Jahre zeigen deutlich, dass die bayerische Metall- und Elektroindustrie einer der stärksten Zweige in der dualen Berufsausbildung ist. Im Jahr 2009 wählten knapp 8.500 Jugendliche eine Ausbildung in einem metalltechnischen Beruf. Für einen elektrotechnischen sowie IT-Beruf entschieden sich jeweils knapp 2.000 Auszubildende. Wie die Abbildung zeigt, hat sich das Ausbildungsniveau – nach den Boomjahren 2007 und 2008 – wieder auf den Stand der Jahre 2005 und 2006 eingependelt⁴ (siehe Grafik auf folgender Seite).

1. Ausgangssituation

1.3 Aktuelle Ausbildungszahlen

bayme vbm /



➔ M+E- Industrie: eine starke Branche in der dualen Berufsausbildung

1.4 Auswirkungen der Modelle auf die Berufsausbildung

Strukturveränderungen haben auch immer Auswirkungen auf das gesamte System der Berufsbildung. Die Modelle in der dualen Ausbildung folgen deshalb bewusst keinem Einheitsmuster und haben sich dementsprechend an die jeweilige Branche angepasst. Ein Modell kann nur dann erfolgreich und effektiv sein, wenn es die Rahmenbedingungen vor Ort und die spezifischen Anforderungen sowie Herausforderungen in den Blick nimmt und bei der Etablierung berücksichtigt. Eine „reine“ Kopie bzw. Übertragung eines Strukturkonzepts auf eine andere Branche ist selten effizient, da es die Realität des Wirtschaftsbereichs häufig nicht berücksichtigt.

Festzustellen bleibt jedoch auch, dass die Entwicklung von verschiedenen Strukturmodellen zu einer Unübersichtlichkeit und Vielfalt geführt hat, die von außen häufig schwer nachvollziehbar ist. Auch die häufig bemängelte hohe Anzahl an Ausbildungsberufen trägt dazu bei. Eine weitere Problematik zeigt sich darüber hinaus in der Schwierigkeit der Beschulung. Diese Probleme müssen in Zukunft angegangen werden und können insbesondere durch ein ernstgemeintes Berufsgruppenprinzip sukzessive beseitigt werden.

2. Herausforderungen und Ziele

Eine berufsgruppenspezifische Ausbildung zeigt viele Vorteile für die gesamte Entwicklung der dualen Ausbildung: Durch dieses

Konzept können Ziele wie beispielsweise Steigerung der Wandlungsfähigkeit und Flexibilität, Erhöhung der Durchlässigkeit sowie eine stärkere Differenzierung nach Leistungsfähigkeit erzielt werden. Weiterhin können die Kooperationsfähigkeit zwischen Unternehmen und Schule ausgebaut werden sowie die Internationalität gefördert werden. Das Berufsgruppenprinzip ist zur Erreichung der oben genannten Ziele ein sehr flexibles Instrument, das für viele neue Wege offen steht und nah am betrieblichen Bedarf ausgerichtet ist. Jede einzelne Branche sollte dieses Konzept genau prüfen und diskutieren, ob mit der Empfehlung des Berufsgruppenprinzips eine Weiterentwicklung des dualen Systems möglich wäre.

3. Entwicklungsperspektiven

Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse einer Umfrage des iw-Instituts der deutschen Wirtschaft vorgestellt sowie die Initiative von Gesamtmetall kurz erläutert. Außerdem zeigt ein praktisches Beispiel „Aus 11 mach' 1“, wie das Ziel der Reduzierung der Berufe und das Berufsgruppenprinzip sinnvoll verbunden werden können.

3.1 Ergebnisse einer Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft

Um diesen Beitrag auch mit empirischen Daten, die die Realitäten in den Unternehmen wiedergeben, zu unterfüttern, werden im Folgenden einige wichtige Ergebnisse aus einer Umfrage des iw-Instituts der deutschen Wirtschaft reflektiert.

Eine repräsentative Unternehmensbefragung, die vom Arbeitgeberverband Gesamtmetall in Auftrag gegeben wurde, wurde im Jahr 2008 bei ca. 1.000 Betrieben in Deutschland durchgeführt.⁵ Grundsätzlich sind die auszubildenden Unternehmen in der Metall- und Elektroindustrie mit großer Mehrheit mit der Ausbildung in den neu geordneten Metall-

und Elektroberufen zufrieden. Um die Qualität in der Berufsausbildung nachhaltig zu sichern, sprechen sich die Unternehmen u. a. für die Erhaltung und Weiterentwicklung des Berufsprinzips aus. Weiterhin wurden die Unternehmen nach ihren Einschätzungen und Anforderungen bezüglich der Differenzierung und Flexibilisierung sowie Prüfungsgestaltung, Ausbildungsdauer und Durchlässigkeit in der Berufsausbildung befragt. Der Modernisierungsbedarf wird bei den Unternehmen als hoch eingeschätzt. Um konkret zu erfahren, welche Veränderungen von den Unternehmen gewünscht werden, wurden den befragten Betrieben konkrete Vorschläge zur Modernisierung vorgelegt. Über 80 % der Unternehmen sehen den größten Handlungsbedarf bei der besseren Abstimmung der zeitlich vorgelagerten Berufsvorbereitung. Darüber hinaus sollte auch eine bessere Abstimmung mit der Weiterbildung erfolgen. Eine berufsfeldübergreifende Grundausbildung sowie eine stärkere Differenzierung nach Leistungsfähigkeit werden ebenfalls von über 70 % als sehr wichtig oder wichtig erachtet. Eine betriebs-spezifischere Ausgestaltung der Ausbildungsinhalte würde mehr Möglichkeiten zur eigenen Gestaltung betrieblicher Einsatzfelder schaffen. Von über 60 % der befragten Unternehmen werden breitere und flexiblere Berufsprofile gefordert. Dies ist letztlich nur ein kleiner Einblick in die Unternehmensrealität, zeigt jedoch sehr anschaulich, welche große Bedeutung einer fortlaufenden Modernisierung der dualen Ausbildung und spezifischer dem Berufsgruppenprinzip zugeschrieben wird (siehe Grafik auf folgender Seite).

3.2 Initiative von Gesamtmetall

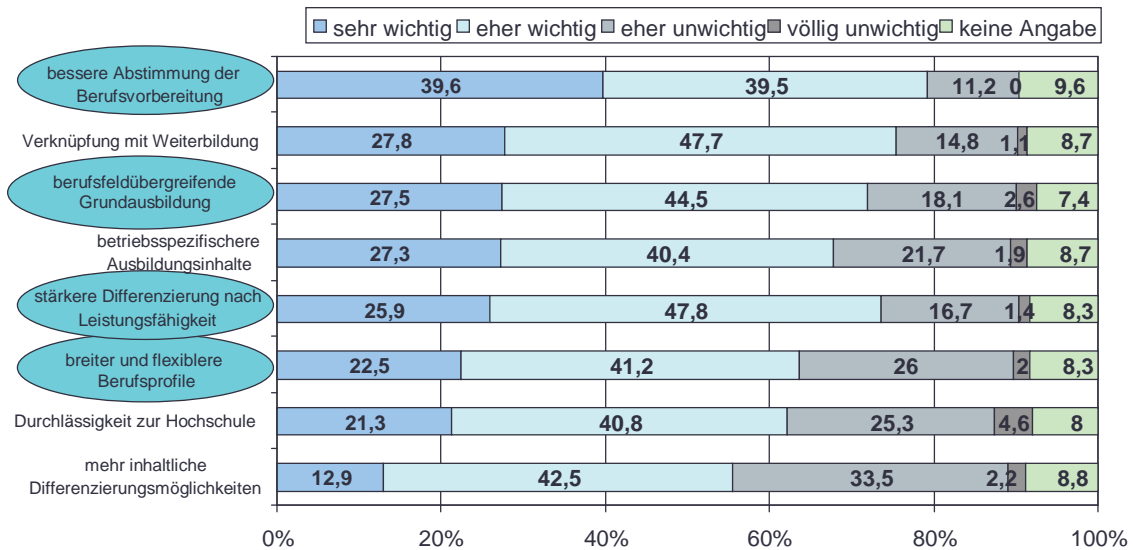
Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie und das iw-Institut der deutschen Wirtschaft führen derzeit eine Strategiediskussion zur Zukunft des Berufsbildungssystems, bei der deutlich wird, dass die Weiterentwicklung der dualen Ausbil-

3. Entwicklungsperspektiven

bayme vbm /

3.1 Ergebnisse einer Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft

Vorschläge zur Modernisierung der M+E- Ausbildung



Quelle: iw, 2008

Folie 7 / Berufsgruppenspezifische Ausbildung aus der Perspektive der Wirtschaft/Manfred Theunert

15. April 2010

derung mit dem Fokus auf die inhaltliche Ausgestaltung, zeitliche Organisation sowie Prüfungsstrukturen auch in Zukunft eine enorme Bedeutung hat. Hierbei spielt das Berufsgruppenprinzip eine entscheidende Rolle.

3.3 „Aus 11 mach' 1“

Neben diesen Entwicklungslinien besteht bei den Unternehmen ein nicht zu unterschätzender Bedarf an kompakten Qualifikationsprofilen. Auch Untersuchungen, die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Forschungsinstitut für betriebliche Bildung (f-bb) durchgeführt wurden, bestätigen diesen Bedarf für die Metall- und Elektroindustrie.

Aktuell wurde ein Vorschlag erarbeitet, insgesamt elf sogenannte Altberufe (Teilezurichter, Revolverdreher, Fräser, Federmacher, Drahtzieher, Schleifer, Gerätezusammen-setzer, Metallschleifer, Kabeljungwerker, Maschinenzusammen-setzer und Draht-warenmacher) zu einem breit angelegten zweijährigen Metallberuf „Fachkraft für Metalltechnik“ zusammenzuführen.⁶ Die Ausbildung ist mit einem gemeinsamen Qualifizierungssockel für das erste Ausbildungs-jahr und einer Spezialisierung in fünf Schwerpunkte bzw. Fachrichtungen im zweiten Ausbildungsjahr angelegt. Motivierte und begabte „Fachkräfte für Metalltechnik“ sollen die Möglichkeit erhalten, ihre Aus-bildung zu einem 3- oder 3½-jährigen An-schlussberuf unter vollständiger Anrechnung der Erstausbildung fortzusetzen.

4. Resümee

Durch die Weiterentwicklung der Strukturmodelle in der dualen Ausbildung ergeben sich vielfältige Chancen für Betriebe und Jugendliche. Insbesondere das Berufsgruppenprinzip ist ein zielführendes Instrument, den Herausforderungen und Erwartungen in der Arbeitswelt zu begegnen. Eine wichtige Voraussetzung für ein funktionierendes Strukturmodell ist, dass Kooperationen von Schule und Wirtschaft ausgebaut werden und in ständigem Austausch stehen. Wenn die Zusammenarbeit bei inhaltlichen und organisatorischen Abstimmungen zwischen den Unternehmen und Betrieben funktioniert,

greifen die unterschiedlichen Ausbildungsinhalte sinnvoll ineinander.

Strukturelle Rahmenbedingungen sind maßgeblich dafür verantwortlich, wie schnell und effektiv auf externe Veränderungen reagiert werden kann. Um Flexibilität mit gleichzeitiger hoher Qualität in der Ausbildung zu verbinden, müssen die Akteure in der dualen Ausbildung offen für Neuerungen sein und Veränderungen auch als Chance begreifen sowie als Herausforderung, die es immer wieder zu meistern gilt – nach dem Leitsatz: „Zukunft ist Veränderung, Veränderung ist Zukunft!“.

Anmerkungen

- ¹ BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: Neue Strukturen in der dualen Ausbildung, Berlin 2007.
- ² vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft: Berufliche Bildung: Basis fürs Leben, München 2008.
- ³ KWB – Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung: Ausbildung 2015: Strategien zur Kompetenzentwicklung und Fachkräftesicherung, Bonn 2010.

- ⁴ bayme vbm – Die bayerischen Metall- und Elektroarbeitgeber: Pressemitteilung: Bayerische M+E-Industrie: Stabiler Ausbildungsmarkt 2010, 8.4.2010 in München.
- ⁵ Gesamtmetall. Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie: Duale Berufsausbildung in der Metall- und Elektroindustrie – Bedarf und Anforderungen der Unternehmen – Ergebnisse einer Firmenbefragung, Berlin 2008.
- ⁶ BIBB Bundesinstitut der Beruflichen Bildung: Überprüfung des Ausbildungsbedarfs im Metallbereich. Abschlussbericht, Bonn 2009.



Dr. Eva Tepperberg, Berufsschulinspektion 3 in Wien

Entwicklung von Berufsgruppen Erfahrungsbericht aus Österreich

Eva Tepperberg

Die Berufsbildung spielt in der österreichischen Bildungslandschaft eine wesentliche Rolle. Die Aufrechterhaltung der Attraktivität der Berufsbilder sowie deren Ausbau und kontinuierliche Weiterentwicklung sind wichtige Ziele der Berufsbildungspolitik.

1. Berufsbildung in Österreich

Österreich ist zwar ein weitgehend einheitlicher Bildungsraum, wo vieles zentral auf Bundesebene geregelt wird. Österreich ist jedoch auch gekennzeichnet durch ein hohes Maß an föderalen Strukturen, d. h. Bund und Länder teilen sich die Zuständigkeiten auf. Eine wichtige Rolle spielt auch die Sozial-

partnerschaft, also die Zusammenarbeit zwischen den Interessenverbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer mit Vertretern der Regierung.

Die Berufsbildung in Österreich ist gekennzeichnet durch eine ausgeprägte Differenzierung.

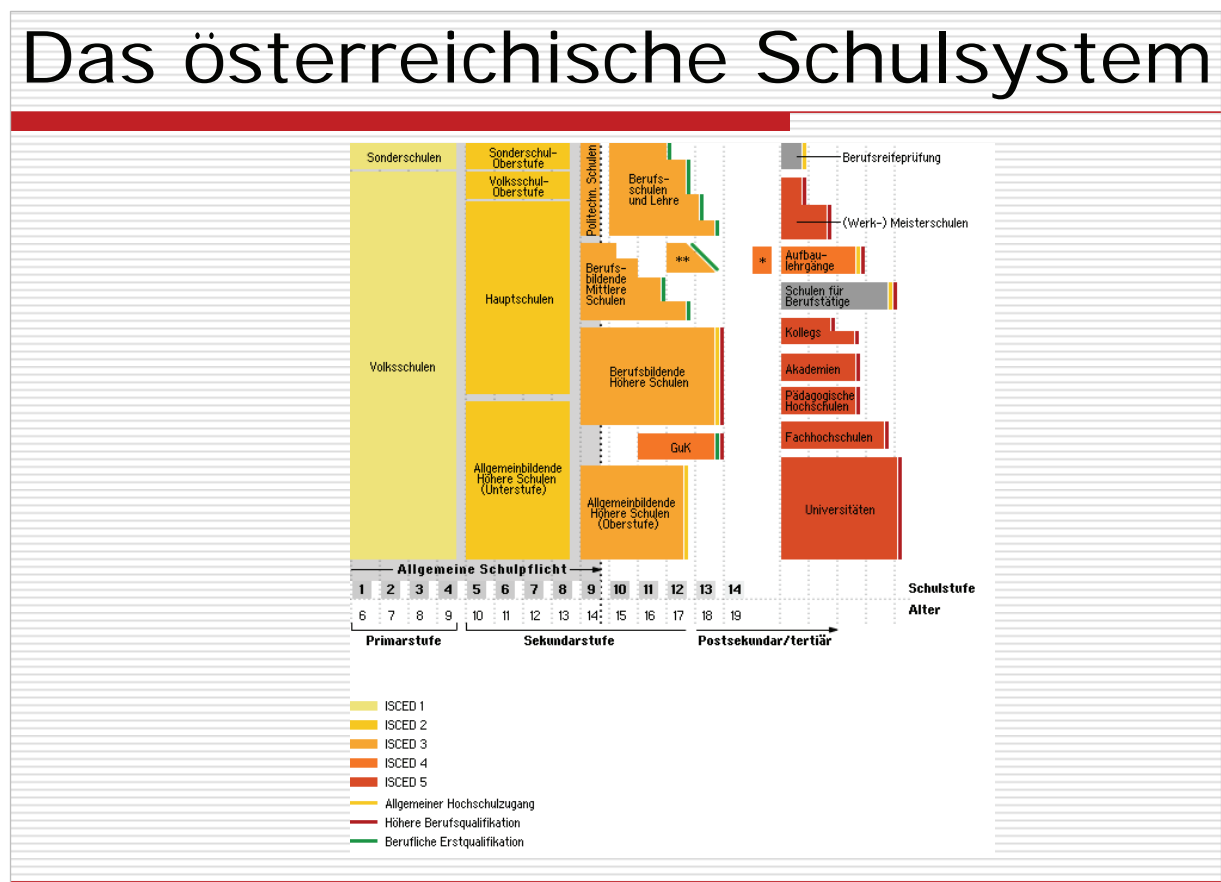


Abb. 1: Das österreichische Schulsystem

80 % aller Schüler/innen wählten 2009 nach der Pflichtschule einen beruflichen Bildungsgang. 14,5 % aller 25-jährigen Frauen und Männer haben jedoch keine Lehre oder andere Ausbildung nach Vollendung der Schulpflicht absolviert.

Betrachtet man die Verteilung der Lernenden in der 10. Schulstufe, so kann man erkennen, dass 2009 ca. 20 % eine Allgemeinbildende Höhere Schule besuchten, 13 % eine Berufsbildende Mittlere Schule, 27 % eine Berufsbildende Höhere Schule und ca. 39 % absolvierten eine Lehre und besuchten die Berufsschule.

Die Zahl der 15-jährigen sinkt in Österreich. 1990 waren es 94.400, 2008 99.520, aber für 2015 sind nur 85.900 15-Jährige prognostiziert. In Wien ist die Situation eine andere, da hier die Zuwanderung ausgleichend wirkt.

2. Lehrausbildung in Österreich

In Österreich wird in 242 Lehrberufen ausgebildet. 64 Lehrberufe haben zwischen ein und 19 Lehrlingen, 23 derzeit keine Lehrlinge.

Ca. 131.900 Lehrlinge werden in ca. 40.000 Lehrbetrieben (1990: 46.500) ausgebildet, 2/3 der Lehrlinge sind männlich. 9 % der Lehrlinge haben nicht Deutsch als Muttersprache (in Wien 30 %). Ca. 50 % der Mädchen werden in 3 Lehrberufen, der Jungen in 10 Lehrberufen ausgebildet.

Bei 47 % der Lehrlinge erfolgt die Ausbildung in Gewerbe und Handwerk, bei 15 % im Handel, bei 13 % in der Industrie und bei 11 % im Tourismus. 70 % der Ausbildungsbetriebe sind kleine und mittlere Unternehmen.

Das Verhältnis der Lehrstellensuchenden zu den offenen Lehrstellen hat sich in den letzten Jahren verschlechtert. Im September 2001

gab es eine Lehrstellenlücke von 3.482 Lehrstellen, 2009 von 4.234.

Die österreichische Bundesregierung versucht, mit Förderungen die Lehrbetriebe zur Ausbildung zu animieren. Derzeit sind folgende Förderungen möglich:

- Basisförderung für jedes Lehrverhältnis über ein Lehrjahr, gestaffelt nach Lehrjahren,
- Förderung neuer Lehrstellen,
- Förderung nach einem Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit,
- Förderung von jungen Frauen und Männern in nicht-traditionellen Berufen,
- Entfall der Arbeitgeberbeiträge zur Krankenkasse in den ersten beiden Lehrjahren und Entfall des Beitrags zur Unfallversicherung.

Des Weiteren wurde im Regierungsabkommen eine Ausbildungsgarantie bis zum 18. Lebensjahr für alle, die eine Lehrstelle suchen, festgelegt. Die Ausbildung erfolgt hier in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (derzeit ca. 7.000 Jugendliche in Österreich, Tendenz steigend). Ferner werden ca. 4.200 Jugendliche in Unternehmen oder in Einrichtungen nach der integrativen Berufsausbildung ausgebildet, entweder in Form einer verlängerten Lehrzeit (max. 5 Jahre) oder mit Teilqualifikationen, bei denen nur Teile des Berufsbildes vermittelt werden.

Die Lehrausbildung in Österreich basiert auf folgenden gesetzlichen Regelungen bzw. Verordnungen:

- Berufsausbildungsgesetz (BAG),
- Ausbildungsordnung des Wirtschaftsministeriums, verbindlich für alle Lehrbetriebe,
- Berufsbilder für jeden Lehrberuf,
- Zusätzlich Berufsprofile bei neuen Lehrberufen, das z. B. über Beschäftigungsmöglichkeiten informiert,
- Lehrpläne der Berufsschulen.

An der Lehrlingsausbildung und damit auch an der Entwicklung von Berufsgruppen sind in Österreich viele Institutionen auf Bundesebene, Landesebene und auf der lokalen Ebene beteiligt, und zwar bei einer nahezu gleichen Größe wie Bayern:

- das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend für den betrieblichen Teil,
- das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur für den schulischen Teil,
- der Bundes-Berufsausbildungsbeirat, in dem Ministerien, Sozialpartner und Berufsschulen auf Bundesebene die Weichen stellen,
- auf Landesebene die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammer, die Lehrlings- und Jugendschutzstellen der Kammer für Arbeiter und Angestellte, Landeshauptmann/frau als Berufsausbildungsbehörde 2. Instanz, Landesberufsausbildungsbeiräte und Landeschulinspektor/innen,
- auf lokaler Ebene die Ausbildungsbetriebe und die Berufsschulen.

Seit 1997 entstanden 60 neue Lehrberufe, bei 91 wurde die Ausbildungsverordnung geändert und bei 5 kam es zu einer Übernahme eines Ausbildungsversuchs in einen Regelberuf.

86 % aller Lehrberufe in Österreich sind Einzellehrberufe, d. h. sie haben eine eigene Ausbildungsordnung und ein unabhängiges Berufsbild. 10 % sind Gruppenlehrberufe, d. h. sie haben zwar eigene Ausbildungsordnungen und unabhängige Berufsbilder, aber eine Reihe von gleich formulierten Berufspositionen und eine volle Verwandtschaft in den ersten beiden Lehrjahren. Ein Beispiel dafür ist die weitgehende Gleichschaltung von Betonwarenerzeugung, Betonwerksteinerzeugung und Terrazzoherstellung. 4 % sind Schwerpunktlehrberufe mit einer gemeinsamen Ausbildungsordnung mit Schwerpunkten wie z. B. der Einzelhandel.

Die Lehrberufsentwicklung im Einzelhandel führte z. B. zu folgender Struktur:

- Einzelhandel ist ein Schwerpunktberuf mit 11 Schwerpunkten (z. B. Allgemeiner Einzelhandel, Textil, Schuhe).
- Daneben gibt es noch 11 weitere Lehrberufe im Handel (Buch- und Medienwirtschaft – Buch und Musikalienhandel; Buch- und Medienwirtschaft – Buch- und Pressegroßhandel; Buch- und Medienwirtschaft – Verlag; Drogist/in, EDV-Kaufmann/frau, Fleischverkauf, Foto- und Multimediakaufmann/frau, Gartencenterkaufmann/frau, Großhandelskaufmann/frau, Pharmazeutischkaufmännische Assistenz, Waffen- und Munitionshändler/in).

Im Bereich Büro, Verwaltung und Organisation entstanden Einzellehrberufe mit teilmodularisierter Struktur:

- In diesem Bereich gibt es 14 Lehrberufe.
- Der Kern für alle ist der Lehrberuf Bürokaufmann/frau.
- Daneben gibt es lehrberufsspezifische Positionen für die Lehrberufe Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistent/in, Bankkaufmann/frau, Einkäufer/in, Buchhaltung, Finanzdienstleistungskaufmann/frau, Industriekaufmann/frau, Personaldienstleister/in, Rechtskanzleiassistent/in, Sportadministration, Versicherungskaufmann/frau, Verwaltungsassistent/in.

Vor einigen Jahren begann man, Lehrberufe zu modularisieren, also sinnvoll zusammenzuführen. Gründe dafür waren inhaltliche Überschneidungen, die Verbesserung der Übersichtlichkeit und die zunehmende Spezialisierung, die es Betrieben schwer machte, das gesamte Berufsbild auszubilden. Ebenso war die Möglichkeit der rascheren Ergänzung der Ausbildungsordnung bei Änderung der Qualifikationserfordernisse in einer Branche entscheidend, die Erhöhung

der Mobilität durch eine breitere Basisausbildung und die flexible Gestaltung der Ausbildung durch Spezialisierungs- und Kombinationsmöglichkeiten.

Die Modularisierung erfolgt in folgenden Bausteinen:

- In einem meist zweijährigen Grundmodul werden grundlegende Tätigkeiten mehrerer Lehrberufe erlernt,
- im Hauptmodul, das mindestens ein Jahr dauert, werden typische Qualifikationen eines oder mehrerer Lehrberufe vermittelt und
- in einem Spezialmodul von einem halben bis zu einem Jahr erfolgt eine Ausbildung in einem speziellen Bereich.

Insgesamt darf die modularisierte Lehrausbildung 4 Jahre nicht überschreiten.

Modularisiert sind derzeit in Österreich die Lehrberufe:

- Holztechnik,
- Installations- und Gebäudetechnik,
- Kraftfahrzeugtechnik,
- Werkstofftechnik.

Im Entstehen sind modularisierte Lehrberufe im Elektrobereich, Metallbereich und in der Bekleidungstechnik.

Im Lehrberuf Installations- und Gebäudetechnik schaut die Modularisierung z. B. folgendermaßen aus:

- Grundmodul: 2 Jahre,
- Hauptmodul: jeweils 1 Jahr entweder Gas- und Sanitärtechnik, Heizungstechnik, Lüftungstechnik,
- Spezialmodul: jeweils 1 Jahr entweder Badgestaltung, Ökoenergietechnik, Steuer- und Regeltechnik, Haustechnikplanung.

Zur Erhöhung der Durchlässigkeit und um die Lehre auch für Maturant/innen (Reife-

prüfung) attraktiver zu machen, hat man in Österreich die Lehre mit Matura und eine Verkürzung der Lehre auf 2 Jahre für Maturant/innen eingeführt.

Die Lehre mit Matura soll ein Fundament für den tertiären Bildungsweg bilden. In Kursen in Berufsschulen oder in anderen Bildungsorganisationen wird auf die Prüfung in Deutsch, Mathematik, lebende Fremdsprache und einen Fachbereich vorbereitet. Die Prüfungen erfolgen an Berufsbildenden Höheren Schulen oder bei Erwachsenenbildungseinrichtungen. Nach Ablegung dieser vier Prüfungen hat man die Berufsreifeprüfung und ist zum Studium an einer Universität oder Fachhochschule berechtigt.

3. Ausbildung in der Berufsschule

In Österreich gibt es 151 Berufsschulen und ca. 4.800 Berufsschullehrer/innen.

Die Klassenschülerzahl darf 30 nicht überschreiten und soll 20 nicht unterschreiten. Gruppenteilungen gibt es z. B. beim Sprachunterricht, bei der praktischen Arbeit und bei Unterrichtsgegenständen mit hohem EDV-Anteil. Außerdem ist es möglich, bestimmte in den Lehrplänen vorgesehene Unterrichtsgegenstände leistungsdifferenziert zu führen.

Die Berufsschulen in Österreich können in folgenden Formen organisiert sein:

- Ganzjährig – mit ein bis zwei Schultagen pro Woche.
- Lehrgangsmäßig – mit 8 bis 10 Wochen pro Schulstufe.
- In gesplitteten Lehrgängen – z. B. drei mal 4 Wochen pro Schulstufe.
- Saisonmäßig – z. B. nur im Winter beim Lehrberuf Binnenschiffer.
- In Mischformen – z. B. ganzjährig mit zusätzlichen Wochenblöcken.

Oft gibt es mehrere verschiedene Organisationsformen in einer Schule, was an die Direktor/innen große Anforderungen bei der Stundenplangestaltung stellt. Manche Berufsschulen haben auch eine veränderte Ferienregelung, wie z. B. in mehreren Bereichen des Einzelhandels, wo vor Weihnachten kein Unterricht in der Berufsschule stattfindet, dafür jedoch die Sommerferien verkürzt werden.

Die Anforderungen an die Berufsschulen in Österreich sind sehr hoch und steigen ständig.

Einige Beispiele:

- Der Unterricht muss für viele Lehrberufe teilweise nur mit wenigen Schüler/innen organisiert werden.
- Verschiedene Organisationsformen müssen oft an einer Schule und teilweise auch innerhalb eines Lehrberufes berücksichtigt werden.
- Probleme gibt es auch bei der Organisation von Spezialmodulen, die nur von wenigen gewählt werden. Das führte dazu, dass die Modularisierung in den Lehrplänen teilweise nicht berücksichtigt wird.
- Die Schüler/innengruppe ist sehr heterogen. Oft findet man Abgänger/innen von Sonderschulen gemeinsam mit Absolvent/innen einer Reifeprüfung in einer Klasse.
- Vor allem in Wien gibt es viele unterschiedliche Nationalitäten mit unterschiedlichen Lebensmustern und Bedürfnissen in den Klassen.
- Viele Schüler/innen weisen große Schwächen in Deutsch und Mathematik auf und haben in der Folge Probleme beim Verstehen von Fachtexten bzw. bei Fachrechnungen.
- Die integrative Berufsausbildung bringt durch die Teilqualifikation und die Möglichkeit der Verlängerung der Lehrzeit unterschiedliche Inhalte innerhalb einer Klasse.

- In einigen Branchen, wie z. B. beim Gastgewerbe und bei der Ausbildung in überbetrieblichen Ausbildungsstätten, sind Fluktuation und Fehlzeiten bei den Schüler/innen sehr hoch.
- Die Vorbereitung auf Lehre mit Matura (Berufsreifeprüfung) wird teilweise auch von den Berufsschulen durchgeführt bzw. organisiert.
- Die national vorgegebenen Qualitätsziele – zur Zeit Förderung der Individualisierung und Erhöhung der Transparenz der Leistungsbeurteilung – müssen im Rahmen des Qualitätsmanagements ebenfalls umgesetzt werden.

Zur Bewältigung dieser Herausforderungen werden verschiedene Maßnahmen gesetzt, die in der Folge nur beispielhaft angeführt werden können:

- Gleichschaltung der Unterrichtseinheiten und der Inhalte mehrerer Unterrichtsgegenstände in den Lehrplänen von verschiedenen Lehrberufen, z. B. der Unterrichtsgegenstände „Politische Bildung“, „Deutsch und Kommunikation“, „Berufsbezogene Fremdsprache“, „Angewandte Wirtschaftslehre“, um die gemeinsame Beschulung von Berufen mit wenigen Schüler/innen zumindest in einigen Gegenständen zu ermöglichen.
- Jahrgangsübergreifender Unterricht in einer gemeinsamen Klasse bei einigen Lehrberufen mit geringen Schülerzahlen, z. B. im Lehrberuf Kürschner/in.
- Abteilungsunterricht bei verwandten Lehrberufen mit geringen Schülerzahlen, z. B. Damenkleidermacher/innen mit Herrenkleidermacher/innen.
- Zentrale Einschulung in einem Bundesland für ganz Österreich bzw. nur in einigen Bundesländern bei Lehrberufen mit geringen Schülerzahlen.
- Schwerpunkte in Schulen angrenzender Bundesländer und länderübergreifende Einschulung (z. B. Wien / Niederösterreich).

- Schaffung einer mittleren Führungsebene in den Schulen, wie z. B. Schulqualitätsbeauftragte oder Koordinatoren für die integrative Berufsbildung.
- Leistungsdifferenzierter Unterricht, Freigegegenstände, Förderunterricht, spezielle Unterrichtsgegenstände zur Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung.
- Fächerübergreifender Unterricht in Teilbereichen.
- Kompetenzorientierte Lehrpläne und Schulversuche.
- Verstärkte Beschäftigung mit Diversität in den Schulen und in der Lehrer/innenfortbildung.
- Begleitlehrer/innen in Klassen mit Schüler/innen der integrativen Berufsbildung.
- Beratungslehrer/innen und Ausbau der Schulsozialarbeit.
- Lerncoaching an einigen Berufsschulen.
- Ausbau der Kooperation mit außerschulischen Einrichtungen wie z. B. Organisationen der Erwachsenenbildung, Beratungsstellen für Migrant/innen, sozialen Zentren.

4. Schlussbetrachtung

Die Lehrlingsausbildung ist nach wie vor eine der tragenden und wichtigen Säulen im österreichischen Wirtschafts- und Bildungssystem. Österreichische Facharbeiter, die in vielen Ländern der Welt gerne eingesetzt werden, kommen in der Regel aus dem dualen System. Die Lehrlingsausbildung trägt überdies dazu bei, dass die Jugendarbeitslosigkeit in Österreich im internationalen Vergleich eher gering ist. Mit einer Arbeitslosenquote von 10,5 % bei Jugendlichen unter 25 Jahren schneidet Österreich z. B. im EU-Ranking sehr gut ab. Mit der Ausbildungskombination „Lehre mit Matura (Berufsreifeprüfung)“ steht ein Ausbildungsweg zur Verfügung, die jener Zielgruppe von Jugendlichen entgegenkommt, die einerseits praxisorientierte Lernfähigkeiten haben, andererseits auf dem rein schulischen Bildungsweg keine Lernmotivation aufbauen können. Außerdem entspricht der aus der Ausbildungskombination resultierende Qualifikationsmix mit hoher Theorie- und Praxiskompetenz jenem Ausbildungsprofil, das zukunftsorientierte Unternehmen mehr und mehr benötigen.

Genese des Schulversuchs zur „Neugestaltung der beruflichen Grundbildung kaufmännischer und verwandter Berufe“ in Sachsen

Cindy Grzanna

Den Schulversuch zur „Neugestaltung der beruflichen Grundbildung kaufmännischer und verwandter Berufe“ (BERG) führt das Sächsische Staatsministerium für Kultus und Sport (SMK) seit dem Schuljahr 2007/2008 durch. Die Grundbildung umfasst das erste Jahr der beruflichen Ausbildung in Vollzeitform im Rahmen des Berufsgrundbildungsjahres (BGJ) und im dualen System. Die zentrale Frage des Schulversuchs ist die mögliche Gestaltung einer gemeinsamen Grundbildung für kaufmännische Berufe bzw. Berufsgruppen. Zu diesem Zweck wurde ein neuer Lehrplan entwickelt, der nach Lernfeldern strukturiert ist und die Ziele, Inhalte sowie eine Stundentafel mit entsprechenden Zeitrichtwerten für die duale und die vollzeitschulische Ausbildungsform enthält. Der Lehrplan befindet sich derzeit in der Erprobung.

1. Hintergründe und Gegenstand des Schulversuchs BERG

Anlass für die Initiierung des Schulversuches waren verschiedene Herausforderungen in der beruflichen Grundbildung:

Unternehmen strebten zunehmend danach, neue Berufe passgerecht auf die Anforderungen der Wirtschaft auszurichten. Dies führte zu einer Vielzahl von so genannten „Splitterberufen“ mit einer geringen Anzahl an Schülern deutschlandweit. Vor allem kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ist es entsprechend kaum möglich, so spezialisiert auszubilden. Die Überspezialisierung trägt zudem auf Seiten der Auszubildenden dazu bei, dass oft die Flexibilität und Mobilität auf dem Arbeitsmarkt sowie bei Berufswechsel eingeschränkt sind.

Die geringen Zahlen an Auszubildenden, die durch Splitterberufe, aber vor allem durch die demographische Entwicklung¹ hervorgerufen werden, führen zu einer länderübergreifenden Beschulung an zentralen Standorten. Dies steht jedoch im Widerspruch zu dem Anliegen einer wohnort- und betriebs-

nahen Ausbildung. Für die Auszubildenden ergeben sich daraus häufig finanzielle und soziale Schwierigkeiten. Und insgesamt sind dadurch die Berufsschulen und die Unternehmen mit organisatorischen Problemen konfrontiert, die ausbildungshemmend oder sogar ausbildungsvermeidend wirken können. So haben Schulen zum Beispiel Probleme, Fachklassen zu bilden. Im Extremfall müssen mitunter Schulstandorte – vor allem im ländlichen Raum – geschlossen werden. Aufgrund dessen ziehen sich Unternehmen entweder ganz aus der Ausbildung zurück oder sie konzentrieren ihre Ausbildung an wenigen Orten in und nahe von Ballungsgebieten.

Die Bereitschaft von Unternehmen, vollzeitschulische berufliche Grundbildung – so wie sie im BGJ vermittelt wird – auf die duale Ausbildung anzurechnen,² ist eher gering ausgeprägt. Gründe dafür werden zum Beispiel in einer geringen Praxisnähe und in nicht ausreichend kompatiblen Ausbildungsinhalten gesehen. Diese Kritik ist insofern nachvollziehbar, als dass der veraltete KMK-Rahmenlehrplan aus dem Jahr 1978 für das BGJ „Wirtschaft und Verwaltung“ gültig ist.

Eine Folge der mangelnden Anrechnungsbereitschaft der Unternehmen ist, dass Jugendliche weitere Ausbildungsmaßnahmen ergreifen. Dies ist aus bildungsökonomischer und berufsbiographischer Sicht suboptimal.

Die Entwicklungen in der europäischen Bildungslandschaft, insbesondere in Form der Transparenzinstrumentarien Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR) und European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET), führen auch in Deutschland zu verstärkten Bemühungen, erworbene Kompetenzen im Rahmen eines Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) und eines auf Deutschland angepassten Leistungspunktesystems DECVET zu zertifizieren und anzurechnen. Vor diesem Hintergrund eröffnen sich neue Perspektiven, aber auch Anforderungen an die Zertifizierung und Anrechenbarkeit der beruflichen Grundbildung.

Um den negativen Auswirkungen von zu spezialisierten Ausbildungsberufen in der dualen Berufsbildung – von veralteten Curricula sowie fehlender Anerkennung und Anrechnung vollzeitschulischer Grundbildung und möglichen Klassen- oder Schulschließungen – zu begegnen, wurde der Schulversuch BERG durch das Sächsische Staatsministerium für Kultus und Sport ins Leben gerufen. Zentrales Ziel des Schulversuchs BERG war es, einen Lehrplan zu erarbeiten, welcher eine gemeinsame berufliche Grundbildung im ersten Ausbildungsjahr für kaufmännische und verwandte Berufe ermöglicht. Er sieht vor, Schüler sowohl berufsübergreifend und berufsgruppenübergreifend als auch berufsspezifisch und berufsgruppenspezifisch zu beschulen. Entsprechend zielt er auf die Entwicklung sowohl gemeinsamer kaufmännischer Kernkompetenzen als auch berufsspezifischer und berufsgruppenspezifischer Kompetenzen ab. Das Curriculum wird sowohl in der dualen als auch in der vollzeitschulischen beruflichen Grundbildung eingesetzt. Für die integrativen Praxisanteile in der dualen Ausbildung und die

Betriebspraktika in der vollzeitschulischen beruflichen Grundbildung wurden Anforderungen durch Praxisaufträge konkretisiert. Der Einsatz des neuen Curriculums steht folglich insgesamt der Anforderung gegenüber, die Anschlussfähigkeit an das 2. Ausbildungsjahr in den einzelnen Ausbildungsberufen sicherzustellen.

2. Die Entwicklung des Curriculums

2.1 Die Arbeitsstruktur im Schulversuch BERG und das Vorgehen bei der Lehrplanentwicklung

Vertreter des SMK, eine Lehrplankommission, ein Fachbeirat, die Sächsische Bildungsagentur³ (SBA) und das Sächsische Bildungsinstitut (SBI) arbeiteten gemeinsam an der Entwicklung des Lehrplans. Dabei übernimmt das SMK die Projektleitung. Die circa monatlich tagende Lehrplankommission bestand aus 20 Fachlehrern, die einen großen Teil der in Sachsen beschulten kaufmännischen und verwandten Berufe des Berufsbereichs Wirtschaft und Verwaltung unterrichten. Sie hatten insbesondere die Aufgabe, gemeinsame sowie berufsspezifische und berufsgruppenspezifische kaufmännische Kompetenzen für die Berufe verschiedener Berufsgruppen zu identifizieren und zu definieren und auf dieser Basis einen Lehrplan zu erarbeiten. Die Lehrplankommission tauschte sich anlassbezogen mit dem Fachbeirat aus, um durch eine enge und kontinuierliche Zusammenarbeit die breite Akzeptanz der erarbeiteten Materialien zu sichern. Der Fachbeirat besteht aus Vertretern der beteiligten Berufsgruppen, d. h. der Ausbildungsbetriebe, aus Kammern und Verbänden sowie aus der SBA und dem SBI. Der Fachbeirat hat alle relevanten Arbeitsprozesse begleitet, Ergebnisse bewertet, Lösungsansätze im Hinblick auf die angestrebten kaufmännischen Kernkompetenzen entwickelt, die Ausgestaltung und Umsetzung integrativer Praxisanteile und Betriebsprak-

tika unterstützt sowie in den Betrieben die Bereitschaft, die berufliche Grundbildung anzurechnen, erhöht. Neben der Tätigkeit im Fachbeirat arbeitet die SBA unterstützend auf der Ausführungsebene des Schulversuchs. Das SBI leitete die Lehrplankommission bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Lehrplans an. Im Auftrag des SMK begleitet der Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik der Technischen Universität Dresden den Schulversuch fachlich-wissenschaftlich und evaluiert ihn.

Erste Vorbereitungen des Schulversuchs begannen im August 2007. Für die Entwicklung des Lehrplans und des Arbeitsmaterials in Form von Lernsituationen war es notwendig festzulegen, welche kaufmännischen und verwandten Berufe in den Schulversuch einbezogen werden. Orientierung dafür bot die SächsBBiGAVO (2009), die einzelne Berufe einer Berufsgruppe und die Berufsgruppe/n einem Berufsbereich zuordnet.

Der Berufsbereich Wirtschaft und Verwaltung besteht aus vier Berufsgruppen: 1. Büro, Verwaltung, Dienstleistungen, 2. kaufmännische IT- und Mediendienstleistungen, 3. Recht, Steuern und Finanzdienstleistungen sowie 4. Warenhandel und Logistik. Zum Berufsbereich Wirtschaft und Verwaltung gehören insgesamt 58 Ausbildungsberufe. Für die in Sachsen beschulten Berufe wurden im Auftrag des SMK sowohl vom Fachbeirat, insbesondere den Wirtschaftsvertretern, als auch von der Lehrplankommission kaufmännische Kernkompetenzen festgelegt. Kaufmännische Kernkompetenzen sind solche, über die jeder Auszubildende am Ende des ersten Ausbildungsjahres verfügen sollte. Der Kompetenzbegriff wurde dabei unter Rückgriff auf den von der KMK im Jahr 2007 verwendeten Begriff der Handlungskompetenz definiert, wonach Handlungskompetenz die Bereitschaft und Befähigung des Einzelnen ist, „sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht durchdacht



Cindy Grzanna, Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik der Technischen Universität Dresden

sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Handlungskompetenz entfaltet sich in den Dimensionen von Fachkompetenz, Humankompetenz und Sozialkompetenz“ (S. 10). Bestandteile von Fach- sowie auch von Human- und Sozialkompetenz sind Methodenkompetenz, kommunikative Kompetenz und Lernkompetenz (S. 11).⁴

Die Vertreter des Fachbeirates listeten die entsprechenden Kernkompetenzen auf Basis ihrer Erfahrungen über die Praxisanforderungen für ihren Bereich (Handel, Medizin, Dienstleistung etc.) auf. Parallel prüfte die Lehrplankommission, welche kaufmännischen Kernkompetenzen in den Lehrplänen der in Sachsen beschulten kaufmännischen und verwandten Ausbildungsberufe vorhanden sind. Zu diesem Zweck wurden die Lehrpläne inhaltsanalytisch ausgewertet. Im Ergebnis entstand eine Auflistung der zentralen, d. h. der am häufigsten genannten, gemeinsamen Kompetenzen. Auf Basis der Ergebnisse des Fachbeirates und der Lehr-

plankommission wurden in einem Einigungsprozess zunächst Kernkompetenzen für das 1. Ausbildungsjahr festgelegt, die für alle Auszubildenden verbindlich sind. Diese Kernkompetenzen wurden nach und nach um berufsspezifische, berufsgruppen-spezifische sowie berufsübergreifende und berufsgruppenübergreifende Kompetenzen ergänzt. Im Ergebnis wurden Berufe mit vielfältig überlappenden Kompetenzen zu folgenden Berufsgruppen zusammengefasst: 1. Handel, 2. Dienstleistung, 3. Verwaltung, 4. Kanzlei, 5. Lager, Logistik und Transport, 6. IT und Medien, 7. Finanzen und Versicherung sowie 8. Medizin. Auf dieser Basis wurde der Lehrplan erarbeitet.

2.2 Der Aufbau des Lehrplans

Der Lehrplan ist so aufgebaut, dass er sowohl berufsübergreifenden und berufsgruppenübergreifenden als auch berufsspezifischen und berufsgruppenspezifischen Anforderungen gerecht wird. Der Lehrplan gilt gleichermaßen für das BGJ und die Berufsausbildung im dualen System. Für diese verschiedenen Varianten der beruflichen Grundbildung wurden unterschiedliche Zeitrichtwerte festgelegt, wobei diejenigen für das BGJ durch die notwendigen Simulationen der Praxis höher sind als diejenigen für die Ausbildung im dualen System. Als strukturelles Ordnungsprinzip für den Lehrplan wurden Lernfelder zugrunde gelegt. Die Lernfelder umfassen die Ziele, Mindestinhalte sowie Hinweise zur didaktisch-methodischen Gestaltung für die duale und vollzeitschulische Grundbildung. Des Weiteren enthalten insbesondere die berufsübergreifenden bzw. berufsgruppenübergreifenden Lernfelder zusätzliche Hinweise zu Praxissimulationen in der vollzeitschulischen Ausbildung sowie Hinweise zur Binnendifferenzierung, die auf die lernfeldübergreifende Vermittlung berufs- und berufsgruppenspezifischer allgemeiner und kaufmännischer Kompetenzen abzielen. Neben den Lernfeldern wurden Lernsituationen entwi-

ckelt, die Anregungen für die Umsetzung der Ziele und Inhalte geben. Die Lernsituationen tragen zu dem Ziel der Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz bei, indem sie die Schüler herausfordern, ganzheitlich in den Teilschritten Planen, Durchführen und Auswerten zu handeln. Neben den Lernsituationen wurden speziell für die Praktikumsphasen der vollzeitschulischen Ausbildung im BGJ Praktikumsaufträge entwickelt, um die Praktika inhaltlich und qualitativ zu standardisieren und sie curricular zu verankern. Die Entwicklung des Lehrplans hat ca. 2 Jahre in Anspruch genommen. In dieser Zeit hat sich die Lehrplankommission in mehreren umfangreichen Sitzungen mit dem Fachbeirat abgestimmt.

Im Ergebnis entstand folgende Struktur des Lehrplans: Fünf Lernfelder umfassen für die Auszubildenden aller kaufmännischen und verwandten Berufe gemeinsame Kompetenzen (Kernkompetenzen): Lernfeld 1: „Sich mit der persönlichen Stellung im Unternehmen vertraut machen“, Lernfeld 2: „Ein Unternehmen analysieren und präsentieren“, Lernfeld 3: „Die Stellung eines Unternehmens in der Gesamtwirtschaft bestimmen“, Lernfeld 4: „Unternehmensintern und -extern situationsbezogen und angemessen kommunizieren“ und Lernfeld 5: „Informationen im Geschäftsprozess beschaffen“. Im Lernfeld 6 „Werteströme erfassen, dokumentieren und auswerten“ erfolgt noch eine gemeinsame Beschulung der Auszubildenden in fast allen Berufsgruppen bis auf Finanzen und Versicherung sowie Medizin. In den weiteren Lernfeldern sind je nach Anforderungen spezifische oder übergreifende Ziele und Inhalte der Berufe und Berufsgruppen ausgewiesen. So werden beispielsweise alle Berufe der Berufsgruppe IT und Medien in einem weiteren gemeinsamen Lernfeld 7 unterrichtet. Demgegenüber ist z. B. das Lernfeld 7 für die Berufsgruppe Kanzlei nach Steuerfachangestellten auf der einen und Rechtsanwaltsfachangestellten bzw. Notarfachangestellten auf der anderen Seite differenziert. In der Berufs-

gruppe Verwaltung werden zunächst alle Berufe in einem gemeinsamen Lernfeld 7 und anschließend getrennt in verschiedenen Lernfeldern 8 unterrichtet. Für einzelne Berufe (z. B. Verwaltungsfachangestellte) wurde ein 9. Lernfeld erarbeitet. In der Berufsgruppe Finanzen und Versicherung wurde bereits ab dem Lernfeld 6 und fortführend auch in weiteren Lernfeldern nach Berufen differenziert. Die berufs- und berufsgruppenspezifischen Lernfelder der übrigen Berufsgruppen wurden in ähnlicher Weise wie die vorgestellten Lernfelder ausarbeitet.⁵ Insgesamt variiert die Anzahl der Lernfelder in Abhängigkeit von Anforderungen aufgrund der Berufe bzw. Berufsgruppen.

3. Die Evaluation des Schulversuchs

Seit dem Schuljahr 2009/2010 wird der neu entwickelte Lehrplan für das 1. Ausbildungsjahr der dualen Berufsausbildung und das BGJ an sieben ausgewählten beruflichen Schulzentren erprobt.⁶ Die Organisation der Erprobung wurde von Seiten der Schulen vorgenommen, die auch die Ausbildungsbetriebe hierüber informierten. Die Erprobung wird begleitend evaluiert. Um einen möglichst umfassenden Eindruck zu erhalten, wurden in die Erprobung Klassen mit Berufen aus verschiedenen Berufsgruppen, Klassen mit mehreren Berufen aus derselben Berufsgruppe sowie BGJ-Klassen einbezogen. Es wurden sowohl Eingangs- als auch Prozess- und Ergebnisdaten erhoben.⁷

Bezogen auf Eingangsdaten wird im Rahmen einer Dokumentenanalyse der neue Lehrplan den ursprünglichen Ordnungsmitteln der Berufe im Hinblick auf die Kompetenzdimensionen der KMK aus dem Jahre 2007 gegenübergestellt.⁸ Auf diese Weise lassen sich spezifische Aussagen darüber treffen, welche Kompetenzdimensionen der Handlungskompetenz durch den neuen Lehrplan vermittelt werden. Weiterhin werden die Eingangsvoraussetzungen der Schü-

ler im Hinblick auf die fachliche Kompetenz sowie die Einstellung der Lehrenden gegenüber dem Lehrplan erfragt. Zudem werden die Daten der Klassen, die am Schulversuch teilnehmen, in Beziehung zu Vergleichsgruppen, die nicht am Schulversuch teilnehmen, d. h. berufsspezifisch ausgebildet werden, gesetzt. So lässt sich feststellen, ob für Schüler des Schulversuchs gegenüber Reinklassen Vor- bzw. Nachteile entstehen. Schließlich ist es wichtig zu wissen, welche Erwartungen seitens der Lehrenden mit dem Lehrplan verbunden werden, da die Einstellung Auswirkungen auf die Umsetzung des Lehrplans hat.

Im Verlauf der Durchführung des Schulversuchs (Prozessdaten) sollen die Erfahrungen der Beteiligten festgestellt werden, um auf diese Weise Steuerungs- und Anpassungsmöglichkeiten zu entwickeln. Zu diesem Zweck wird in separaten Gesprächsrunden bzw. durch Fragebögen die Akzeptanz und Zufriedenheit der Lehrenden, der Schüler sowie der Ausbilder in den Unternehmen erfragt. Die Lehrenden führen darüber hinaus ein Online-Tagebuch, in dem die wichtigsten positiven und negativen Erfahrungen mit der Umsetzung des Lehrplans dokumentiert werden.

Im Hinblick auf die Ergebnisdaten wird wiederum die fachliche Kompetenz der Schüler erhoben. Darüber hinaus werden die Klassenarbeitsergebnisse sowie die Ergebnisse der Zwischenprüfungen erfasst. Diese Ergebnisse können mit Daten aus den Vorjahren verglichen werden, um festzustellen, ob sich der Schulversuch positiv oder möglicherweise nachteilig auf die Schüler auswirkt. Um darüber hinaus die Auswirkungen des Schulversuchs im Sinne des Outcome prüfen zu können, ist geplant, den Verbleib der Schüler im Anschluss an das erste Ausbildungsjahr zu erheben. Auf diese Weise können für die vollzeitschulische Grundbildung (BGJ) Erkenntnisse darüber gewonnen werden, ob und wie der gewünschte Übergang in das 2. Ausbildungsjahr möglich ist.

Die Erprobung des neu entwickelten Lehrplans für das 1. Ausbildungsjahr der dualen Berufsausbildung und das BGJ im Schuljahr 2009/2010 ermöglicht, einen umfassenden

Einblick in die Beschulung von Klassen mit Berufen aus derselben Berufsgruppe, aus verschiedenen Berufsgruppen sowie BGJ-Klassen zu erhalten.

Anmerkungen

- ¹ Nach einer Prognose des SMK im Jahre 2008 werden die Schülerzahlen in den nächsten Jahren auf einem konstant niedrigen Niveau gegenüber den Zahlen zu Beginn der 1990er-Jahre verbleiben, wobei die Anzahl der Berufsschüler erst im Jahr 2012 den Tiefpunkt erreichen wird. Vgl. Sächsisches Staatsministerium für Kultus (SMK): Demografischer Wandel in Sachsen – Landesstrategie Demografie der Sächsischen Staatsregierung, 2008. bzw. www.landesentwicklung.sachsen.de/download/Landesentwicklung/Zettwitz.pdf, Stand: 15.6.2010.
- ² Eine Aufrechnung einer beruflichen Grundbildung erfolgt auf der Grundlage des § 7 Berufsbildungsgesetz und der darauf basierenden Sächsischen Ausführungsverordnung zum Berufsbildungsgesetz, SächsBBiGAVO, 2009.
- ³ Im Zuge der Strukturreform des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus und Sport wurden die ehemaligen Regionalschulämter (Bautzen, Chemnitz, Dresden, Leipzig, Zwickau) zur Sächsischen Bildungsagentur zusammengefasst.

Die Bildungsagentur ist u. a. für die Schulaufsicht sowie Beratung und Unterstützung von Schulen zuständig.

- ⁴ Kultusministerkonferenz (KMK): Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe, Bonn 2007.
- ⁵ www.sachsen-macht-schule.de/schule/download/download_smk/lp_berg_25_05_2009.pdf, Stand: 15.6.2010.
- ⁶ www.sachsen-macht-schule.de/schule/9727.htm, Stand: 15.6.2010.
- ⁷ Easterby-Smith, Mark: Evaluating Management Development, Training and Education, Aldershot 1994.
- ⁸ Kultusministerkonferenz (KMK): Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen.

Weniger ist mehr – Berufsgruppen ein Instrument zur Förderung der Berufsbildung?

Irmgard Frank / Gert Zinke

Mit den vom Bundesministerium für Bildung und Forschung 2007 herausgegebenen Empfehlungen des Innovationskreises Berufliche Bildung (IKBB), bei sämtlichen Verfahren zur Entwicklung neuer und modernisierungsbedürftiger bestehender Berufe eine Zusammenführung in Berufsgruppen zu prüfen, ist das Thema auf der bildungspolitischen Agenda. Spätestens mit der 2008 von der Bundesregierung verabschiedeten Qualifizierungsinitiative „Aufstieg durch Bildung“, die Anzahl der Ausbildungsberufe in Berufsgruppen zu bündeln und zugleich zu reduzieren, haben diese Überlegungen in Wirtschaftsverbänden, bei den Gewerkschaften, der Kultusministerkonferenz (KMK) und nicht zuletzt bei den betroffenen Ministerien lebhaft Diskussionen ausgelöst, in deren Folge eine Vielzahl unterschiedlicher konzeptioneller Überlegungen zum Thema Berufsgruppen formuliert wurde.

Im Folgenden werden ausgehend von den aktuellen Ausbildungszahlen die vorhandenen Konzepte und Überlegungen skizziert und dargelegt, welche Anforderungen ein kriteriengeleitetes Konzept zur Strukturierung von Berufsgruppen zu erfüllen hat. Im Anschluss daran wird ein Vorschlag für die Bildung von Berufsgruppen aufgezeigt.

1. Aktuelle Zahlen zur Ausbildungssituation – demographischer Wandel insbesondere in den neuen Ländern führt zum Einbruch

2009 betrug die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ca. 566.000 und lag damit um mehr als 8,2 % niedriger als im Jahr zuvor.¹ Damit fiel die Zahl auf den drittniedrigsten Stand seit der Wiedereinigung, lediglich in den Jahren 2003 und 2005 wurden weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen.

Einen besonders starken Rückgang verzeichneten die neuen Länder: Mit ca. 99.000 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen lagen die Zahlen unter der 100.000-Grenze und sanken damit auf den niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung. Den stärksten Rückgang mit 17,5 % gab es in Mecklenburg-Vorpommern. In Sachsen gingen die Zahlen um 12,2 % zurück, während in Branden-

burg 15 %, in Sachsen-Anhalt 14 % und in Thüringen 14,3 % weniger Ausbildungsverträge gezählt wurden. Die starke regionale Streuung wird deutlich, wenn im Vergleich dazu die Zahlen aus den alten Ländern betrachtet werden: Hier wurden insgesamt ca. 467.000 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, womit der Anteil um insgesamt 7,3 % niedriger lag als 2008. Allerdings konnten auch hier insgesamt keine positiven Zahlen erreicht werden: Während im Saarland die Zahl um 1,1 % zurückging, lag das Minus in Baden-Württemberg bei 6,9 %. Bayern verzeichnete einen Rückgang von 9,1 %. Während es in Hessen ein Minus von 7,5 % gab, wurden in Rheinland-Pfalz 6,0 % und in Nordrhein-Westfalen 7,9 % weniger Ausbildungsplätze gezählt. In Niedersachsen (-4,2 %) und in Schleswig-Holstein (-3,3 %) fielen die Rückgänge im Vergleich zu den Stadtstaaten Berlin (-7,1 %), Bremen (-5,5 %) und Hamburg (-9,2 %) vergleichsweise moderat aus.

Der erhebliche Rückgang in den neuen Ländern ist auch eine Folge des demographischen Wandels und macht zugleich das dramatische Ausmaß deutlich. Insgesamt ist auch in den kommenden Jahren mit weiteren Nachfragerückgängen zu rechnen. Die Schätzungen des Bundesinstituts für Berufsbildung gehen von einem weiteren Rückgang von ca. 20.000 Ausbildungsverträgen aus. Als Ursachen gelten insbesondere die noch nicht vollständig überwundene Wirtschaftskrise und die demographischen Entwicklungen: „Es muss damit gerechnet werden, dass bundesweit auch die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge weiter zurückgeht. ... Sollte sich die Situation in 2010 nach dem Rückgang in 2009 wieder verbessern, dürften die demographischen Effekte zu groß sein, als dass sie die zu erwartenden Rückgänge des Angebots mehr als kompensieren.“²

2. Bündelung von Berufen – Hintergründe und Positionen³

2006 wurde der „Innovationskreis berufliche Bildung (IKBB)“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unter Ministerin Annette Schavan ins Leben gerufen mit dem Ziel, gemeinsam mit Experten Empfehlungen und Umsetzungsvorschläge für eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung der beruflichen Bildung auszuarbeiten. 2007 wurden die Ergebnisse in „10 Leitlinien zur Modernisierung und Strukturverbesserung der beruflichen Bildung“ vorgelegt.⁴

In der Leitlinie 4 „Berufsprinzip stärken – Flexibilisierung der beruflichen Bildung vorantreiben“ wurde die Empfehlung ausgesprochen: „Ziel ist es konkret, bei Ausbildungsberufen, die in verwandten Tätigkeitsbereichen geschaffen wurden, eine Strukturierung in Berufsgruppen mit gemeinsamen Kernqualifikationen und darauf aufbauenden Qualifizierungsmöglichkeiten durch Wirtschaft und Gewerkschaften zu prüfen und geeignete Vorschläge zu unterbreiten. ...

Wirtschaft und Gewerkschaften prüfen ab sofort vor jeder Neuordnung eines Einzelberufs die Zusammenführung mit anderen Berufen in Berufsgruppen. Ziel ist es, durch diese Vorgehensweise eine deutliche Steigerung von Berufsgruppen in den nächsten fünf Jahren auch praktisch zu erreichen.“⁵ In der 2008 vom Bundeskabinett beschlossenen Qualifizierungsinitiative „Aufstieg durch Bildung“ wurde entschieden, „gemeinsam mit Sozialpartnern und den Ländern ... die ca. 350 Ausbildungsberufe in Berufsgruppen zu bündeln, gemeinsame Kernqualifikationen zu identifizieren und darauf aufbauende Spezialisierungsmöglichkeiten und -wege zu eröffnen.“⁶

Seit den Überlegungen des Innovationskreises Berufliche Bildung wurden von den Arbeitgeberorganisationen, von den Gewerkschaften und auch von der Kultusministerkonferenz (KMK) eigene Positionen zum Thema Berufsgruppen erarbeitet, die im Folgenden in den wesentlichen Merkmalen skizziert werden.

3. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Nach den Vorstellungen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände kann die Ausbildung innerhalb einer mehrere Berufe umfassenden Berufsgruppe erfolgen, deren Bausteine zum Teil übereinstimmen und kombinierbar sind. Kompetenzen verwandter Berufe einer Branche, die sich eindeutig überlappen, können zu einem neu verstandenen Berufsgruppenprinzip erweitert werden. Mit dem Berufsgruppenprinzip ist eine breitere Grundqualifizierung möglich. Eine Spezialisierung soll in erster Linie bedarfsgerecht in Form von Wahlbausteinen und Zusatzqualifikationen während der Ausbildung erfolgen. Die Bildung von Berufsgruppen erleichtere darüber hinaus eine wohnortnahe Beschulung. Außerdem kann somit eine größere Anzahl von Auszubildenden gemeinsam unterrichtet werden. Zur



Irmgard Frank, Leiterin der Abteilung „Ordnung für Berufsbildung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

notwendigen Flexibilisierung in der Gestaltung der Ausbildungsordnungen soll nur festgelegt werden, „dass die – für alle Berufe der jeweiligen Berufsgruppe definierten – gemeinsamen Kernqualifikationen (50 % der Ausbildungszeit) integriert mit den berufsspezifischen Fachqualifikationen (50 % der Ausbildungszeit) vermittelt werden. ... Zur Sicherung eines möglichst flächendeckenden schulischen Angebots sind die Pläne so angelegt, dass Berufsprofile einer Berufsgruppe weitgehend gemeinsam unterrichtet werden können.“⁷

4. Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)

Die Überlegungen des DIHK sind in der Schrift „Dual mit Wahl“⁸ festgehalten. Das vorgestellte Modell umfasst zwei Ausbildungsabschnitte. Im ersten Ausbildungsabschnitt, der bis zu zwei Jahre dauern kann,

werden gemeinsame Kernkompetenzen einer Berufsgruppe vermittelt, während im zweiten Ausbildungsabschnitt die Profil gebenden Kompetenzen erworben werden, die die Jugendlichen zu „einer Berufsausübung in einem einzelnen Beruf befähigen“.⁹ In der zweiten Phase haben die Betriebe die Möglichkeit, den betriebsspezifischen Gegebenheiten entsprechend auszubilden und dabei aus einem Pool eine bestimmte Anzahl von Modulen auszuwählen. Nach dem Modell sind sowohl zweijährige als auch dreijährige Berufsabschlüsse möglich. Anrechnungsmöglichkeiten sollen die Flexibilität und die Attraktivität der Berufe erhöhen, ein betriebsnaher Berufsschulunterricht wird durch die gemeinsame Vermittlung der Kernkompetenzen in einer Berufsgruppe, selbst bei sinkenden Ausbildungszahlen, ermöglicht.

5. Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB)

Das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung hat ausgehend von dem Prüfauftrag des IKBB bestehende Berufe unter ordnungspolitischen Gesichtspunkten (Berufsgruppen, gemeinsame Qualifikation und Beschulung) analysiert und zu Berufsgruppen zusammengefasst. Danach wurden 16 Berufsgruppen mit insgesamt 76 Berufen gezählt. In der 2010 vorgelegten Zwischenbilanz wird festgehalten, dass seit Herbst 2007 31 der neu geordneten Berufe strukturell vernetzt im Sinne von Berufsgruppen geschaffen, vier neue Berufsgruppen bzw. Anrechnungsmodelle erarbeitet und vier Berufe in bestehende Berufsgruppen integriert wurden. Für 15 Berufe sind gemeinsame Beschulungen vorgesehen. Die Prüfaufträge zur Förderung der Berufsgruppen, die in allen Neuordnungsverfahren zur Anwendung kommen, umfassen danach die folgenden Aspekte:

- Ist die Schaffung einer neuen Berufsgruppe bzw. sind Anrechnungsmodelle möglich?

- Ist eine Integration bzw. eine Anrechnung auf bestehende Berufsgruppen möglich?
- Können die Berufe mit flexiblen Strukturen / Strukturelementen geordnet werden?
- Ist eine Vernetzung durch gemeinsame Rahmenlehrpläne (für ein oder mehrere Jahre möglich)?¹⁰

6. Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)

Die Vorstellungen zur Differenzierung der Berufsbildung des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) beinhalten die bisher nicht umgesetzten Überlegungen zur Entwicklung eines „Berufsbaukastensystems“,¹¹ in die alle Berufsabschlüsse des Handwerks eingeordnet werden sollen. Kriterien für eine Abgrenzung können z. B. eine Branche, ein Monogewerbe oder eine Gewerbsgruppe sein. Baukästen stehen für eine umfassende Kompetenz, während Module begrenzte Kompetenzbündel innerhalb eines Berufes begründen.

7. Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)

Die Weiterentwicklung bestehender Berufsfamilien wird von der IG Metall 2007 mit den Überlegungen zur Schaffung europäischer Kernberufe statt Berufswildwuchs eingefordert. Ausgehend von den bereits bestehenden zusammengefassten Berufen zu modernen Kernberufen – als Beispiele werden die Metall- und Elektroberufe, die fahrzeugtechnischen Berufe und die der Elektrotechnik genannt – wird zur Gestaltung einer modernen Beruflichkeit gefordert, weitere Berufsfamilien zu entwickeln bzw. in Kernberufen „zu denken“.¹² Damit wird die Beschäftigungsfähigkeit begründet und nicht zuletzt die Leistungsfähigkeit der Betriebe gewährleistet. Es wird unterschieden zwischen gemeinsamen Qualifikationen einer

Berufsfamilie, den sogenannten Kernqualifikationen, und den Fachqualifikationen, die auf die Befähigung zum betrieblichen Handeln, im Sinne einer umfassenden beruflichen Handlungsfähigkeit, abzielen. Die Qualifikationsanforderungen werden einer Berufsfamilie zugeordnet, die in allen Ausbildungsordnungen der Berufsfamilie gleich beschriebene Tätigkeiten umfassen. Die Zersplitterung der Berufelandschaft geht zu Lasten der Mobilität, auch die Berufsschulen haben zunehmend Probleme, eine Beschulung in kleinen Splitterberufen zu organisieren. Es wird vorgeschlagen, das Prinzip des Kernberufs in Berufsfamilien auch für den kaufmännischen Bereich zu übertragen.¹³

8. Kultusministerkonferenz (KMK)

In einem Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) sprechen sich die Länder gegen eine Überspezialisierung in der dualen Berufsausbildung aus und beklagen zugleich die Zersplitterung der Berufelandschaft.¹⁴ Als Folge der hohen Spezialisierung in der Ausbildung kann der Unterricht in den Fachklassen der Berufsschule in immer mehr Berufen nur noch durch die Organisation in Bezirks-, Landes- oder Fachklassen an Standorten mit länderübergreifendem Einzugsbereich erteilt werden. Zur Sicherung der Zukunft der dualen Berufsausbildung wird vorgeschlagen:

- bei Neuordnungen ein Berufskonzept zugrunde zu legen, das breit angelegte gemeinsame Kern- und grundlegende Fachqualifikationen beinhaltet, und
- die Gestaltung neuer Berufe von einer realistisch zu erwartenden Mindestanzahl von Auszubildenden abhängig zu machen.

Ausbildungsberufe nach Berufsbereichen und Berufsgruppen zusammenzufassen wird nachdrücklich gefordert mit dem Ziel, eine Verbesserung in den folgenden Bereichen zu erreichen:

- Qualität und Zukunftsfähigkeit der Berufsbildung,
- Unterrichtsorganisation in den beruflichen Schulen,
- regionale Standortplanung für Ausbildungsberufe,
- Reduzierung der länderübergreifenden Fachklassen,
- Berufsorientierung in allgemeinbildenden Schulen einschließlich Lehrerbildung und
- Aus- und Fortbildung von Berufsschullehrern / Berufsschullehrerinnen.¹⁵

9. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) / Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi)

Im Februar 2010 fand eine Erörterung der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie vorgelegten Kriterien für die Bildung von Berufsgruppen¹⁶ mit den Sozialparteien, den Ländern und der Vertretern der Kultusministerkonferenz statt. Ausgehend von den Beschlüssen des IKBB wird dabei festgehalten: „Eine Berufsgruppe kann bei einer Neuordnung von einem oder mehreren Berufen entstehen und / oder durch eine Zusammenfassung oder Modernisierung von bereits bestehenden Berufen in Frage kommen. Grundsätzlich müssen mehrere Berufe betroffen sein, um von einer Berufsgruppe sprechen zu können. Berufsgruppen werden als Berufe mit gemeinsamen Kernqualifikationen und darauf aufbauenden Spezialisierungsmöglichkeiten beschrieben. Kernqualifikationen sind Fachkompetenzen (fachlich entsprechende oder deckungsgleiche fachliche Ausbildungsinhalte), die für alle oder mehrere Berufe einer Gruppe wesentlich, d. h. Berufsprofil gebend und typisch sind. ... Die gemeinsame Beschulung bei Bildung von Berufsgruppen ist ein weiteres, aber nicht allein ausschlaggebendes Kriterium. ... Die

Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe entscheidet sich nach der Größe der gemeinsamen Schnittmenge von Ausbildungsinhalten und danach, ob diese Ausbildungsinhalte für die Berufsgruppe prägend sind.

Bei den Schnittmengen werden drei Arten unterschieden:

- abgrenzbare, gemeinsame Schnittmengen von Inhalten, die im selben Zeitraum zu vermitteln sind,
- abgrenzbare, gemeinsame Schnittmengen, die in unterschiedlichen Zeiträumen vermittelt werden können,
- gemeinsame Schnittmengen, die auf ähnliche Tätigkeiten abzielen.

Folgenden Kriterien für die Bildung von Berufsgruppen sollten herangezogen werden:

- Inhalte von mehreren Ausbildungsberufen müssen über fachlich identische oder zumindest fachlich entsprechende Ausbildungsinhalte verfügen.
- Die gemeinsamen fachlichen Inhalte müssen im Umfang mindestens zwölf Monate umfassen.
- Aufgrund der identischen oder gleichartigen Ausbildungsinhalte muss im Allgemeinen eine Verkürzung einer weiteren Ausbildung in einem anderen zur Berufsgruppe gehörenden Ausbildungsberuf mindestens um ein Jahr möglich sein. Dabei sind die entsprechenden Regelungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) (§ 5 Abs. 2 Nr. 4 oder § 8 Abs. 1 BBiG) anzuwenden.
- Die gemeinsamen Fachinhalte der Ausbildung sollten eine entsprechende gemeinsame Beschulung ermöglichen.“¹⁷

Während die Empfehlungen des IKBB die Überlegungen zur Bildung bzw. Neustrukturierung der Berufsgruppen vordringlich in die Hände der Sozialpartner legten, hat sich hier nach Auffassung des BMBF eine Akzentverschiebung ergeben. Danach wartet die Bundesregierung nicht „mehr ausschließlich

auf Anregungen und Vorschläge der Sozialpartner, sondern ... wird auch selbst initiativ werden. Wir werden die Bildung von Berufsgruppen sehr sorgfältig prüfen. ... Wenn wir es dann für erforderlich halten, werden wir dazu auch wissenschaftliche Expertisen einholen.“¹⁸

10. Überlegungen zur Bildung von Berufsgruppen – Begriffsvielfalt einerseits, konzeptionelle Ansätze kaum erkennbar

Bei der Sichtung der verschiedenen Ansätze fällt auf, dass eine große Begriffsvielfalt erkennbar ist. Es werden Berufsfamilien im gleichen Atemzug mit Berufsgruppen genannt und es ist von Kernberufen oder vom Berufsgruppenprinzip die Rede. Eine einheitliche Definition existiert dagegen nicht.

Inhaltliche Konzepte, wie die Bildung von Berufsgruppen erfolgen könnte oder welche Überlegungen bei den einzelnen Vorschlägen handlungsleitend waren, sind kaum zu erkennen. Es bleibt unklar, nach welchen Gesichtspunkten Gemeinsamkeiten festgestellt und welche Kriterien für die (Neu-)Schneidung der Berufe zu Berufsgruppen zugrunde gelegt wurden. Unklar bleibt darüber hinaus, wie die verschiedenen Strukturmodelle (Monoberufe einerseits, Berufe mit Schwerpunkten, Fachrichtungen bzw. Einsatzgebieten) berücksichtigt werden.

Grundsätzlich steht die inhaltliche Verknüpfung von gemeinsamen Inhalten im Fokus der Überlegungen zur Strukturierung einer Berufsgruppe. Die Feststellung der Gemeinsamkeiten soll auf der Grundlage von Schnittmengen (Lernziele, Kompetenzen etc.) erfolgen. Dabei kann die Bandbreite unterschiedlich sein.

Gemeinsamkeiten lassen sich darüber hinaus feststellen bei den Bemühungen, durch die Bildung von Berufsgruppen eine Verbesserung der Chancen auf dem Arbeits-

markt durch eine verstärkte Flexibilität des Angebotes zu erreichen. Die Anrechnung von Lernleistungen bzw. die Verkürzung der Ausbildung sind weitere wichtige Punkte, die aus der Sicht vieler Akteure für Berufsgruppen sprechen.

Die Förderung gemeinsamen Berufsschulunterrichtes ist ein weiteres wichtiges Merkmal, das insbesondere von der KMK ins Feld geführt wird.

11. Aspekte eines Strukturkonzepts für die Bildung von Berufsgruppen

Ausgegangen werden muss von den Überlegungen des IKBB, „bei Ausbildungsberufen, die in verwandten Tätigkeitsbereichen geschaffen wurden, eine Strukturierung in Berufsgruppen mit gemeinsamen Kernqualifikationen und darauf aufbauenden Qualifizierungsmöglichkeiten ... zu prüfen ... und einer Berufsgruppe (zuzuordnen), sofern die Größe der gemeinsamen Schnittmenge von Ausbildungsinhalten hinreichend und diese Inhalte prägend sind.“¹⁹

Die Entwicklung von Berufsgruppen kann grundsätzlich mit der Einleitung von Neuordnungsverfahren verbunden sein. Die entsprechenden bildungspolitischen Entscheidungen werden in aller Regel von den zuständigen Ministerien getroffen. Eine Identifikation der Gemeinsamkeiten als Grundlage für die Schaffung von Berufsgruppen ist ohne entsprechende Forschungsaktivitäten kaum denkbar.

Mit der Prüfung bzw. Feststellung der gemeinsamen Inhalte bzw. der Identifikation von gemeinsamen Schnittmengen ist die Frage verbunden, wie eine entsprechende Identifikation erfolgen kann, um gemeinsame Inhalte zu bestimmen.

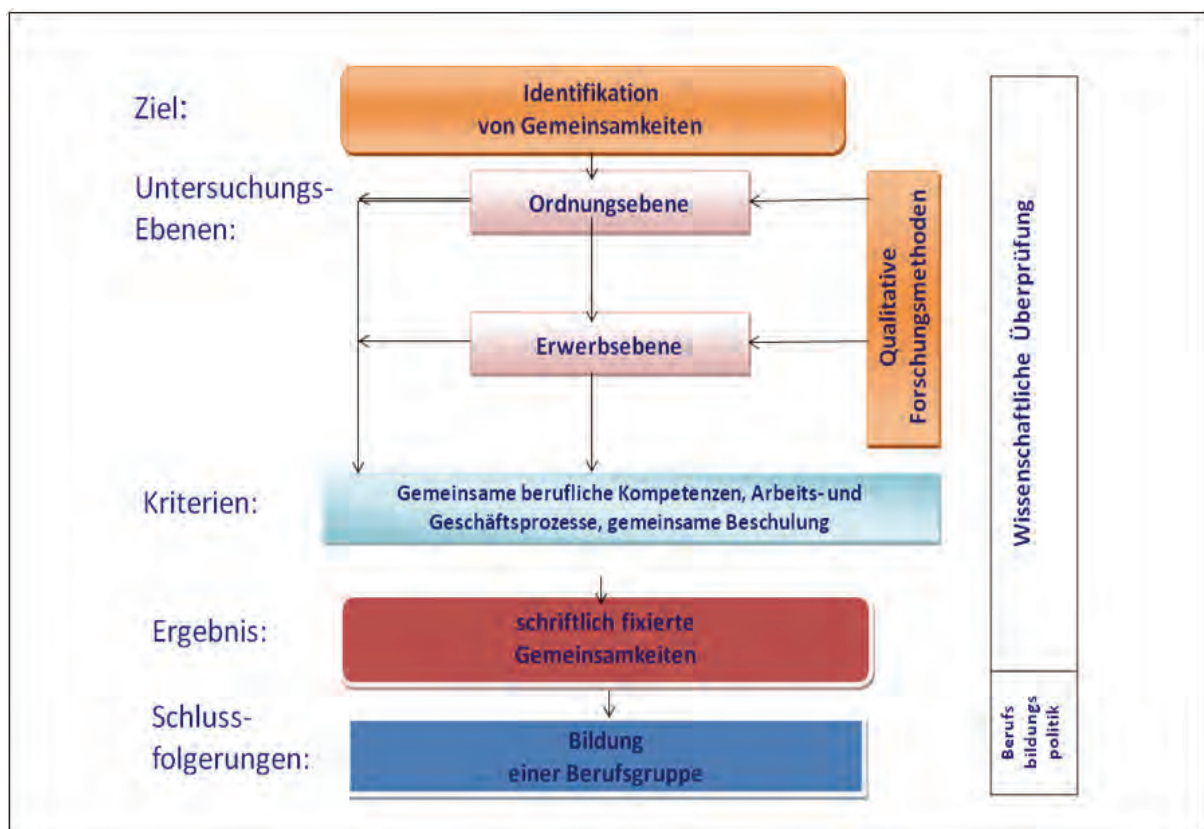
Dazu ist eine schrittweise Vorgehensweise sinnvoll:

- Orientierung an Statistischen Grundlagen, z. B. den vom BIBB festgelegten 54 Berufsfeldern des BIBB.²⁰ Mit diesem Zugang besteht die Möglichkeit, verwandte bzw. ähnliche Berufe zu identifizieren.
- Orientierung an den geltenden Ordnungsmitteln, den Ausbildungsrahmenplänen und Rahmenlehrplänen und den dort formulierten Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen bzw. Kompetenzen.
- Orientierung an den gegenwärtigen und zukünftigen Tätigkeiten / Aufgaben in der Arbeitswelt. Hier geht es um eine möglichst umfassende Erfassung der relevanten Aufgaben und Tätigkeiten in einem umrissenen Aufgabengebiet. Dabei kann eine Ausrichtung an berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen ebenso erfolgen wie an definierten Wertschöpfungsketten. Neben der Erfassung der aktuellen Situation sollten die

zukünftigen Entwicklungen im Rahmen der Früherkennung antizipiert werden.

Der folgende Kriterienkatalog sollte für die Überprüfung zugrunde gelegt werden:

- Gibt es gleiche oder ähnliche Arbeitsaufgaben, Arbeits- und Geschäftsprozesse in einem Handlungsfeld?
- Gibt es Schnittmengen an gemeinsamen Kompetenzen?
- Sind bereits Lernergebnisse vorhanden, die durch den Einsatz von Wahlqualifikationen, Einsatzfeldern etc. erworben werden können?
- Sind Ansätze zur Anrechnung von bereits erbrachten Leistungen gegeben?
- Gibt es Weiterbildungsmöglichkeiten in einem durchlässigen Bildungsgang z. B. als Spezialist, Meister oder Techniker?
- Ist eine gemeinsame Beschulung, auch von Teilen der Ausbildung, möglich?



Zur Feststellung der Gemeinsamkeiten sollten sowohl quantitative als auch qualitative Forschungsmethoden eingesetzt werden, dazu zählen Literatur- und Dokumentenanalyse, Fallstudien und teilnehmende Beobachtung in Betrieben, Analyse von Tätigkeiten und Aufgaben sowie Befragungen von Experten.

Kann als Ergebnis eine hinreichend große Übereinstimmung bei den Schnittmengen der Kompetenzen festgestellt werden? Sind die Möglichkeiten zur Bildung einer Berufsgruppe gegeben? Sie sollten umfangreich dokumentiert werden und in den weiteren Prozess der Gestaltung der Ordnungsmittel einfließen.

Die in wissenschaftlichen Verfahren gewonnenen Erkenntnisse bilden die Grundlage

für die weiterführenden bildungspolitischen Entscheidungsprozesse.

In der Grafik (siehe S. 37) ist der Entwicklungsprozess dargestellt.

12. Weitere Schritte

Mit dem vorgestellten Konzept ist eine praktikable Vorgehensweise aufgezeigt. Die Umsetzbarkeit sollte im Rahmen eines Pilotprojektes erprobt werden. Damit kann ein Beitrag geleistet werden, um die Diskussion über den Zuschnitt der Berufe zu versachlichen und zugleich die damit verbundenen Handlungs- und Gestaltungspotenziale auszuloten und für die Zukunft nutzbar zu machen.

Anmerkungen

- ¹ Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010, Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn 2010, S. 16ff.
- ² Ebd., S. 74ff.
- ³ Siehe dazu auch Bretschneider, Markus / Grunwald, Jorg-Günther / Zinke, Gert: Entwicklung eines möglichen Strukturkonzepts für die Bildung von Berufsgruppen, Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 113, Bonn 2010.
- ⁴ Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): 10 Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung – Ergebnisse des Innovationskreises berufliche Bildung, Bonn / Berlin 2008.
- ⁵ Ebd., S. 18.
- ⁶ Bundesministerium für Bildung und Forschung: Aufstieg durch Bildung. Qualifizierungsoffensive der Bundesregierung, Bonn / Berlin 2008, S. 29.
- ⁷ Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: Neue Strukturen in der dualen Ausbildung. Beschluss des BDA-Ausschusses Bildung / Berufliche Bildung und des BDA-Arbeitskreises Berufliche Bildung, Berlin 2007, S. 12f.
- ⁸ Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK): „Dual mit Wahl“. Ein Modell der IHK-Organisation zur Reform der betrieblichen Ausbildung, Berlin, Februar 2007.
- ⁹ Ebd., S. 3ff.
- ¹⁰ Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung: Ausbildungsberufe. Strukturen, Beschulung, Ausbildungsplätze, Bonn, August 2007; auch: Förderung von Berufsgruppen Zwischenbilanz 2007-2009, Bonn, 12.2.2010 (unveröffentlichtes Papier).
- ¹¹ Zentralverband des Deutschen Handwerks: Differenzierung und Europäisierung der beruflichen Bildung. Ein Reformprogramm des Handwerks, Schriftenreihe 61/2004.
- ¹² Industriegewerkschaft Metall (IG Metall): Minimodule? Europa braucht den Kernberuf! Dokumentation der Fachtagung vom 30.8.2007, Frankfurt 2007.
- ¹³ Ebd., S. 26-33.
- ¹⁴ Kultusministerkonferenz: Beschluss der Kultusministerkonferenz gegen eine Überspezialisierung der Berufsbildung, März 2007 (Entwurf); auch: Empfehlung zur Sicherung der Effizienz und Qualität der Berufsschule im Rahmen der Umsetzung der Erklärung der Kultusministerkonferenz gegen die Überspezialisierung in der dualen Berufsausbildung vom 28.2.2007, unveröffentlichtes Manuskript, Bonn 2007.
- ¹⁵ Ebd., S. 2.
- ¹⁶ Kriterien für die Bildung von Berufsgruppen, abgestimmtes Papier zwischen BMBF und BMWI vom 18.8.2009, unveröffentlichtes Manuskript.
- ¹⁷ Ebd., S. 3ff.
- ¹⁸ Hauff, Cornelia u.a.: Berufsgruppen im Spiegel von Politik, Wirtschaft und Gewerkschaft, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Forschung (BWP), Heft 4/2010 „Berufsgruppen“, S. 8.
- ¹⁹ Ebd.
- ²⁰ Berufsfelder des BIBB sind Aggregationen von Berufsordnungen und Berufsgruppen, entstanden auf der Grundlage der amtlichen Klassifizierung der Berufe des Statistischen Bundesamtes von 1992, siehe dazu: Tiemann, Michael, u. a.: Berufsfeld – Definitionen des BIBB auf der Basis der Klassifikation der Berufe 1992, Wissenschaftliche Diskussionspapiere des Bundesinstituts für Berufsbildung 105/2008.



Prof. Dr. Heike Solga, Direktorin der Abteilung „Ausbildung und Arbeitsmarkt“ im
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

Demografie, technologischer Wandel und Berufszersplitterung – eine Herausforderung an die berufliche Bildung

Heike Solga

Die Prägekraft des erlernten Berufs hat bereits beim Arbeitsmarkteinstieg abgenommen. Berufswechsel beim Arbeitsmarkteinstieg sind aufgrund der eng definierten Ausbildungsberufe (und der starken beruflichen Segmentierung des deutschen Arbeitsmarktes) mit einem erhöhten Risiko von Arbeitslosigkeit und unterwertiger Beschäftigung verbunden.


Diese These wird einerseits eingebettet in die demographische Entwicklung in den nächsten Jahrzehnten in Deutschland sowie die Reformbedürftigkeit des deutschen Berufsbildungssystems generell. Interessant hierbei ist, dass Berufswechsel nach der Ausbildung insbesondere Berufe betreffen, die in den traditionellen dualen Ausbildungsgängen erlernt werden. Ausbildungen in Dienstleistungs- sowie schulischen Berufen (wie pflegerische oder kaufmännische Berufe) gewährleisten eine deutlich höhere fachliche Berufsstabilität als betrieblich ausgebildete Handwerks- und Fertigungsberufe (Kfz-Instandsetzer, Schlosser und Werkzeugmacher oder Bauberufe). Gleichwohl ist die Zahl der sogenannten Monoberufe – d. h. der in sich geschlossenen Ausbildungsgänge, die formal keine Spezialisierung aufweisen – in Deutsch-

land mit 258 Berufen immer noch sehr hoch und die Tendenz ist wieder steigend.¹

Eine zentrale Herausforderung für das deutsche Berufsbildungssystem besteht deshalb darin, mit neuen Formen der Flexibilisierung von beruflichen Ausbildungsgängen und durch eine Verringerung der beruflichen Spezialisierung die berufliche sowie Bildungsmobilität – auch nach der Erstausbildung – zu erhöhen. Für die zunehmende Bedeutung von explizitem Wissen wäre es dabei auch sinnvoll, zugleich über eine Neujustierung des Verhältnisses von praktischen und theoretischen Ausbildungsanteilen nachzudenken. Impulse könnten dafür das integrative Modell „Lehre mit Matura“ in Österreich oder die „Berufsmatura“ in der Schweiz geben.

Anmerkung

¹ BIBB Datenreport 2009, S. 101.



Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung

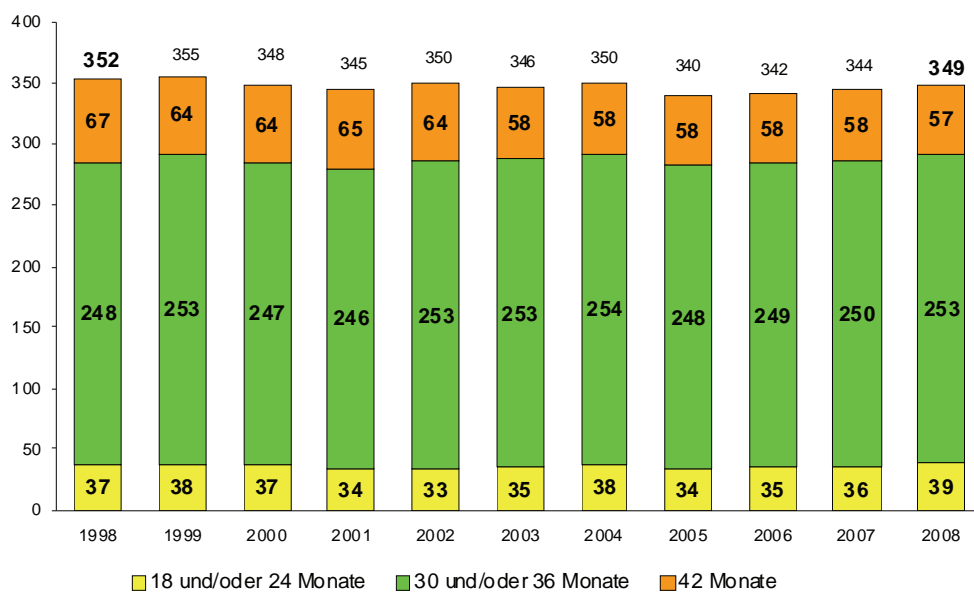
Demografie, technologischer Wandel und Berufszersplitterung – eine Herausforderung an die berufliche Bildung

Prof. Dr. Heike Solga
Abteilung „Ausbildung und Arbeitsmarkt“

16. April 2010

»Berufszersplitterung«

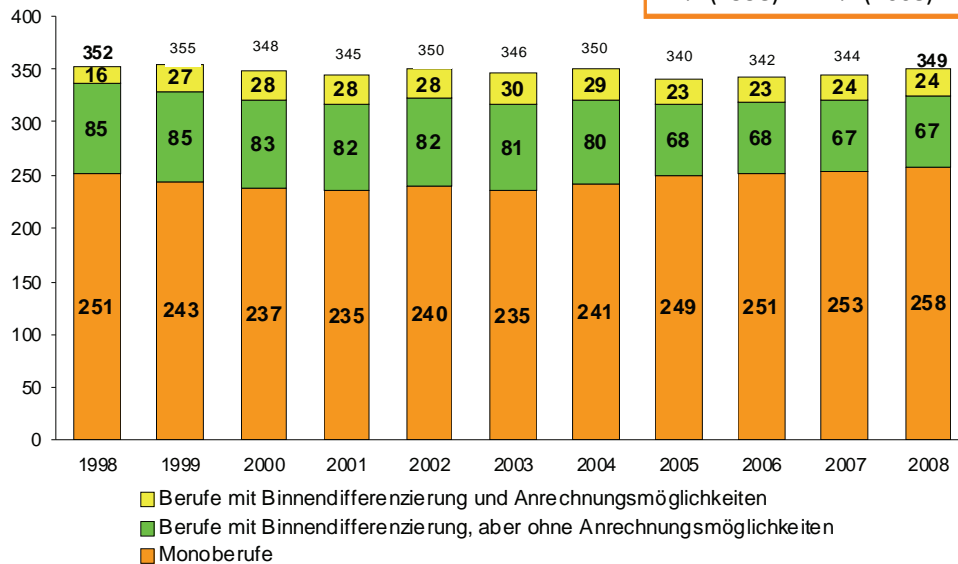
Anzahl der Ausbildungsberufe nach Ausbildungsdauer (1998 – 2008)



»Berufszersplitterung«

Anzahl unterschiedlicher Ausbildungsberufstypen (1998 – 2008)

Monoberufe: in sich geschlossene Ausbildungsgänge, deren Qualifikationsprofil formal keine Spezialisierung aufweist
71% (1998) – 72% (2008)



BIBB (2009). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. S. 102

3

Können wir uns diese »Berufszersplitterung« (noch) leisten?

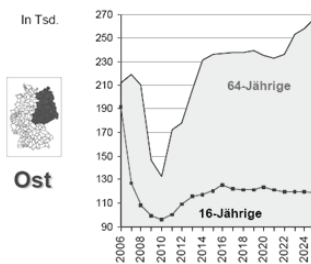
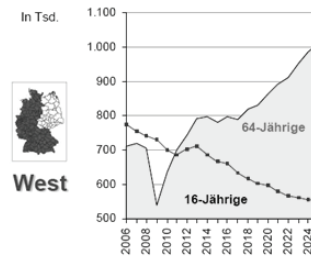
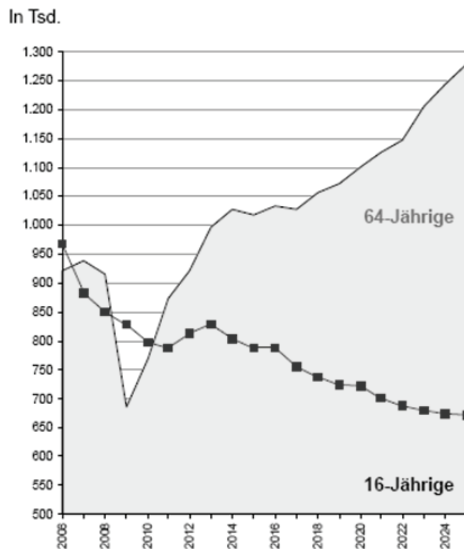
Berufszersplitterung vor dem Hintergrund ...

1. der demografischen Entwicklung
2. der Entwicklung der Arbeitswelt
3. der Probleme des Berufsbildungssystems
4. des lebenslangen Lernens und der Förderung von „Beschäftigungsfähigkeit“

4

1. Demografische Entwicklung

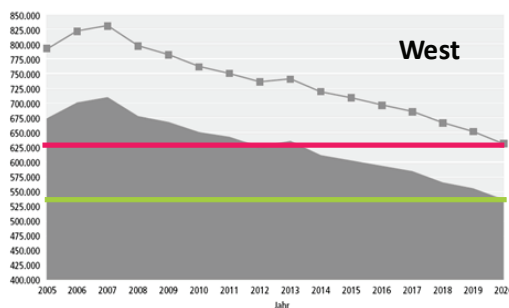
Entwicklung der Jahrgangsstärken der 16-Jährigen und der 64-Jährigen von 2006 bis 2025 (Angaben in Tsd.)



Krekel, E.M. / J.G. Ulrich (2009). *Jugendliche ohne Berufsausbildung – Handlungsempfehlungen für die Praxis*. Vortrag auf dem Fachgespräch der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin, 1.4.2009.

1. Demografische Entwicklung

Schaubild A2.1-1: Entwicklung des Nachfragepotenzials in Westdeutschland



Quelle: Berechnungen auf Basis von Daten des Statistischen Bundesamtes, der Kautzministerkonferenz, der Bundesagentur für Arbeit und des Bundesinstituts für Berufsbildung

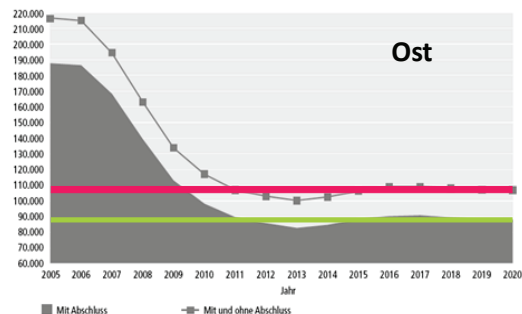
Ost

- Reduzierung bis 2020 um ca. 50% (ca. 110.000)
- In 2020 ca. 23% ohne Schulabschluss (2005: 16%) = ca. 25.000 Nachfrager

West

- Reduzierung bis 2020 um ca. 21% (ca. 165.000)
- In 2020 ca. 15% ohne Schulabschluss (2005: 16%) = ca. 95.000 Nachfrager

Schaubild A2.1-2: Entwicklung des Nachfragepotenzials in Ostdeutschland



Quelle: Berechnungen auf Basis von Daten des Statistischen Bundesamtes, der Kautzministerkonferenz, der Bundesagentur für Arbeit und des Bundesinstituts für Berufsbildung

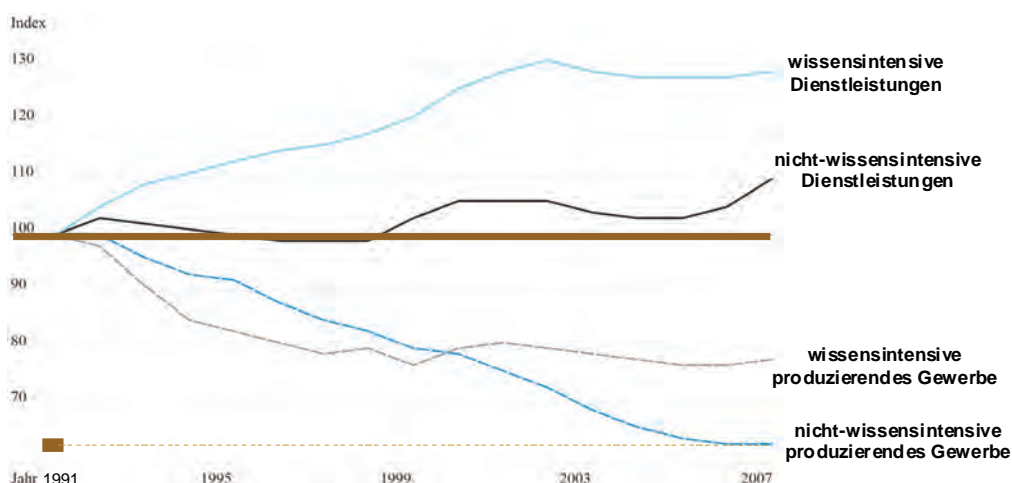
1. »Berufszersplitterung« und demografische Entwicklung

- **Deutlich kleinere Jahrgangsstärken**
 - Flexibleres Berufsbildungssystem
- **Angebote für alle Jugendlichen – auch leistungsschwächere**
 - Sequentielles Berufsausbildungssystem
- **Attraktives Berufsbildungssystem, da Konkurrenz zu Hochschulen zunehmen wird**

7

2. Entwicklung in der Arbeitswelt

Entwicklung der Zahl der Beschäftigten in verschiedenen Bereichen der gewerblichen Wirtschaft in Deutschland 1991 – 2007



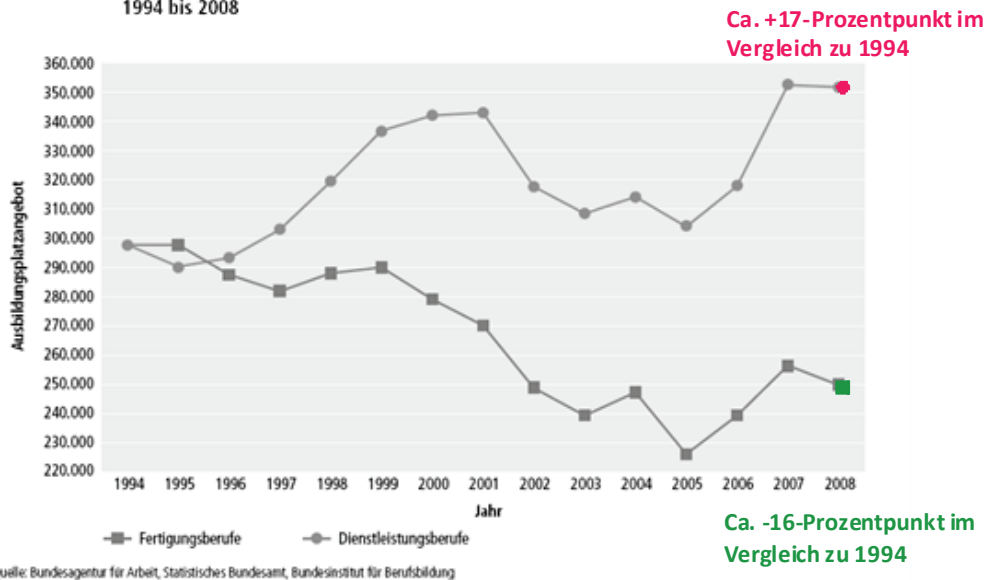
1991=100. Anteile an der Gesamtbeschäftigung in 2007: wissensintensives produzierendes Gewerbe 15 Prozent, sonstiges produzierendes Gewerbe 23 Prozent, wissensintensive Dienstleistungen 24 Prozent, sonstige Dienstleistungen 38 Prozent. Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Berechnungen und Schätzungen des NIW.

Quelle: Gutachten der Expertenkommission Forschung und Innovation, 2009: 57.

8

2. Entwicklung in der Arbeitswelt

Schaubild A1.1-3: Entwicklung des Ausbildungsangebots in den Dienstleistungs- und Fertigungsberufen 1994 bis 2008



BIBB (2009). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. S. 32

9

2. »Berufszersplitterung« und Entwicklung in der Arbeitswelt

- **Wirtschaftsstrukturelle Veränderungen erfordern eine Neuabstimmung des Verhältnisses von Erfahrungs- und systematischem Wissen in der beruflichen Bildung**
 - Stärkere Vermittlung von berufsübergreifendem Wissen
 - Neue Mischung beruflicher Anforderungen

3. Probleme im Berufsbildungssystem

Drei Sektoren des deutschen Berufsbildungssystems

1. Duale System
2. Schulberufssystem
3. »Übergangssystem«

➤ Ausbildungsbetriebsquote 2007

(= Anteil der Betriebe, die ausbilden):

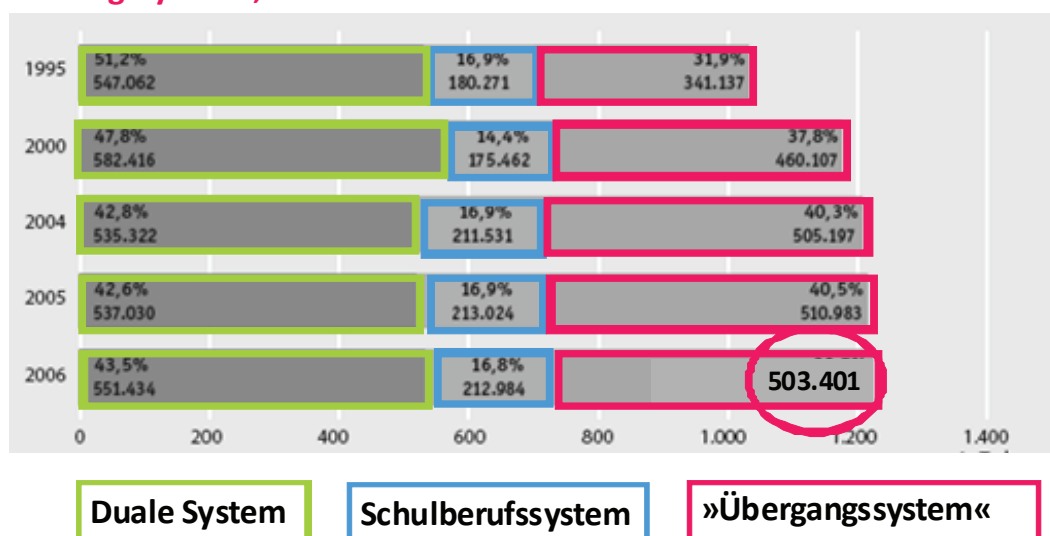
Alte Bundesländer: 25,5 Prozent

Neue Bundesländer: 18,8 Prozent

11

3. Probleme im Berufsbildungssystem

Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des beruflichen Bildungssystems, 1995 – 2006

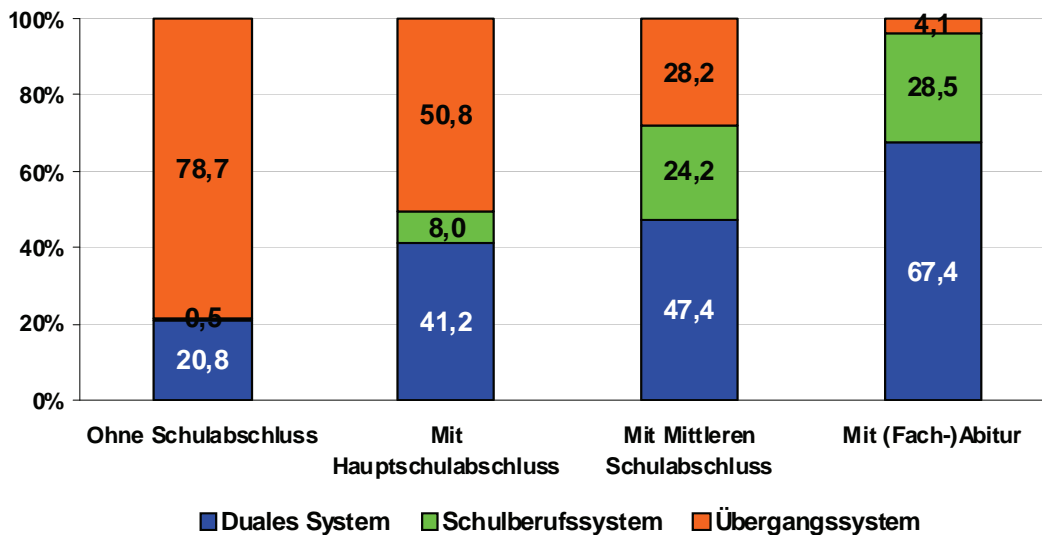


Quelle: Autorengruppe Bildungsbericht (2008). Bildung in Deutschland 2008, S. 96

12

3. Probleme im Berufsbildungssystem

Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des beruflichen Bildungssystems nach schulischer Vorbildung, 2006



Quelle: Autorengruppe Bildungsbericht (2008). Bildung in Deutschland 2008, S. 158

13

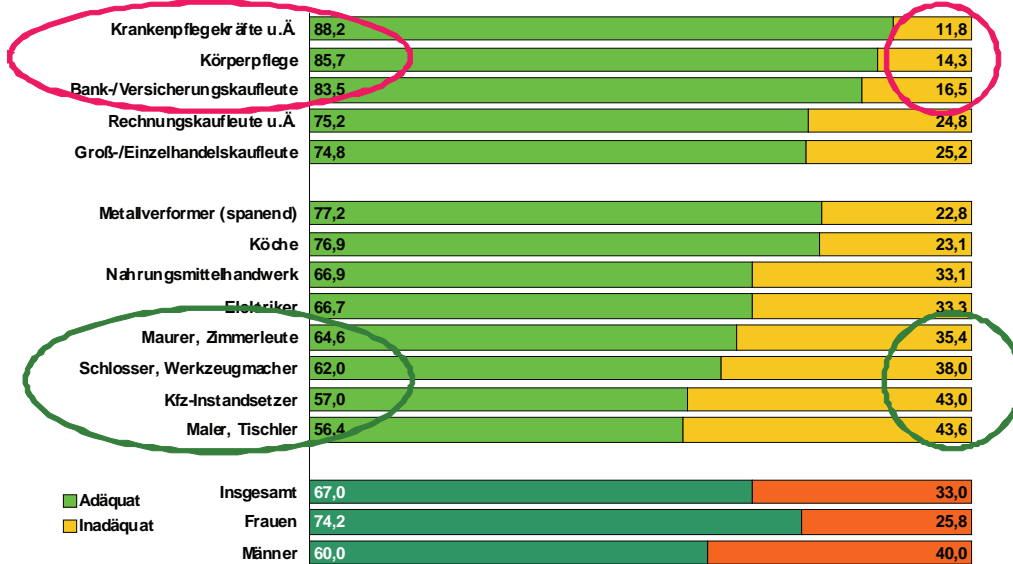
3. »Berufszersplitterung« und Probleme des Berufsbildungssystems

- **»Integrationskraft«: für einen wachsenden Anteil an Schulabgänger/innen = die Einmündung in das »Übergangssystem«**
 - Neue Wege der Einbindung von Jugendlichen mit niedrigeren Schulleistungen in die berufliche Bildung
- **Ausbildungsabbrüche sind keine marginale Größe: Verlust an wertvollem Ausbildungspotenzial, Lebenszeit und Motivationen, da die horizontale Durchlässigkeit innerhalb des Berufsbildungssystems fehlt**
 - Transferierbarkeit von Gelerntem
- **Flexibilisierung von Ausbildungszeiten und -gängen**
 - Stärkere Zertifizierung von erbrachten Teilleistungen

14

4. LLL sowie Beschäftigungsfähigkeit

Fachliche Ausbildungsadäquanz der Tätigkeiten von Ausbildungsabsolventen ein Jahr nach Beendigung der Ausbildung, 2005



Die ausgewählten Berufsgruppen umfassen 164.190 von 270.672 Absolventen mit Erwerbstätigkeit.

Quelle: Autorengruppe Bildungsbericht (2008). Bildung in Deutschland 2008, S. 184

16

4. LLL sowie Beschäftigungsfähigkeit

Ausbildungsübernahme 2009

Angaben in Prozent, hochgerechnet mit den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Übernahmequoten der Ausbildungsabsolventen in 2009	
unbefristet	29
befristet	31
nicht übernommen	40

Quelle: Ad-hoc-Umfrage der IW Consult, Mai 2009

Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH (2009). Momentane Situation und zukünftige Einschätzung der deutschen Unternehmen im Hinblick auf die Ausbildungssituation und die Auswirkungen der Krise auf den Fachkräftebedarf. Berlin: Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie. S. 10

17

4. »Berufszersplitterung« und LLL sowie Beschäftigungsfähigkeit

- **Die Prägekraft des erlernten Berufs hat bereits beim Arbeitsmarkteinstieg abgenommen**
 - Berufswechsel beim Arbeitsmarkteinstieg sind aufgrund der eng definierten Ausbildungsberufe mit einem erhöhten Risiko von Arbeitslosigkeit und unterwertiger Beschäftigung verbunden.
- **Erhöhung von beruflicher sowie Bildungsmobilität im Lebensverlauf**
 - Verringerung der beruflichen Spezialisierung
 - Beibehaltung der »Beruflichkeit« und Durchsetzung breit(er) angelegter Berufe
 - Erhöhung der Bildungsmobilität von unten (aus der Berufsvorbereitung) und nach oben (hin zur tertiären Bildung)

Workshops

Workshop 1

**Modellversuch BERG in Sachsen im Bereich Wirtschaft und Verwaltung –
erste Erfahrungen**

Workshop 2

**Beschulung von Berufsgruppen –
Ansatzpunkte im gewerblich-technischen Bereich**

Workshop 3

**Auswirkung der „berufsgruppenorientierten Beschulung“
auf die betriebliche Ausbildung**

Workshop 4

**Auswirkungen auf die Schulorganisation bei der Umsetzung
berufsgruppenspezifischer Beschulung**



Blick ins Plenum

Workshop 1

Modellversuch BERG in Sachsen im Bereich Wirtschaft und Verwaltung – erste Erfahrungen

Leitung:

Caroline Stahl, ISB München · Cindy Grzanna, TU Dresden

1. Information zum Schulversuch BERG

Die Zeitleiste des Projektes war eigentlich auf drei Jahre (zwei Jahre Vorbereitung und ein Jahr Durchführung in der 10. Klasse, in Sachsen, erstes Ausbildungsjahr) festgelegt. Nun wird der Schulversuch um mindestens ein Jahr verlängert. Im Moment befindet man sich mitten im ersten Erprobungsjahr. Daher gibt es bisher zwar schon einige Erkenntnisse, die Gesamtevaluation ist jedoch noch nicht abgeschlossen.

Die KMK-Rahmenlehrpläne und die Ausbildungsordnung bilden zusammen mit dem Prinzip der Handlungsorientierung die Grundlage des Schulversuchs. Darauf aufbauend wurden Lernsituationen sowie Ziele, Inhalte und methodische Hinweise auch zur Binnendifferenzierung erarbeitet. Gleichzeitig mussten die Zeitrichtwerte angepasst werden. Der BERG-Lehrplan kommt zur Anwendung, wenn nicht genügend Schülerinnen und Schüler zur Bildung einer Fachklasse vorhanden sind. Dabei stellen sowohl Stundenplan als auch Unterrichtsgestaltung eine Herausforderung dar.

Der BERG-Lehrplan wurde in Sachsen zur Erprobung auch für das sog. Berufsbildungsjahr (BGJ) übernommen – eine einjährige vollzeitschulische Ausbildung, die als erstes Ausbildungsjahr anerkannt werden kann. Die Betriebe reagieren darauf überwiegend positiv und sind zunehmend bereit, Schülerinnen und Schüler daraus zu übernehmen. Getestet wird diese Form von BERG

derzeit im Handel (Einzelhandel). In Sachsen ist das BGJ sehr erfolgreich, trotzdem sollen die momentan vorhandenen Strukturen im Berufsschulsystem durch BERG nicht verändert werden.

Positive Effekte, die sich durch BERG ergeben haben, sind, dass Ausbildungsplätze erhalten werden konnten, die Schülerinnen und Schüler über die Lernortnähe sehr glücklich sind und ein großer Klassenzusammenhalt trotz der unterschiedlichen Berufe vorhanden ist, wengleich die Schülerinnen und Schüler aufgrund der guten gegenseitigen Kooperation die bevorstehende Trennung im zweiten Schuljahr bedauern.

2. Ergebnisse aus dem Workshop

Besonders positiv wurden im Modellversuch BERG folgende Aspekte bewertet

Die Flexibilität: Die Schülerinnen und Schüler können bei der Variante BERG als BGJ relativ spät entscheiden, welchen Beruf sie ergreifen wollen.

Der Blick über den Zaun, den die Schülerinnen und Schüler erhalten, da sie nicht nur in ihrem engen Fachgebiet Kompetenzen erwerben, sondern Einblicke erhalten in andere Berufe.

Die Möglichkeit der Netzbildung: Dadurch, dass Auszubildende verschiedener Berufsgruppen in einer Klasse zusammen

unterrichtet werden, bilden sich Freundschaften über Berufsgrenzen hinweg. Dieses Netzwerk kann später im Berufsleben von Nutzen sein.

Das gute soziale Miteinander.

Das dadurch mögliche frühzeitige Aufgreifen der demographischen Entwicklung, so dass ein zukunftsorientierter Lösungsansatz entsteht.

Die Möglichkeit der Berufsgruppenbildung.

Das Ausbrechen aus alten Strukturen bzw. die Modernisierung: Durch die aufgrund der Zusammenlegung evtl. mögliche Neugestaltung der Lehrpläne ist es möglich, auf aktuelle Strömungen in fachlicher und didaktischer Entwicklung einzugehen.

Die wohnortnahe Beschulung, die eine Verringerung der Fahrtkosten ermöglicht.

Dass Minderklassen entfallen.

Dass dadurch die Ausbildungsbereitschaft steigt.

Als problematisch wurde von den Teilnehmern Folgendes gesehen

Manche Unternehmen wollen lieber reine Fachklassen: Berufe können nicht mehr ausgebildet werden, wenn kein Einverständnis und keine Bereitschaft der Unternehmen vorliegen. Die höhere Verfügbarkeit von Schülern für den Betrieb bei kurzen Fahrzeiten in die Berufsschule hat Einfluss auf die betriebliche Kostenkalkulation.

Sachsen und Bayern haben unterschiedliche Ausgangspositionen: Zum einen gibt es kein kaufmännisches Berufsgrundbildungsjahr in Bayern, so dass keine 1:1-Übernahme des Modells BERG möglich wäre. Zum anderen werden in Sachsen ähnliche Berufe wie Bankkaufmann und Versicherungskaufmann

bereits an einem BFZ unterrichtet und nicht in auseinanderliegenden Schulen. Darüber hinaus ist die demographische Entwicklung in Sachsen unterschiedlich zu der in Bayern.

Unternehmen befürchten eine Verkürzung der berufsspezifischen Ausbildungszeit bzw. eine Zeitvergeudung, wenn im ersten Berufsschuljahr Klassen gemischt werden und hier nur wenig grundlegende fachliche Kompetenzen vermittelt würden. Als Gegenargument kann der Erwerb von Softskills gelten, die im gemeinsam beschulten Jahr besonders gefördert werden können. Hierüber müssten die Betriebe deutlich besser informiert werden, evtl. durch Förderer, die den Unternehmen die entsprechenden Vorteile erklären können. Es ist äußerst sinnvoll, im ersten Schuljahr neben der Fachkompetenz auch besonders die Personal- und Sozialkompetenz zu stärken. In Sachsen wurde versucht, im Schulversuch im Hinblick auf die Zwischenprüfung alles an Unterrichtsstoff beizubehalten, was vorher unterrichtet wurde. Die fachlichen Defizite dürfen sich nur auf ein Minimum beschränken. Wichtig ist hier der Kontakt zu den Ausbildungsfirmen, die bestimmte Inhalte fokussieren können, die im Unterricht nicht aufgegriffen werden können.

Der Wechsel ins zweite Schuljahr und somit in die Fachklassen ist evtl. mit einem Verlassen des Standortes verbunden. Dabei ist es sehr wichtig, dass sich abgebende und aufnehmende Schulen austauschen. Dazu ist eine Dokumentation des behandelten Lernstoffes nötig.

Die Berufsspezifität ist im zweiten Schuljahr stärker ausgeprägt. Daher ist eine gemeinsame Beschulung über ein Schuljahr hinausgehend schwierig. Die Fachlehrer haben zunehmend Probleme, noch Gemeinsamkeiten für die unterschiedlichen Berufe zu finden. Nötig wäre eine Überarbeitung der KMK-Lehrpläne. Denn wenn diese als Grundlage genommen werden könnten, wäre eine ausreichende Vorgabe zur Umsetzung vorhanden. Hierzu ist ein länderübergreifendes Arbeiten wünschenswert.

Die Planungsunsicherheit wird als problematisch angesehen: Da die Anzahl der Auszubildenden für das jeweils nächste Schuljahr nicht früh planbar ist, ist nicht klar, ob eine „BERG-Klasse“ gebildet werden kann. In Sachsen werden deshalb Klassen, die zusammengefasst werden könnten, parallel eingeplant. Dann kann daraus eine BERG-Klasse entstehen oder nicht. Allerdings ist die Arbeit für die Stundenplaner groß.

Die Schulen müssen sich darüber abstimmen, dass alle relevanten Inhalte des ersten Ausbildungsjahres bis zur Zwischenprüfung unterrichtet werden. Thematisch wurde bei BERG versucht, die Verbindung zur Berufsspezifik sowohl mit didaktischen als auch methodischen Mitteln herzustellen. Bisher waren die Kammern in Sachsen mit der Umsetzung zufrieden. In dem Jahr nach der Verlängerung des Schulversuches kann überprüft werden, ob in dieser Hinsicht der Schulversuch positive oder negative Ergebnisse zeigte.

Die Lösung des schulischen Problems löst nicht das demographische Grundproblem: Mit dem Schulversuch kann auch die Europäisierung und Heterogenisierung bewältigt werden. Das eine Jahr müsste jedoch verfestigt und in ein Gesamtkonzept eingebunden werden, um ein Verpuffen zu vermeiden. Deshalb sollte der Schulversuch nicht nur in Bayern überprüft, sondern auf Bundesebene ausgeweitet werden.

Darauf sollte man achten

Lehrer, die am Schulversuch mitwirken, sollten entlastet werden.

Die Lehrer müssen auf den Schulversuch vorbereitet werden: Dies kann durch Workshops oder gemeinsame Arbeit am Lehrplan erfolgen. Darüber hinaus sollte eine strukturierte Zusammenarbeit der Lehrer an den

Erprobungsschulen erfolgen. In Sachsen wurde zudem Material zur Verfügung gestellt. Die Hilfestellung erfolgt je nach Notwendigkeit. Eine Erstinformation muss mindestens ein Jahr im Voraus stattfinden. Das Projekt benötigte zwei Jahre Vorplanungszeit.

Die Lehrkräfte benötigen mehr Zeit für die Unterrichtsvorbereitung, da zusätzlich innerhalb der Klasse nach Berufen binnendifferenziert werden muss.

Die fachliche Qualität muss gesichert werden.

Die Anforderungen der Ausbildungsbetriebe, auch der kleineren, sollten Beachtung finden.

Besonders wichtig ist die Akzeptanz durch die Betriebe.

Der Mehrwert für Unternehmen sollte transparenter gemacht werden.

Gastschulanträge müssen sinnvoll bearbeitet werden.

Es sollte ein Plan erstellt werden, wie nach dem Schulversuch eine dauerhafte Umsetzung erfolgen kann.

In der Zusammenfassung wurde betont, dass eine strukturelle Änderung nötig ist. Die Vorzüge des BERG-Konzepts wurden bislang deutlich herausgestellt. Da der Auszubildende durchschnittlich fünf Mal im Laufe seines künftigen Lebens seine Tätigkeit wechseln wird, fehlen ihm, wenn er in der Berufsschule einseitig ausgebildet wird, später Kompetenzen. Die Schülerinnen und Schüler müssen die Möglichkeit erhalten, berufsübergreifend einsetzbar zu sein und dazu die entsprechenden Kompetenzen in der Berufsschule erwerben.

Workshop 2

Beschulung von Berufsgruppen – Ansatzpunkte im gewerblich-technischen Bereich

Leitung:

Gisela Stautner, ISB München · Thomas Hochleitner, ISB München
Alexander Lang, Berufliches Schulzentrum II, Leipzig

In mehreren Gruppen wurden die Umsetzungsmöglichkeiten für den gewerblich-technischen Bereich diskutiert.

Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen zu den einzelnen Aspekten lauten:

1. „Das könnte ich mir vorstellen...“

Gemeinsame Beschulung

Gemeinsame Beschulung bestimmter und dafür geeigneter Monoberufe in der Grundstufe zusammen mit verwandten Ausbildungsberufen.

Gemeinsame Beschulung von Berufen einer bestimmten Berufsgruppe in den Klassenstufen zehn und elf.

Berufsspezifische Beschulung in der 12. Jahrgangsstufe.

Reform Ausbildungsberufe

Zusammenführung gleicher Berufe in Industrie und Handwerk mit dem Ziel einer gemeinsamen Beschulung von HWK und IHK-Berufen (z. B. Feinzeugmechaniker und Werkzeugmechaniker).

Reduktion der Ausbildungsberufe.

2. „Das geht nur unter bestimmten Voraussetzungen...“

Konsens aller Beteiligten

Notwendigkeit der Zustimmung aller Beteiligten für ein eventuell zukünftiges angestrebtes Neuordnungsverfahren: Akzeptanz der Betriebe, der Wirtschaft, der Gewerkschaften (Sozialpartner) und der Schulorganisation.

Angleichung Prüfungswesen

Entwicklung neuer Prüfungen für Berufsgruppen.

Klärung des diesbezüglichen rechtlichen Rahmens.

Ressourcen

Die Durchführung einer äußeren Differenzierung wird bedingt durch die Bereitstellung dafür benötigter Mehrarbeitsstunden und qualifizierter Lehrkräfte durch das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus.

Kontinuität

Erhalt der gebildeten Kompetenzzentren.

Erhalt der Qualität bei der Zusammenlegung verschiedener Berufe.

Flexibilität

Einführung von BERG nur dort, wo wirklich Handlungsbedarf besteht.

3. „Das kann ich mir nicht vorstellen ...“

Schulorganisation

Fehlende Fachkompetenz der Lehrkräfte (aufgrund weitgehender Spezialisierung) und fehlende Fachausstattung im Falle einer Zusammenlegung von verschiedenen Berufen.

Gegenteiliges Konzept zu den Kompetenzzentren (Problematik: bisherige Errichtung

dieser Zentren barg einen extremen Kostenaufwand).

Fehlen einer einheitlichen Struktur der Ordnungsmittel (BBIG, AO, HWO).

Aufgabe der Berufsidentität.

Zu hohe Spezialisierung einzelner Berufe.

Dauerhaftigkeit des Konzepts

Frage nach der Kontinuität des erforderlichen Strukturwandels unter Einbezug der demographischen Entwicklung.

Rechtliche Standards

Beschränkung durch die rechtlichen Normen des Berufsbildungs- und Ausbildungsgesetzes.

Workshop 3

Auswirkung der „berufsgruppenorientierten Beschulung“ auf die betriebliche Ausbildung

Leitung:

Josef Amann, IHK München und Oberbayern · Torsten Köhler, IHK Sachsen

Firmenvertreter wünschen sich keinen Alleingang von schulischer Seite, sondern einen Dialog mit den Arbeitgebern – wie das in Sachsen durch die Beteiligung von Firmenvertretern am Schulversuch BERG geschehen ist. Schon zur Bildung von Berufsgruppen wäre ein gemeinsamer Gesprächskreis sinnvoll. Eine Diskussion über Schulstandorte mit Unternehmen jedoch kann problematisch werden, da hier unterschiedliche Interessen vertreten werden. Insgesamt gesehen gibt es sicherlich Reibungspunkte, die jedoch in gemeinsamen Gesprächen zu klären sind. Bei einer Information der Unternehmen muss bedacht werden, dass kleinere und mittlere Betriebe Anschreiben der Schule oder der Regierung, die mit vielen Fachbegriffen versehen sind, nicht immer richtig interpretieren. Daher muss darauf geachtet werden, entsprechende Schreiben für alle Beteiligten verständlich zu formulieren.

Auf die Frage, ob es in Bayern bereits Fälle gibt, in denen eine berufsgruppenorientierte Beschulung dringend erforderlich sei, wird auf die wesentlich problematischere Ausgangslage in Sachsen hingewiesen. Dort halbierte und halbiert sich zwischen 2007 bis 2011 die Zahl der Schülerinnen und Schüler demographiebedingt. Dadurch wird zum einen die Existenz einiger Schulstandorte in Frage gestellt, zum anderen müssen die Schülerinnen und Schüler teilweise sehr lange Anfahrtswege zur Schule auf sich nehmen. Die Schülerzahl sinkt nicht in allen Berufsgruppen gleich. Besonders problematisch sind die Bereiche Gastronomie und teilweise der Handel.

Daraus lässt sich folgern, dass das Bedürfnis nach einer Umstrukturierung der beruflichen Ausbildung im Hinblick auf berufsgruppenorientierte Beschulung je nach Branche auch in Bayern verschieden ist. Die Praxis in Bayern ist momentan die, dass Unternehmen als Ausbildungsberuf einen solchen wählen, der ähnlich dem gewünschten ist, wenn die Fahrzeit des Auszubildenden zur Berufsschule damit kürzer ist. Vor allem in ländlichen Gebieten Bayerns werden in nächster Zeit die Nöte wachsen, da hier die Schülerzahlen besonders zurückgehen. Da das Angebot der einzelnen Ausbildungsberufe jedoch in seiner breiten Fächerung erhalten bleiben soll, ist eine regionale Bündelung von ähnlichen Berufen durchaus sinnvoll.

Statt die Schülerinnen und Schüler lange Fahrwege auf sich nehmen zu lassen, wird der Vorschlag geäußert, die Lehrkraft fahren zu lassen, da damit ja weniger Personen unterwegs seien. Dadurch würde die Fachlichkeit gesichert bleiben. Eines der sich daraus ergebenden Probleme ist, dass die oftmals kostenintensive Ausstattung der Berufsschulen nicht transportiert werden kann.

Unternehmen in Bayern suchen sich momentan Wege innerhalb der vorhandenen Gestaltungsräume, auch unter Eingehen von Kompromissen, um das firmenspezifische Angebot an Ausbildungsstellen weiterführen zu können. Wirtschaftsverbände jedoch beraten bereits ihre Unternehmen im Hinblick auf Berufsgruppen und raten von einer zu starken Spezialisierung ab.

Oberste Priorität hat für Wirtschaftsvertreter vor allem der Erhalt der Arbeits- und Ausbildungsplätze und erst in zweiter Linie der Erhalt von Schulstandorten. Es wird die These formuliert, dass zu lange Fahrzeiten der Auszubildenden in die Berufsschule dazu führen, dass Firmen diese Berufe nicht mehr ausbilden. Aus Sachsen liegt derzeit jedoch kein Beispiel von Unternehmen vor, die aufgrund der langen Fahrzeiten der Auszubildenden an die Regierung herantreten sind.

Neben der Sicherung einer standortnahen Beschulung ist wichtigstes Anliegen der Unternehmen, die Qualität der schulischen Ausbildung zu erhalten. Um das erste Ziel zu erreichen, ist das BERG-Konzept möglicherweise sinnvoll. Die daraus resultierende nähere Beschulung stellt eine Erleichterung in dieser Hinsicht für die Unternehmen dar, zumal die Schülerinnen und Schüler im ersten Jahr des Berufsschulunterrichts häufig noch keinen Führerschein haben und dadurch weniger mobil sind. Daher ist zumindest für das erste Ausbildungsjahr eine Berufsbündelung und damit standortnähere Beschulung für die Unternehmen wichtig.

Die Qualität der schulischen Ausbildung leidet nach bisherigen Erfahrungen aus Sachsen bei einer gemeinsamen Beschulung kaum, da in den ersten eineinhalb Jahren der Berufsschule in den meisten affinen Berufen ähnliches Fachwissen unterrichtet wird. Eine auf eine gemeinsame Beschulung in Berufsgruppen abgestimmte Prüfung wäre sinnvoll, ist jedoch zeitnah nicht zu bewerk-

stelligen, da die Prüfungsneuordnungsverfahren auf Bundesebene ablaufen und dabei viele Beteiligte zu berücksichtigen sind. Daher würde dieser gesamte Prozess länger dauern als die demographischen Änderungen dies zulassen. In der Diskussion um fachliche Qualität in der Ausbildung ist es wichtig zu verdeutlichen, dass weniger Spezialisierung nicht gleich weniger Qualität bedeutet. Hier darf keine Gleichsetzung von Qualität mit Spezialisierung erfolgen.

Bisherige Erfahrungen aus Sachsen zeigen, dass die dortigen Unternehmen keine Unterschiede zwischen Schülerinnen und Schülern aus dem BERG-Modellversuch und regulär beschulten machten. Bisher liegen für Prüfungsergebnisse noch keine konkreten Ergebnisse vor, da der Modellversuch noch nicht abgeschlossen ist.

Die sächsischen Unternehmen, die Schülerinnen und Schüler des BERG-Modells ausbilden, sind diesem gegenüber bisher sehr offen. Wenn keine grundlegenden fachlichen Unterschiede zwischen regulär beschulten und am Modellversuch teilnehmenden Schülerinnen und Schülern auftreten, gibt es keinen Grund für die Unternehmen, hier nachzuhaken.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass es nötig ist, die Ausbildungsbetriebe in den Neuordnungsprozess einzubinden, jedoch auf verständliche Art und Weise. Es wird erwartet, dass die Betriebe einer Neustrukturierung eher positiv gegenüberstehen werden.

Workshop 4

Auswirkungen auf die Schulorganisation bei der Umsetzung berufsgruppenspezifischer Beschulung

Leitung:

Susanne Reif, StMUK, München

Günter Bechmann, Berufliches Schulzentrum für Wirtschaft III, Dresden

Klaus-Peter Palme, Berufliches Schulzentrum für Wirtschaft, Rodewisch

Der Vergleich der Ist-Situation und die zukünftige Entwicklung der Schülerzahlen in Sachsen und Bayern zeigen folgende Probleme. Die sinkenden Schülerzahlen finden sich auch in Bayern wieder, allerdings im Vergleich zu Sachsen zeitlich verschoben. Insofern muss auch in Bayern auf diese veränderte Situation reagiert werden.

1. Folgende Maßnahmen wurden von der BSZ W III Dresden im Rahmen von BERG vorgenommen

Hier wurden die Berufe des Reiseverkehrskaufmanns und des Kaufmanns für Freizeit und Touristik aufgrund deren hohen Affinität zueinander zusammengelegt.

Eine Veränderung der Organisationsform war nicht notwendig, da die Klasse nur mit insgesamt zwei Stunden geteilt wird.

Insofern stellt sich die Frage, welcher organisatorische Aufwand mit einer erweiterten Zusammenfassung verschiedener Berufe verbunden wäre (Lehrkräfte, Räume, etc.).

2. In der BSZ W Rodewisch wurden die Modalitäten von BERG folgendermaßen geregelt

Die kaufmännischen Ausbildungsberufe wurden in die Fachbereiche der Büro-, IT- und

Assistentenberufe und in die Fachbereiche Tourismus-, Verkehrs-, Steuer- und Sprachberufe eingeteilt.

Die stundenplantechnische Umsetzung ist unkritisch verlaufen.

Im Vorfeld wurde durch das Staatsministerium für Kultus und Sport zu Ausbildungsbeginn über den Schulversuch BERG informiert. Beim Ausbildertag im Laufe des Schuljahres zeigte sich, dass es seitens der ausbildenden Betriebe keinerlei Probleme bzgl. des Schulversuchs gab.

Zusätzlich wurden die Lehrkräfte durch Lehrerkonferenzen, spezielle Einzelgespräche und die Erarbeitung neuer Stoffverteilungspläne (inkl. konkreter Umsetzungshilfen für den Unterricht) auf die neuen Herausforderungen vorbereitet.

Abschließend wurde die große Zufriedenheit unter Lehrern und Schülern und die besondere Klassenatmosphäre aufgrund der Vielfalt an verschiedenen Ausbildungsberufen betont.

3. Die drei Leitfragen zum Workshop

1. „Wie muss sich die Lehrerrolle verändern?“ bzw. „wie lässt sich die gemeinsame Beschulung mit dem Anspruch der Fachlichkeit vereinbaren?“

2. „Wie müssen sich die äußeren Rahmenbedingungen der Berufsschule verändern?“ bzw. „welche organisatorischen Voraussetzungen müssen geschaffen werden?“

3. „Wie muss sich die Zusammenarbeit von Berufsschule und Ausbildungsbetrieben im Sinne der Lernortkooperation verändern?“

Die Forderungen zu den einzelnen Fragestellungen lauten:

zu 1.:

Entwicklung des Lehrers zum Moderator zwischen verschiedenen Gruppierungen.

Verstärkte Maßnahmen zur Lehrerbildung: Weiterbildungsangebote, Differenzierung, Individualisierung, Supervision.

Erhalt der Fachlichkeit der Lehrkräfte durch Abordnung an andere Schulen im Rotationsprinzip.

zu 2.:

Gewährleistung der Fachkompetenz der Lehrkräfte (i. d. R. mindestens zwei Lehrer je Fachklasse).

Änderung der Strukturen zur Berechnung des Lehrerbedarfs.

Raumbedarf in Abhängigkeit von organisatorischen Entscheidungen.

zu 3.:

Intensive Kommunikation aller Beteiligten (Abstimmung mit Wirtschaft, Betrieben, etc.).

Inhaltliche und zeitliche Abstimmung zwischen Betrieb und Berufsschule (Stoffverteilungspläne, etc.).

Anfängliche generalistische Ausbildung an den Schulen, die von den ausbildenden Betrieben bzw. Unternehmen auf deren Anforderungen hin spezialisiert wird.

Podiumsdiskussion

Moderator:

Prof. Dr. Karl Wilbers, Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung,
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg



Teilnehmer (v.l.n.r.): Dr. Christof Prechtl, Leiter der Abteilung Bildung bei der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V., München; German Denneborg, Ministerialdirigent, Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus, München; Dr. Josef Amann, Leiter der Abteilung Berufsbildung und Geschäftsführer der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern; Christian Gohlisch, Abteilungsleiter Bereich Berufsausbildung bei der Handwerkskammer für München und Oberbayern

Der Verlauf der Podiumsdiskussion zeigte, dass grundsätzlich Einvernehmen bei einer möglichen Beschulung in Berufsgruppen besteht, wenn die Ausbildungsqualität und die Beruflichkeit beibehalten werden. Ebenso ist die Notwendigkeit eines Konsenses aller Beteiligten unbestritten. Während das Kultusministerium und die Industrie die Bedeutung von bundesweiten Regelungen betonen, sehen die Vertreter der Industrie- und Handelskammer und der Handwerkskammer auch Möglichkeiten bei regionalen Ansätzen.

Bezüglich der Art und des Umfangs der Auswirkung des demographischen Wandels auf die Ausbildung ist eine Strukturänderung unstrittig, jedoch werden auch weitere Einflüsse wie die Steigerung der Zahl der Hochschulzugangsberechtigten als gestaltend gesehen.

Sowohl das Kultusministerium als auch die IHK und HwK sind sich darin einig, dass

BERG in Bayern nicht linear umgesetzt werden kann. Die Berufe müssen jeweils genau auf ihre Eignung geprüft werden.

Als Zeitschiene wird einerseits eine mittelfristige Erprobungsphase als auch eine langfristig angelegte Änderung auf Bundesebene gesehen, auch wenn der Handlungsdruck unterschiedlich bewertet wird. Bei den bundesweiten Regelungen werden die zeitnahen Umsetzungschancen unterschiedlich und eher zurückhaltend bewertet.

Wichtig ist allen Beteiligten, dass durch eine Beschulung in Berufsgruppen für zwei oder mehr Jahre ein Mehrwert unabhängig von der Minderklassenproblematik entsteht.

Als konkrete Maßnahmen werden Sondierungsgespräche und die Erarbeitung von Umsetzungsmöglichkeiten auf allen Ebenen angestrebt. Eine weitere Gesprächsbereitschaft und der Wille zur Zusammenarbeit werden von allen betont.

Autorenverzeichnis

Allmansberger, Peter

Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung, München

Bodensteiner, Paula

Referentin für Bildung und Erziehung, Akademie für Politik und Zeitgeschehen der Hanns-Seidel-Stiftung, München

Denneborg, German

Ministerialdirigent, Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus, München

Frank, Irmgard

Leiterin der Abteilung „Ordnung der Berufsbildung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Grzanna, Cindy

Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik der Technischen Universität Dresden

Schelten, Andreas, Prof. Dr.

Lehrstuhl für Pädagogik der Technischen Universität München

Solga, Heike, Prof. Dr.

Direktorin der Abteilung „Ausbildung und Arbeitsmarkt“ im Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

Tepperberg, Eva, Dr.

Berufsschulinspektion 3 in Wien

Theunert, Manfred

Vorsitzender des Berufsbildungsausschusses der bayerischen Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie sowie Leiter der Aus- und Weiterbildung bei der BMW AG, München

Zinke, Gert, Dr.

Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Arbeitsbereich „Unternehmens - und personenbezogene Dienstleistungsberufe“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Verantwortlich:

Prof. Dr. Reinhard Meier-Walser
Leiter der Akademie für Politik und Zeitgeschehen, Hanns-Seidel-Stiftung, München

Herausgeber:

Peter Allmansberger
Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung, München

Paula Bodensteiner
Referentin für Bildung und Erziehung, Akademie für Politik und Zeitgeschehen,
Hanns-Seidel-Stiftung, München

German Denneborg
Ministerialdirigent, Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus, München

„Argumente und Materialien zum Zeitgeschehen“

Die „Argumente und Materialien zum Zeitgeschehen“ werden ab Nr. 14 parallel zur Druckfassung auch als PDF-Datei auf der Homepage der Hanns-Seidel-Stiftung angeboten: www.hss.de/mediathek/publikationen.html. Ausgaben, die noch nicht vergriffen sind, können dort oder telefonisch unter 089/1258-263 kostenfrei bestellt werden.

- Nr. 1 Berufsvorbereitende Programme für Studierende an deutschen Universitäten
- Nr. 2 Zukunft sichern: Teilhabegesellschaft durch Vermögensbildung
- Nr. 3 Start in die Zukunft – Das Future-Board
- Nr. 4 Die Bundeswehr – Grundlagen, Rollen, Aufgaben
- Nr. 5 „Stille Allianz“? Die deutsch-britischen Beziehungen im neuen Europa
- Nr. 6 Neue Herausforderungen für die Sicherheit Europas
- Nr. 7 Aspekte der Erweiterung und Vertiefung der Europäischen Union
- Nr. 8 Möglichkeiten und Wege der Zusammenarbeit der Museen in Mittel- und Osteuropa
- Nr. 9 Sicherheit in Zentral- und Südasien – Determinanten eines Krisenherdes
- Nr. 10 Die gestaltende Rolle der Frau im 21. Jahrhundert
- Nr. 11 Griechenland: Politik und Perspektiven
- Nr. 12 Russland und der Westen
- Nr. 13 Die neue Familie: Familienleitbilder – Familienrealitäten
- Nr. 14 Kommunistische und postkommunistische Parteien in Osteuropa – Ausgewählte Fallstudien
- Nr. 15 Doppelqualifikation: Berufsausbildung und Studienberechtigung – Leistungsfähige in der beruflichen Erstausbildung
- Nr. 16 Qualitätssteigerung im Bildungswesen: Innere Schulreform – Auftrag für Schulleitungen und Kollegien
- Nr. 17 Die Beziehungen der Volksrepublik China zu Westeuropa – Bilanz und Ausblick am Beginn des 21. Jahrhunderts

- Nr. 18 Auf der ewigen Suche nach dem Frieden – Neue und alte Bedingungen für die Friedenssicherung
- Nr. 19 Die islamischen Staaten und ihr Verhältnis zur westlichen Welt – Ausgewählte Aspekte
- Nr. 20 Die PDS: Zustand und Entwicklungsperspektiven
- Nr. 21 Deutschland und Frankreich: Gemeinsame Zukunftsfragen
- Nr. 22 Bessere Justiz durch dreigliedrigen Justizaufbau?
- Nr. 23 Konservative Parteien in der Opposition – Ausgewählte Fallbeispiele
- Nr. 24 Gesellschaftliche Herausforderungen aus westlicher und östlicher Perspektive – Ein deutsch-koreanischer Dialog
- Nr. 25 Chinas Rolle in der Weltpolitik
- Nr. 26 Lernmodelle der Zukunft am Beispiel der Medizin
- Nr. 27 Grundrechte – Grundpflichten: eine untrennbare Verbindung
- Nr. 28 Gegen Völkermord und Vertreibung – Die Überwindung des zwanzigsten Jahrhunderts
- Nr. 29 Spanien und Europa
- Nr. 30 Elternverantwortung und Generationenethik in einer freiheitlichen Gesellschaft
- Nr. 31 Die Clinton-Präsidentschaft – ein Rückblick
- Nr. 32 Alte und neue Deutsche? Staatsangehörigkeits- und Integrationspolitik auf dem Prüfstand
- Nr. 33 Perspektiven zur Regelung des Internetversandhandels von Arzneimitteln
- Nr. 34 Die Zukunft der NATO
- Nr. 35 Frankophonie – nationale und internationale Dimensionen
- Nr. 36 Neue Wege in der Prävention
- Nr. 37 Italien im Aufbruch – eine Zwischenbilanz
- Nr. 38 Qualifizierung und Beschäftigung
- Nr. 39 Moral im Kontext unternehmerischen Denkens und Handelns

- Nr. 40 Terrorismus und Recht – Der wehrhafte Rechtsstaat
- Nr. 41 Indien heute – Brennpunkte seiner Innenpolitik
- Nr. 42 Deutschland und seine Partner im Osten – Gemeinsame Kulturarbeit im erweiterten Europa
- Nr. 43 Herausforderung Europa – Die Christen im Spannungsfeld von nationaler Identität, demokratischer Gesellschaft und politischer Kultur
- Nr. 44 Die Universalität der Menschenrechte
- Nr. 45 Reformfähigkeit und Reformstau – ein europäischer Vergleich
- Nr. 46 Aktive Bürgergesellschaft durch bundesweite Volksentscheide? Direkte Demokratie in der Diskussion
- Nr. 47 Die Zukunft der Demokratie – Politische Herausforderungen zu Beginn des 21. Jahrhunderts
- Nr. 48 Nachhaltige Zukunftsstrategien für Bayern – Zum Stellenwert von Ökonomie, Ethik und Bürgerengagement
- Nr. 49 Globalisierung und demografischer Wandel – Fakten und Konsequenzen zweier Megatrends
- Nr. 50 Islamistischer Terrorismus und Massenvernichtungsmittel
- Nr. 51 Rumänien und Bulgarien vor den Toren der EU
- Nr. 52 Bürgerschaftliches Engagement im Sozialstaat
- Nr. 53 Kinder philosophieren
- Nr. 54 Perspektiven für die Agrarwirtschaft im Alpenraum
- Nr. 55 Brasilien – Großmacht in Lateinamerika
- Nr. 56 Rauschgift, Organisierte Kriminalität und Terrorismus
- Nr. 57 Fröhlicher Patriotismus? Eine WM-Nachlese
- Nr. 58 Bildung in Bestform – Welche Schule braucht Bayern?
- Nr. 59 „Sie werden Euch hassen ...“ – Christenverfolgung weltweit
- Nr. 60 Vergangenheitsbewältigung im Osten – Russland, Polen, Rumänien
- Nr. 61 Die Ukraine – Partner der EU

- Nr. 62 Der Weg Pakistans – Rückblick und Ausblick
- Nr. 63 Von den Ideen zum Erfolg: Bildung im Wandel
- Nr. 64 Religionsunterricht in offener Gesellschaft
- Nr. 65 Vom christlichen Abendland zum christlichen Europa –
Perspektiven eines religiös geprägten Europabegriffs für das 21. Jahrhundert
- Nr. 66 Frankreichs Außenpolitik
- Nr. 67 Zum Schillerjahr 2009 – Schillers politische Dimension
- Nr. 68 Ist jede Beratung eine gute Beratung?
Qualität der staatlichen Schulberatung in Bayern
- Nr. 69 Von Nizza nach Lissabon – neuer Aufschwung für die EU
- Nr. 70 Frauen in der Politik
- Nr. 71 Berufsgruppen in der beruflichen Erstausbildung