

(Es gilt das gesprochene Wort – Sperrfrist: Redebeginn)

„Warum braucht die Berufsbildung Gestaltungsoffenheit und Flexibilität?“

Rede von

Manfred Kremer

Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung
(BiBB)

zur Einführung in die Fachtagung

„Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung – Ausbildungsreife der kleinen und mittleren Unternehmen fördern“

am 22. April 2009 in Bad Godesberg

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 0
Fax: 0228 / 107 - 29 67
E-Mail: zentrale@bibb.de
www.bibb.de

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich begrüße Sie ganz herzlich zu unserer Fachtagung „Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung – Ausbildungsreife der kleinen und mittleren Unternehmen fördern“ in Bad Godesberg. Diese zweitägige Veranstaltung stellt den vorläufigen Abschluss des gleichnamigen Modellversuchsprogramms dar. An ihm waren und sind 28 bundesweit agierende Einzelprojekte beteiligt, die sich insbesondere um die Ausbildung in kleinen und mittleren Unternehmen kümmern. Hierzu wurden innovative Konzepte, Ansätze und Methoden entwickelt, ihre Akzeptanz und Passgenauigkeit erprobt sowie die Verbreitung in der Fachöffentlichkeit vorangebracht.

Ich darf Sie ganz besonders auf den „Marktplatz der Innovationen“ aufmerksam machen, der draußen im Foyer stattfindet. Dort werden Ihnen 25 der geförderten Modellvorhaben präsentiert. Ab 14:00 Uhr können Sie sich über die Praxis dieser Vorhaben informieren und mit den Verantwortlichen diskutieren.

Der vorläufige Abschluss dieses Programms gibt Anlass für einen kurzen Blick zurück: Ausgangspunkt für diese Modellversuche war die „Entwicklung dynamischer und gestaltungsoffener Ausbildungsberufe“, die bereits Mitte der 1990er Jahre begonnen hat. Ihre grundlegenden Ziele wurden seinerzeit im „Reformprojekt Berufliche Bildung“ wie folgt festgelegt:

- Stärker offen formulierte Lernziele für die Ausbildung, um dem technischen und organisatorischen Wandel besser zu entsprechen.
- Mehr Freiräume für eine inhaltliche Akzentuierung der Ausbildung durch ein breites, differenziertes Angebot von Auswahlmöglichkeiten. Dies allerdings auf der Basis des Berufskonzeptes mit einem einheitlichen Kern von Fachinhalten und Schlüsselqualifikationen.
- Stärkere Orientierung der Rahmenlehrpläne an den Bedürfnissen der betrieblichen Praxis.
- Neue Prüfungsformen und –modelle mit handlungsorientierten, ganzheitlichen Aufgabenstellungen sowie
- ein nach Ausbildungszeiten stärker differenziertes Angebot an Ausbildungsberufen und –möglichkeiten.

Diese Ziele wurden zuerst in den Ausbildungsordnungen für die neuen IT-Berufe, die Medienberufe und die Laborberufe umgesetzt. Mittlerweile sind sie bei allen Neuordnungsverfahren zum Standard geworden.

In den Jahren 2002/2003 wurde dann das Modellversuchsprogramm „Flexibilitätsspielräume“ aufgelegt, um vor allem kleine und mittlere Unternehmen dabei zu unterstützen, die in den neuen Ausbildungsordnungen angelegte Flexibilität und Gestaltungsoffenheit im Alltag der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu verankern.

Inzwischen sind diese Arbeiten Teil der Innovations- und Qualifizierungsoffensive der Bundesregierung. Ein wichtiges Beispiel für die weiterhin notwendigen Berufsbildungsreformen sind die Empfehlungen des „Innovationskreises Berufliche Bildung“, der im Jahr 2006 einberufen worden ist.

Erforderlich sind all diese Anstrengungen, weil die duale Berufsausbildung durch ihre Nähe zum Beschäftigungssystem in besonderer Weise einem ständigen Veränderungs- und Innovationsbedarf ausgesetzt ist. Die damit verbundenen Herausforderungen müssen in enger Zusammenarbeit von Berufsbildungspolitik, Berufsbildungspraxis und Berufsbildungsforschung bewältigt werden.

Im Bundesinstitut für Berufsbildung hat diese Zusammenarbeit einen institutionalisierten Rahmen. Das macht das BIBB übrigens zu einem weltweit einzigartigen Kompetenzzentrum für die berufliche Bildung. Das Bundesinstitut mit den Vertretern von Sozialpartnern, Bund und Ländern und seinem hoch qualifizierten Personal spielt deshalb für die Weiterentwicklung der Berufsbildung in Deutschland eine zentrale Rolle.

Ein wichtiges Beispiel dafür ist die Neugestaltung der Aus- und Fortbildungsordnungen in der letzten Dekade: So wurden veränderte Anforderungen an die berufliche Handlungskompetenz in der beruflichen Bildung verankert und Berufsbilder für neu entstandene Beschäftigungsfelder geschaffen.

Kern der Arbeit ist die Differenzierung und Flexibilisierung der Berufsausbildung auf der Basis des Berufsprinzips und eine Verbesserung der Übergänge von der Ausbildung in die Fortbildung. Qualitätssicherung und Modernisierung der Berufsbilder und Ausbildungsstrategien sind dabei zwei Seiten der gleichen Medaille.

Der beachtliche Modernisierungsschub in der dualen Berufsbildung kommt in zahlreichen neu geordneten Ausbildungsberufen zum Ausdruck. Als Beispiel nenne ich die

besonders wichtigen Metall- und Elektroberufe. Die Novellierungen berücksichtigen die Merkmale moderner Facharbeit, nämlich Prozessorientierung, Qualitätsmanagement und ökologisch nachhaltiges Handeln, Dispositions- und Terminverantwortung sowie betriebswirtschaftliche Kompetenz.

Die Modernisierung der Berufsbildung zielt darauf ab, die Ausbildungsqualität nachhaltig zu verbessern, die Ausbildungsbereitschaft zu erhöhen sowie Kooperation und Wissenstransfer zwischen Betrieben, Bildungsdienstleistern und beruflichen Schulen auszuweiten und zu vertiefen.

Die Verankerung dieser Innovationen in der beruflichen Praxis muss allerdings unterstützt werden. Hier ordnen sich die auf dieser Konferenz vertretenen Projekte ein. Sie sind Ausdruck einer engen Zusammenarbeit von berufspädagogischer Praxis, Wissenschaft und Politik und nehmen vor allem den wichtigsten Träger der Berufsbildung in Deutschland in den Fokus, die kleinen und mittleren Unternehmen.

Vor allem die Flexibilität neuer Ausbildungsordnungen ermöglicht es den Betrieben, auf ganz unterschiedliche Veränderungsprozesse mit einer passgenauen Ausbildung zu reagieren. Sie stellt sie aber auch vor ganz neue und oft anspruchsvolle Gestaltungsaufgaben. Fast drei Viertel unserer Auszubildenden werden in kleinen und mittelständischen Unternehmen ausgebildet. Insbesondere diese kleinen und mittleren Betriebe verfügen häufig nicht über ein eigenes Ausbildungsmanagement. Sie müssen in ihrem hohen Engagement für die Aus- und Weiterbildung durch die Partner im dualen System, die beruflichen Schulen und Bildungsdienstleister unterstützt werden.

Jeder dieser Lernorte hat spezifische Funktionen und Verantwortungen, die es zu stärken gilt. Gleichzeitig muss aber ihr Zusammenwirken unter den veränderten Bedingungen zu einem schlüssigen Gesamtkonzept weiterentwickelt werden. Die Kooperation der Lernorte ist eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen beruflicher Ausbildung. Deshalb wird sie in den Projekten des Modellprogramms „Flexibilitätsspielräume“ in verschiedenen Facetten bearbeitet.

Die Einbeziehung der Berufsausbildung in konkrete Wertschöpfungsprozesse, in Produktions- und andere Geschäftsabläufe sowie in den direkten Kontakt mit den Kunden ist für alle Lernorte und deren Kooperation eine besondere Herausforderung. Sie können auf dieser Tagung neue Konzepte der Zusammenarbeit von Betrieben, Berufsschulen und Bildungsdienstleistern kennenlernen, die diese Herausforderung meistern.

An der Übertragung dieser guten Beispiele in die alltägliche Ausbildungsrealität muss allerdings noch weiter gearbeitet werden

Die raschen technischen, technologischen und organisatorischen Veränderungen in der Berufswelt erfordern auch andere Formen der Zusammenarbeit zwischen dualen Partnern und Bildungsdienstleistern. Bildungsdienstleister, die wettbewerbsfähig bleiben wollen, müssen noch direkter und flexibler die betrieblichen Möglichkeiten und Forderungen berücksichtigen. In den Modellversuchen haben Bildungsdienstleister und Unternehmen in enger Zusammenarbeit mit dem BIBB neue Formen dieser Zusammenarbeit erprobt. Sie gilt es weiterzuentwickeln und für die Berufsbildungspraxis insgesamt nutzbar zu machen.

Alle Beteiligten tragen dabei eine gemeinsame Verantwortung für eine gelingende Berufsausbildung. Im Interesse der Unternehmen und ihrer Ausbildungsbereitschaft und Ausbildungsfähigkeit müssen die Gestaltungsspielräume flexibler Ausbildungsordnungen genutzt werden. Im Interesse der Auszubildenden muss die Grundlage zum berufsbegleitenden Weiterlernen und zu dauerhafter Beschäftigungsfähigkeit durch den Erwerb von Kompetenzen gesichert werden, die über die aktuellen Anforderungen am konkreten Arbeitsplatz hinausgehen. Eine enge Zusammenarbeit zwischen Betrieben, Berufsschulen und Bildungsdienstleistern bietet die Möglichkeit, diesem Anspruch einer erfolgreichen gestaltungsoffenen Ausbildung gerecht zu werden.

Die Vermittlung berufsübergreifender Qualifikationen, berufstypischer Denk-, Arbeits- und Verhaltensweisen sowie der Befähigung zum selbstorganisierten Lernen gehört heutzutage auch zu den Aufgaben der beruflichen Schulen. Auch dazu sind neue Formen der Kooperation und Arbeitsteilung zwischen den dualen oder besser gesagt trialen Partnern – nämlich Betrieb, Berufsschule und Bildungsdienstleister – zu entwickeln. Auch diese Themen wurden im Arbeitskreis des Modellprogramms „Flexibilität“ kontinuierlich behandelt und die bislang vorliegenden, durchaus beachtlichen Ergebnisse zum Zwecke der weiteren Verbreitung publiziert.

Für die Unternehmen ist die möglichst weitgehende Ausschöpfung der Flexibilitätsspielräume moderner Ausbildungsberufe von erheblichem Nutzen:

- Sie können ihre Ausbildung besser als bisher auf die spezifischen Anforderungen ihrer Arbeitsplätze ausrichten. Berufsausbildung kann somit dazu

beitragen, das Unternehmensprofil weiter zu schärfen und spezifische Unternehmenskompetenzen als wesentliche Wettbewerbsvorteile zu sichern.

- Arbeitsprozessorientierte Ausbildungsordnungen erfordern es, die Lernhaltigkeit der Arbeitsplätze im Unternehmen exakter einzuschätzen. Die Unternehmen können so auch die Möglichkeiten zur Verbesserung der Lern- und Arbeitsumgebungen im eigenen Betrieb erkennen und besser ausschöpfen.
- Die Unternehmen können schneller als bisher den erreichten Ausbildungsstand messen bzw. erkennen. Damit können sie frühzeitig Einfluss auf den Ausbildungserfolg nehmen, so dass ihnen künftig die Facharbeiterleistung unmittelbar mit der Übernahme als Mitarbeiter zur Verfügung steht..

Meine Damen und Herren,

diese Fachtagung wird Ihnen einen Einblick in die Ergebnisse der Projektarbeit in diesem Modellversuchsprogramm geben. Die beteiligten Projekte werden ihre Erfolge präsentieren, aber auch darlegen, welche Grenzen in der Arbeit akzeptiert werden mussten. Die Beteiligung von 25 der ursprünglich 28 Projekte zeigt, wie gut die Netzwerke funktionieren, die sich in diesem Kontext und dabei auch in neuen Verbindungen zu anderen Forschungs- und Entwicklungsprojekten mittlerweile gebildet haben.

Der Transfer und die Verstetigung der Ergebnisse prägen diese Veranstaltung in besonderer Weise. So fließen die im Modellversuchsprogramm „Flexibilität“ gewonnenen Erkenntnisse auch in andere Forschungs- und Entwicklungsprogramme des BIBB ein, z. B. in die Forschungs- und Umsetzungsarbeiten zur Kompetenzentwicklung, in die Weiterentwicklung der Ordnungsarbeit und in die Berufsbildungsforschungsinitiative des BMBF. Auch andere Arbeiten und Aktivitäten des BIBB profitieren von diesen Erkenntnissen: Zu nennen sind hier zum Beispiel das europäische Innovationsnetzwerk TTnet sowie die Qualifizierung von Zeitarbeitnehmern.

Aus der Weiterentwicklung der Lernortkooperation in den Modellprojekten sind zudem regionale Berufsbildungsnetzwerke entstanden. Sie werden gegenwärtig zum Beispiel in JOBSTARTER-Projekten weiterentwickelt und ausgebaut. Diese Netzwerke profitieren von den Erfahrungen der Modellversuche und erschließen nicht nur

neue Ausbildungsplätze sondern verbessern auch die Qualität der Berufsbildung nachhaltig.

Vieles von dem, was im Modellversuchsprogramm „Flexibilisierung“ entwickelt und erprobt wurde finden sich in neuen Programmen wieder, z.B. die erprobten Formen des externen Berufsbildungsmanagements und der Verbundausbildung.

Bedeutsam ist das Programm „Flexibilität“ auch aus europäischer Perspektive. Das beweisen nicht nur die europäischen Gäste, die an dieser Konferenz teilnehmen, sondern auch die vielfältigen Anknüpfungspunkte an europäische Programme, wie z. B. die Kooperationsvereinbarung zwischen dem BIBB, der Handwerkskammer Rheinhessen in Mainz und dem Zukunftszentrum Tirol in Innsbruck. Der Markt der Innovationen zeigt weitere Beispiele auf.

Nachhaltiger Transfer der Ergebnisse kann auch deshalb erwartet werden, weil einige Modellversuchsträger und ihre wissenschaftlichen Begleitungen ihre Erfahrungen in neue BMBF-Programme einbringen. So waren z.B. in den Ausschreibungen für die vier Regionalbüros im Programm JOBSTARTER Bewerber mit Modellversuchserfahrung erfolgreich. Ähnliches gilt für die BMBF-Programme „Perspektive Berufsabschluss“ und „JOBSTARTER-CONNECT“. Und auch im Programm „Regionale Qualifizierungsoffensive Ost“ des BMVBS sind drei von zehn Preisträgern Partner in diesem Modellversuchsprogramm.

Meine Damen und Herren,

die an diesem Modellversuchsprogramm „Flexibilität“ Beteiligten haben kontinuierlich darauf geachtet, Ergebnisse, Erfolge und Misserfolge ihrer Arbeit nicht allein im eigenen Kreis auszutauschen. Ziel war immer auch der Austausch und die Diskussion mit externen Akteuren. Das Programm zur heutigen Tagung und die internationale Auswahl von Expertinnen und Experten aus Praxis, Wissenschaft und Politik trägt diesem Anspruch Rechnung. Wir hoffen dabei nicht nur auf vielfältige Einblicke in die Ergebnisse der Projektarbeit, sondern auch auf einen regen Austausch von Eindrücken und Erfahrungen. In diesem Sinne wünsche ich der gemeinsamen Arbeit an diesen beiden Tagen einen guten Verlauf und viel Erfolg.