

11/97

Berlin/Bonn, den 03.04.1997

## **Betrieb als Lernort dualer Fachhochschul-Studiengänge anerkannt**

### **- Hauptausschuß des BIBB begrüßt Empfehlungen des Wissenschaftsrats -**

---

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat die gesetzliche Aufgabe, die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung zu beraten.

Das viertelparitätisch mit Beauftragten der Arbeitgeberorganisationen, der Gewerkschaften, der Länder und des Bundes besetzte Gremium hat in seiner Sitzung am 12./13. März 1997 die "Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur weiteren Differenzierung des Tertiären Bereichs durch duale Fachhochschul-Studiengänge" begrüßt und mit 32 Zustimmungen, 16 Ablehnungen und 16 Enthaltungen dazu einen Beschluß gefaßt.

*Der Beschluß im Wortlaut:*

### **Beschluß des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zu den "Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur weiteren Differenzierung des Tertiären Bereichs durch duale Fachhochschul-Studiengänge"**

Der Wissenschaftsrat - das wissenschaftspolitische Beratungsgremium des Bundes und der Länder mit der Aufgabe, Empfehlungen zur inhaltlichen und strukturellen Entwicklung von Hochschule, Wissenschaft und Forschung zu erarbeiten - hat am 12. Juli 1996 die "Empfehlungen zur weiteren Differenzierung des Tertiären Bereichs durch duale Fachhochschul-Studiengänge" verabschiedet. In der einmütig von Wissenschaftlern und Wissenschaftsministern beschlossenen Empfehlung wird der Lernort Betrieb erstmals als Studienplatz und damit als integraler Bestandteil eines dualen Studiums anerkannt. Angestrebt wird ein in Kooperation mit den Lernorten Hochschule und Betrieb organisiertes Studium, das gegenüber dem herkömmlichen Studium eine engere Verbindung von fachtheoretischen Grundlagen mit Elementen betrieblich berufspraktischer Ausbildung aufweist.

Die Vorteile einer solchen Verbindung liegen auf der Hand:

- Es wird ein Beitrag zur Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung geleistet und damit die Durchlässigkeit des Bildungssystems erhöht.
- Bei ausbildungsintegriertem Studium wird die verhältnismäßig lange Gesamtausbildungszeit von Lehre und Studium erheblich verkürzt.
- Eine wachsende Zahl von Studienberechtigten erhält die Möglichkeit einer stärkeren Verbindung von Studium und Berufstätigkeit.
- Die Absolventen dualer Studiengänge verfügen zum Abschluß ihres Studiums bereits über Praxiserfahrungen in ihrem Beruf und gute Aussichten auf einen ihrer Qualifikation angemessenen Arbeitsplatz.
- Beruflich qualifizierte Mitarbeiter ohne Abitur können ohne Unterbrechung ihrer

beruflichen Beschäftigung über ein Studium im Unternehmen aufsteigen.

- Mit der Ausbildung durch duale Studiengänge erhalten die Unternehmen ein wichtiges neues Instrument zur Förderung ihres Führungskräftenachwuchses.

Mit der Verabschiedung dieser Empfehlung des Wissenschaftsrats wird ein bildungspolitischer Durchbruch erreicht. Aufgabe der Fachhochschulen und Betriebe wird es sein, zu einer inhaltlich-fachlichen und strukturell-organisatorischen Abstimmung beider Lernorte zu kommen. Der Wissenschaftsrat empfiehlt Fachhochschulen und Betrieben, auf vertraglicher Basis Gremien zu bilden, die sich über die Inhalte und Organisationsform der Studiengänge und die Auswahl der Bewerber verständigen.

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts befürwortet seit Jahren die Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung.

Die Länder bemühen sich intensiv darum, für beruflich Qualifizierte länderübergreifend einheitliche Zugangswege in die Hochschulen zu schaffen und nicht gerechtfertigte Zugangsbarrieren abzubauen.

Vor diesem Hintergrund begrüßt der Hauptausschuß die Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur weiteren Differenzierung des Tertiären Bereichs durch duale Fachhochschul-Studiengänge. Insbesondere in der Anerkennung des Lernortes Betrieb und der Anerkennung der Leistung im Betrieb für den Erwerb eines Fachhochschul-Abschlusses sieht der Hauptausschuß wichtige Beiträge, die Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung herzustellen. Er unterstützt deshalb die Maßnahmen, die Lehrinhalte an den Fachhochschulen und das Lernen im Betrieb aufeinander abzustimmen und die Anstrengungen für eine engere Verbindung der Lernorte Hochschule und Betrieb verstärkt fortzusetzen. Der Hauptausschuß erwartet, daß mit den Empfehlungen andere duale Modelle im Tertiären Bereich, wie die Berufsakademien, nicht ausgegrenzt werden. Er fordert dazu auf, die Empfehlungen des Wissenschaftsrats nicht verengt auf die Fachhochschulen auszulegen.

zur Übersicht [Up](#)

## 12 Schritte auf dem Weg zum Kaufmann/zur Kauffrau im Einzelhandel

Ausbildungsziel jeder modernen Berufsausbildung ist es, junge Menschen auf ein selbständiges und verantwortliches berufliches Handeln vorzubereiten. Dieses Ziel wird erreicht, wenn der Lernprozeß während der Ausbildung methodisch so gestaltet wird, daß Auszubildende Schritt für Schritt die selbständige und verantwortliche Erfüllung ihrer Aufgaben einüben und erproben können. Inhaltlich müssen sich die in der Ausbildung gestellten Aufgaben an den Erfordernissen der Berufspraxis orientieren - gelernt wird an den Anforderungen und Problemen, die das spätere Tätigkeitsfeld stellt.

Zwölf soeben erschienene "**Lernarrangements**" für die berufliche Aus- und Weiterbildung im Einzelhandel erfüllen sowohl methodisch wie inhaltlich die genannten Anforderungen: Sie erlauben es den Lernenden, während der Ausbildung, vor der Prüfung oder auch im späteren Berufsalltag die Praxis des Berufs selbständig durchzuspielen, Wissenslücken zu entdecken und sie eigenverantwortlich zu schließen. Die Lernarrangements wurden im Rahmen des vom **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** durchgeführten "Programms zur Förderung der Qualifizierung des Personals in der beruflichen Bildung in den neuen Bundesländern (PQO)" vom "Bildungszentrum des Einzelhandels Sachsen-Anhalt" entwickelt. Das Programm PQO läuft seit 1992 im BIBB im Auftrag und mit finanzieller Förderung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF).

**Mit Hilfe der zwölf "Lernarrangements", die im Verlauf von drei Jahren in 32 Berufsschulklassen und 45 Praxisbetrieben getestet wurden, können allein oder im Team Schritt für Schritt von der Firmengründung zum funktionierenden Geschäft alle Aufgaben und Situationen bearbeitet werden, denen sich künftige Einzelhandelskaufleute stellen müssen:**

*Schritt 1:*

### **Lernarrangement "Standortstrategie"**

Thema: Auswahl des richtigen Geschäftsstandortes: (Einschätzung des Bedarfs, der Verkehrsanbindung, der Kosten etc.)

*Schritt 2:*

### **Lernarrangement "Einrichtung Einzelhandelsfachgeschäft"**

Thema: Einrichtung des Einzelhandelsfachgeschäfts (Einrichtungsstil, Geschäftsausstattung, Schaufenstergestaltung etc.)

*Schritt 3:*

### **Lernarrangement "Das kundenorientierte Sortiment"**

Thema: Verbesserung des Geschäftsergebnisses durch gezielte Sortimentsplanung, -gestaltung, -kontrolle und -politik.

#### *Schritt 4-6:*

##### **Lernarrangements "Verkauf"**

Die drei Lernarrangements zum Thema "Verkauf" setzen Rollenspiele ein und können in der Ausbildung ebenso wie beim innerbetrieblichen Verkaufstraining verwendet werden.

- *"Auch verkaufen will gelernt sein"* (Teil 1)  
Thema: Verkaufsfördernde Verhaltensweisen der Verkäuferinnen und Verkäufer während aller Verkaufsphasen, Kundengespräche.
- *"Auch verkaufen will gelernt sein"* (Teil 2)  
Thema: Unterschiedliche Typen und Gruppen von Kunden und der richtige Umgang mit ihnen.
- *"Sonderfälle im Verkauf"*  
Thema: Bewältigung von schwierigen "Sonderfällen" in stressigen Verkaufssituationen, Umtausch, Reklamation und Ladendiebstahl.

#### *Schritt 7:*

##### **Lernarrangement "Werbung im Einzelhandel"**

Thema: Werbung und Marketing für ein Unternehmen (Werbemittel, Werbeträger, Werbeplanung und Erfolgskontrolle).

#### *Schritt 8:*

##### **Lernarrangement "Warenbeschaffung"**

Thema: Vorbereitung der Warenbeschaffung, Gestaltung eines Kaufvertrages, Arten des Kaufs beim Lieferer, rechtliche Voraussetzungen.

#### *Schritt 9:*

##### **Lernarrangement "Wareneingang und Warenlagerung"**

Thema: Bewältigung möglicher Probleme bei der Erfüllung eines Kaufvertrages, sichere Lagerung von Waren.

#### *Schritt 10:*

##### **Lernarrangement "Personal und Arbeitsrecht"**

Thema: Personalplanung (Höhe und Zusammensetzung der Personalkosten, Besonderheiten bei Einstellung und Entlassung von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern. Musterbeispiele zu Bewerbungsunterlagen, Arbeits- und Ausbildungsverträgen sowie Arbeitszeugnissen).

#### *Schritt 11:*

##### **Lernarrangement "Zahlungsverkehr"**

Thema: Besonderheiten beim Zahlungsverkehr (Kredit- und Kundenkarten, Kassieren und Abrechnen etc.).

#### *Schritt 12:*

## Lernarrangement "Finanzierung"

Thema: Finanzierung des Einzelhandelsgeschäfts (Ermittlung des Kapitalbedarfs, Finanzierungsgrundsätze, Arten der Finanzierung, Sicherung von Krediten, etc.).

Die 12 o.g. Hefte der Serie "Lernarrangements: Ein handlungsorientiertes Lehr- und Lernmaterial für die Aus- und Weiterbildung zum Kaufmann / zur Kauffrau im Einzelhandel" können zum Einzelpreis von DM 24,50 oder als Gesamtpaket zum reduzierten Preis von DM 249,90 bezogen werden beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co KG, 33506 Bielefeld, Postfach 100633, Tel.: 0521/911 01-0, Fax: 0521/911 01-79.

zur Übersicht [Up](#)

30/97  
Berlin/Bonn, den 04.09.1997

## 12 Schritte auf dem Weg zum Kaufmann/zur Kauffrau im Einzelhandel

### - Simulationssoftware für die berufliche Aus- und Weiterbildung

Der Einsatz von Computern in der beruflichen Aus- und Weiterbildung von Kaufleuten kann neue Möglichkeiten eröffnen, den Lernprozeß handlungsorientierter und praxisnäher zu gestalten. Voraussetzung ist allerdings, daß sich das Lernen an "echten" Daten und Fakten vollzieht d.h. die realen Bedingungen und Anforderungen der kaufmännischen Arbeitswelt die Inhalte in der Berufsausbildung und Weiterbildung bestimmen.

Zur **Unterstützung der Berufsausbildung von Kaufleuten in der Industrie und im Handwerk**, aber auch zur **Vermittlung von kaufmännischen Zusatzqualifikationen**, hat das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** gemeinsam mit dem Niedersächsischen Landesinstitut für Lehrerfortbildung, Lehrerweiterbildung und Medientechnologie (NLI) **eine Simulationssoftware** in Form von Planspielen entwickelt, die **"echte" Unternehmensdaten verarbeitet und damit unmittelbar auf die reale berufliche Tätigkeit vorbereitet.**

Das **Planspiel SIMBA** (Simulation der betrieblichen Arbeitswelt für die kaufmännische Qualifizierung in Industrie und Handwerk) leitet Auszubildende in zwei aufeinander bezogenen Lernphasen - der Orientierungs- und der Entscheidungsphase - an, handlungsorientiert und praxisbezogen zu denken und zu handeln:

- In der *Orientierungsphase* des Planspiels setzen sich die Auszubildenden mit Hilfe von SIMBA mit den Aufgaben und Funktionen der Betriebsabteilung auseinander, die sie anschließend in der praktischen Ausbildung kennenlernen werden.
- In der *Entscheidungsphase* bietet das Planspiel SIMBA die Möglichkeit, echte kaufmännische Aufgaben z.B. im Bereich der Material-, der Produktions- oder der Absatzwirtschaft zu lösen. SIMBA enthält dazu aktuelle Angebotsdaten und Produktionsverfahren, ermittelt die Selbstkosten der Produktion, ermöglicht eine Absatz- und Umsatzplanung auf praxisnahen Märkten und führt eine kundenbezogene Angebotspreiskalkulation durch.

Bezogen sind beide Lernphasen auf die realen Praxisfälle von vier "Musterfirmen" verschiedener Branchen, die für die Planspiele entwickelt wurden. Am Beispiel der Firmen *Werdersche Obstveredelung GmbH (Konfitüre)*, *Wesermöbel GmbH (Designermöbel)*, *Harz-Gourmet GmbH (Fertiggerichte)* und der *Harzer Möbelwerkstätten GmbH (Wohnzimmermöbel)* können die Lernenden mit Hilfe der angebotenen Bausteine "Material-, Produktions- und Absatzwirtschaft" sowie "Personal- und Rechnungswesen"

- die Auswirkungen einer neuen Produktionsmaschine auf Kapazität und Herstellkosten ermitteln,
- die Auswirkungen unterschiedlicher Abschreibungsverfahren auf die Gewinn- und Verlustrechnung untersuchen und

- kundenbezogene Preise für die Abnehmer der Fertigprodukte kalkulieren.

SIMBA wurde gemeinsam mit 10 Industriebetrieben verschiedener Branchen mit einer Belegschaft zwischen 30 und 700 Beschäftigten entwickelt. Beteiligt war außerdem die für die Auszubildenden dieser Betriebe zuständige Berufsschule. Über diesen Kreis hinaus waren gut 50 Betriebe, Weiterbildungseinrichtungen und berufsbildende Schulen in den Praxistest von SIMBA einbezogen.

Die jetzt im BIBB erschienene Veröffentlichung "SIMBA. Handlungsorientierung durch Simulation" informiert u.a. über Entstehung und Arbeitsstand des Vorhabens SIMBA, berichtet über erste Erfahrungen beim Einsatz in verschiedenen Bereichen und stellt den Einsatz von SIMBA in einem russisch-deutschen Projekt vor.

Die von Hans-Christian Steinborn herausgegebene Veröffentlichung "SIMBA: Handlungsorientierung durch Simulation. Erfahrungen aus der kaufmännischen Aus- und Weiterbildung" ist zum Preis von DM 19,-- zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33506 Bielefeld, Postfach 100633, Tel.: 0521/911 01-0, Fax: 0521/911 01-79.

Informationen über die im Rahmen von SIMBA entwickelte Software (Windows-Oberfläche) sowie Printmedien (Handbücher und Loseblattsammlungen für Ausbilder, Lehrer oder Dozenten in der Weiterbildung) erteilt im BIBB die Abt. 2.4 Hans-Christian Steinborn, Tel.: 030/86 43-2352, Fax: 030/86 43-2602.

zur Übersicht [Up](#)

## **Fremdsprachenkenntnisse im Beruf - Drei Studien des BIBB -**

Der Bedarf an berufsbezogenen Fremdsprachenkenntnissen ist groß - mit steigender Tendenz: Mehr als 12 Prozent aller Mitarbeiter/-innen in deutschen Unternehmen - je nach Branche sogar bis zu 25 Prozent - müssen heute in ihrem Arbeitsalltag eine fremde Sprache verstehen bzw. sich in ihr ausdrücken können. Das Erlernen berufsbezogener Fremdsprachen im Rahmen der beruflichen Bildung hält mit dieser Entwicklung nicht Schritt - weniger als 10 Prozent aller Auszubildenden erhalten z.Z. Fremdsprachenunterricht.

Um Aufschluß darüber zu erhalten, welche Anforderungen die Betriebe an die berufsbezogene Fremdsprachenkompetenz ihrer Mitarbeiter/-innen stellen und auf welchen Wegen diese Kompetenz erworben werden kann, ist das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Rahmen seiner Forschungsarbeiten zum Thema "Fremdsprachen lernen für den Beruf" folgenden Fragen nachgegangen:

- Wie sieht der Fremdsprachenbedarf am Arbeitsplatz konkret aus?
- Welche Konzepte für ein berufsbezogenes Fremdsprachenlernen liegen vor?
- Wie kann der Computer zum Erwerb berufsbezogener Fremdsprachenkenntnisse genutzt werden?

Die Ergebnisse der Untersuchungen wurden jetzt in drei Forschungsberichten veröffentlicht:

1. Ernst Ross, Friederike Kern, Romuald Skiba

### **Facharbeiter und Fremdsprachen**

Fremdsprachenbedarf und Fremdsprachennutzung in technischen Arbeitsfeldern  
- Eine qualitative Untersuchung -

Die Studie untersucht den Bedarf und die Nutzung von Fremdsprachen in individuellen Arbeitszusammenhängen an unterschiedlichen Arbeitsplätzen. 39 Interviews mit Auszubildenden, Fachkräften, Vorgesetzten und Ausbildungspersonal in acht verschiedenen Betrieben unterschiedlicher Branchen und entsprechende Arbeitsplatzuntersuchungen zeigen u.a. exemplarisch

- wie der Fremdsprachenbedarf an Arbeitsplätzen mit technischen Arbeitsinhalten tatsächlich aussieht,
- welche Qualität und Tiefe gefordert wird,
- welche speziellen Fremdsprachenkompetenzen abgefragt werden,
- wie wichtig welche Fremdsprachenkenntnisse jeweils sind und
- wie fremdsprachliche Situationen gemeistert werden.

Außerdem gibt die Studie einen Überblick über die Ergebnisse quantitativer Untersuchungen zum berufsbezogenen Fremdsprachenbedarf und beschreibt die Situation an Berufsschulen, in der Weiterbildung sowie in

Ausbildungsordnungen im Bereich "Fremdsprachenlernen".

2. Ernst Ross (Hrsg.)

### **Berufsbezogenes Fremdsprachen lernen**

- Neue Konzeptionen, Inhalte, Methoden und Medien -

Vorgestellt werden neue Konzeptionen, Inhalte sowie methodische und mediale Ansätze für das Fremdsprachenlernen bei Auszubildenden, Facharbeitern und Fachangestellten. Im Mittelpunkt stehen dabei

- Erfahrungen aus Pilotprojekten und Modellversuchen mit berufsbezogenem Fremdsprachenlernen
- neue Ansätze zum Fremdsprachenlernen bei Kammern und Firmen,
- Möglichkeiten und Grenzen des computer- und telekommunikationsgestützten Fremdsprachenlernens sowie
- Reaktionen und Erfahrungen von Schulen, Verlagen und Bildungsträgern auf bzw. mit dem aktuellen Bedarf an Fremdsprachenerwerb.

3. Bernd Rüschoff, Dieter Wolff

### **Fremdsprachenlernen mit dem Computer**

Neue Möglichkeiten zur Förderung von Fremdsprachenkenntnissen für den Beruf

Die Studie gibt Ausbildern, Lehrern und Dozenten Entscheidungskriterien für den Einsatz von computergestützten Lehr- und Lernmaterialien im berufsbezogenen Fremdsprachenunterricht an die Hand. Dabei wird vor allem eingegangen auf

- den gegenwärtigen Kenntnisstand in der Lernpsychologie, der zu großen Veränderungen im Verständnis vom Lehren und Lernen von Fremdsprachen geführt hat,
- die Besonderheiten des berufsbezogenen Fremdsprachenlernens und der fremdsprachlichen Kompetenz im Rahmen der beruflichen Bildung,
- die Bandbreite der Möglichkeiten, die die neuen Technologien im Bereich des fremdsprachlichen Lernens bieten.

Empfehlungen und Hinweise, die den Einsatz von computergestützten Medien und Lernwerkzeugen für das berufsbezogene Fremdsprachenlernen fördern und den Einstieg in die Nutzung der neuen Medien in der Aus- und Weiterbildung erleichtern, regen an, gerade in der beruflichen und betrieblichen Bildung neue Formen der Sprachvermittlung zu erproben.

Die Veröffentlichungen "Facharbeiter und Fremdsprachen" und "Fremdsprachenlernen mit dem Computer" sind jeweils zum Preis von DM 19,--, der Band "Berufsbezogenes Fremdsprachenlernen" zum Preis von DM 29,-- zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33506 Bielefeld, Postfach 100633, Tel.: 0521/911 01-0, Fax: 0521/911 01 79.

zur Übersicht 

7/97  
Berlin/Bonn, den 06.03.1997

### **Dauerhafte Arbeit im Beruf für ostdeutsche Auszubildende wichtiger als für westdeutsche**

Dauerhafte und volle Berufstätigkeit hat für ostdeutsche Jugendliche oberste Priorität - ein zeitweiser Rückzug aus dem Berufsleben oder Teilzeitarbeit kommt für sie weit weniger in Betracht als für ihre westdeutschen Altersgenossen: Während im Osten nur ca. ein Viertel der jungen Frauen und Männer im dritten Jahr ihrer Berufsausbildung erwägen, später eine zeitlang nicht zu arbeiten und nur die Hälfte eine Teilzeitstelle befürwortet, wird im Westen die Möglichkeit einer Arbeitsunterbrechung von mehr als der Hälfte und Teilzeitarbeit von zwei Dritteln der Auszubildenden in Betracht gezogen. Die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Familien- und Hausarbeit ist für ostdeutsche Jugendliche in diesem Zusammenhang eher selbstverständlich als für westdeutsche: 80 % der jungen Frauen und Männer in den neuen Ländern können sich eine ganztägige Erwerbstätigkeit beider Partner bei gleichgewichtiger Aufteilung der Familien- und Hausarbeit vorstellen. In den alten Ländern befürworten das Modell gleicher Verteilung der Haus- und Familienarbeit bei voller Erwerbstätigkeit beider Partner dagegen nur 53 % der jungen Frauen und 41 % der jungen Männer. Für 55 % der Frauen und 41 % der Männer ist die gleichgewichtige Verteilung der häuslichen Arbeit in Kombination mit einer Teilzeitarbeit beider Partner denkbar.

Dies sind Ergebnisse des vom **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** durchgeführten **Forschungsprojekts zum Thema "Jugend und Berufsausbildung in Deutschland"**, dessen **Ziel** es u.a. ist, **die Wertvorstellungen sowie die Lebens- und Ausbildungssituation bzw. die beruflichen Perspektiven von ostdeutschen Jugendlichen zu ermitteln und sie denen in Westdeutschland gegenüberzustellen.**

Wie die Untersuchung weiter zeigt, findet im Westen die traditionelle Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern bei Frauen, vor allem aber bei Männern viele Fürsprecher: Von den jungen Frauen sind 36% für die alleinige Erwerbstätigkeit des Partners, und von den jungen Männern ziehen es 53 % vor, die Familie allein zu ernähren. Darüber hinaus finden es 46% der Männer richtig, daß sie mehr Verantwortung im Beruf und dafür weniger für Familie und Hausarbeit übernehmen.

Auch der Stellenwert, die Arbeit im erlernten Beruf und beruflicher Aufstieg durch Weiterbildung in der Lebensplanung erhalten, unterscheidet sich in Ost und West: Während 75 % der ostdeutschen Auszubildenden im dritten Lehrjahr noch in 10 Jahren in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten möchten und 85 % die Perspektive haben, über Weiterbildung beruflich voranzukommen, sehen sich in Westdeutschland nur 65 % auch 10 Jahre nach Ausbildungsende noch in ihrem Lehrberuf und 70 % streben eine berufliche Karriere durch Weiterbildung an.

Diese und weitere Ergebnisse des Forschungsprojekts "Jugend und Berufsausbildung in Deutschland" wurden vom BIBB als Zwischenbericht veröffentlicht. Der von *Dagmar*

*Beer, Bernd Dresbach, Mona Granato und Klaus Schweikert verfaßte Bericht "An der Schwelle zum Berufsleben - Erfahrungen und Perspektiven von ostdeutschen Auszubildenden"* kann kostenlos in Einzelexemplaren bezogen werden beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Hermann-Ehlers-Str. 10, 53113 Bonn, Tel.: 030/86 43-2280, Fax: 030/86 43-2606.

Die Grundlagen für die in den o.g. Untersuchungsergebnissen zum Ausdruck kommenden Prioritätssetzungen, Wertungen und Orientierungsmuster ostdeutscher Jugendlicher wurden in der Zeit vor der Wende in der DDR gelegt und haben ihre Veränderungen im Zusammenhang mit dem politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umbruch in den neuen Bundesländern erfahren.

Einblick in den Bildungsweg der Generation, die sich 1990 am Ende der 10. Klasse und somit an der Schwelle zum Berufsleben bzw. zu weiterführenden Bildungswegen befand, gibt die vom **BIBB** herausgegebene **Veröffentlichung "An der Schwelle zum Beruf - Bildungswege ostdeutscher Jugendlicher"**. Die Studie basiert auf einer Längsschnittuntersuchung, die 1985 vom Zentralinstitut für Jugendforschung in Leipzig bei 1400 Schülerinnen und Schülern der 6. Klasse begonnen und 1991 vom Deutschen Jugendinstitut (DJI) weitergeführt wurde. Eine Auswertung der Panel-Daten der Jahre 1985 - 1993 wurde vom BIBB gemeinsam mit dem DJI im Rahmen des BIBB-Projekts "Jugend und Berufsausbildung in Deutschland" durchgeführt.

Die Veröffentlichung von *Thomas Gericke, Marianne Höckner, Haike Schröpfer und Ute Karig, "An der Schwelle zum Beruf - Bildungswege ostdeutscher Jugendlicher"* kann zum Preis von DM 24,-- bezogen werden beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co KG, 33056 Bielefeld, Postfach 100633, Tel.: 0521/911 01-0, Fax: 0521/911 01-79.

zur Übersicht [Up](#)

6/97  
Berlin/Bonn, den 06.11.1997

## **Für alle gleich? BIBB veröffentlicht Studie über Individualisierung und Binnendifferenzierung in der Berufsausbildung**

Die schulische Vorbildung der Auszubildenden im Dualen System ist in den vergangenen

15 Jahren kontinuierlich gestiegen. Bildeten 1980 noch Hauptschüler die dominante Gruppe unter den Auszubildenden, so sind das heute die Realschüler und der Anteil der Abiturienten hat sich von 1980 bis 1995 von 5,5% auf 15,3 % erhöht. Angesichts dieses breiten Spektrums der Schulabschlüsse stellen sich folgende Fragen:

- *Wie unterschiedlich sind die Leistungsvoraussetzungen der Jugendlichen im einzelnen Betrieb?*
- *Wie stellt sich die Ausbildungspraxis auf die verschiedenen Gruppen der Auszubildenden ein?*
- *Welche Maßnahmen ergreifen Betriebe im täglichen Ausbildungsgeschehen, um leistungsschwache ebenso wie leistungsstarke Jugendliche angemessen zu fördern?*

Im Rahmen des **Projekts "Individualisierung und Binnendifferenzierung in der Berufsausbildung"** ist das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** diesen Fragen nachgegangen. Das Projekt wurde beispielhaft in den Berufen Elektroinstallateur/-in, Industriemechaniker/-in (Fachrichtung Maschinen- und Systemtechnik), Kaufmann/-frau im Einzelhandel und Industriekaufmann/-frau durchgeführt. Befragt wurden Auszubildende, Ausbilder/-innen sowie Ausbildungsleiter/-innen. Die Ergebnisse wurden jetzt vom BIBB veröffentlicht.

**Fazit der Untersuchung: Betriebe verfügen über vielfältige didaktische Möglichkeiten, die Berufsausbildung den unterschiedlichen Lernvoraussetzungen der Jugendlichen anzupassen und den Ausbildungsprozeß binnendifferenziert zu gestalten, d.h. im selben Ausbildungsgang Leistungsschwache und Leistungsstarke gleichermaßen zu fördern. Diese Möglichkeiten werden allerdings nicht genügend genutzt.** Häufig orientiert sich die betriebliche Berufsausbildung an dem mehrheitlich vorhandenen Leistungsvermögen der Auszubildenden. Ein positives Förderklima herrscht vor allem in solchen Betrieben vor, die mehrheitlich leistungsschwache Jugendliche ausbilden. Von dieser auf Förderung konzentrierten Grundhaltung profitieren auch die Leistungsstarken. Bilden hingegen Jugendliche mit guten Eingangsvoraussetzungen das Gros der Auszubildenden, sind Förderangebote für die Leistungsschwachen eher die Ausnahme als die Regel.

Die Veröffentlichung von Dietmar Zielke und Josefina Popp: "Ganz individuell? Empirische Studien zur Individualisierung und Binnendifferenzierung in der betrieblichen Berufsausbildung" kann zum Preis von DM 29,- bezogen werden beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33506 Bielefeld, Postfach 100633, Tel.: 0521/911 01-0, Fax: 0521/911 0179.



14/97  
Berlin/Bonn, den 07.05.1997

## **Modernisierung des Ausbildungsberufs "Kartograph / Kartographin" - 26. Neuordnung seit Jahresbeginn erlassen**

Die Modernisierung der Berufsausbildung schreitet mit Riesenschritten voran: Mit der soeben erlassenen Ausbildungsordnung für den Beruf "Kartograph / Kartographin" ist **seit Jahresbeginn bereits der 26. Ausbildungsberuf neu geordnet** worden - und 23 weitere werden in den nächsten Wochen folgen.

Der Modernisierungsprozeß der Berufsausbildung im Dualen System, der **bereits 1996** mit der **Neuentwicklung bzw. Neuordnung von 22 Berufen** ein großes Stück vorangekommen ist, wird damit auch in diesem Jahr in großem Umfang zügig fortgesetzt und sogar noch übertroffen. **Am 1. August 1997 wird in weiteren 49 neuen bzw. neu geordneten Berufen**, die in kurzer Zeit unter Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zusammen mit den Sachverständigen der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften entwickelt worden sind, **mit der Ausbildung begonnen werden können**. Aussagen, die den Eindruck erwecken, es gäbe nicht genügend moderne Ausbildungsberufe zur Beseitigung des Lehrstellenmangels, stehen diese Fakten entgegen und sind daher nicht gerechtfertigt.

Im folgenden sind die Berufe aufgelistet, für die seit Januar 1997 (bzw. Ende Dezember 1996) neue Ausbildungsordnungen erlassen wurden. Dabei handelt es sich um drei neue Berufe und um die Aktualisierung und Modernisierung von 23 bereits vorhandenen Berufen. Alle Ausbildungsordnungen wurden im Bundesgesetzblatt (BGBl.) veröffentlicht und treten am 1. August 1997 in Kraft.

Außerdem werden die Berufe benannt, deren Anerkennung kurz bevorsteht (11 neue, 12 neu geordnete Berufe). Auch hier kann am 1. August 1997 mit der Ausbildung begonnen werden.

## **Ausbildungsordnungen, die von Januar - März 1997 (bzw. seit Ende Dezember 1996) erlassen wurden**

### *Neue Ausbildungsberufe (3)*

#### *Berufsausbildung in der Isolier-Industrie (Stufenausbildung)*

- Isolierfacharbeiter/Isolierfacharbeiterin (1. Stufe: 2 Jahre)  
(BGBl. I Nr. 9 vom 18.02.97, S. 217)
- Industrie-Isolierer/Industrie-Isoliererin (2. Stufe: 1 Jahr)  
(BGBl. I Nr. 9 vom 18.02.97, S. 217)
- Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin in der Steine- und Erdenindustrie  
Ausbildung in Fachrichtungen:
  - Baustoffe
  - Transportbeton
  - Gipsplatten oder Faserzement

- Kalksandsteine oder Porenbeton
- vorgefertigte Betonerzeugnisse  
(BGBl. I Nr. 9 vom 18.02.97, S. 199)

### Neu geordnete Ausbildungsberufe (23)

- Augenoptiker/Augenoptikerin  
(BGBl. I Nr. 15 vom 14.03.97, S. 436)
- Eisenbahner/Eisenbahnerin im Betriebsdienst  
Ausbildung in Fachrichtungen:  
- Fahrweg  
- Lokführer und Transport  
(BGBl. I Nr. 22 vom 09.04.97, S. 752)
- Fachangestellter/Fachangestellte für Bäderbetriebe (bisher  
Schwimmeistergehilfe)  
(BGBl. I Nr. 21 vom 03.04.97, S. 740)
- Florist/Floristin (BGBl. I Nr. 13 vom 06.03.97, S. 396)
- Friseur/Friseurin (BGBl. I Nr. 4 vom 29.01.97, S. 36)
- Holzbildhauer/Holzbildhauerin (BGBl. I Nr. 6 vom 04.02.97, S. 93)
- Kartograph/Kartographin (BGBl. I Nr. 18 vom 21.03.97, S. 536)
- Kürschner/Kürschnerin (bisher: Pelzverarbeitung)  
(BGBl. I Nr. 10 vom 25.02.97, S. 239)

### Musikinstrumentenherstellende Berufe

- Bogenmacher/Bogenmacherin (BGBl. I Nr. 6 vom 04.02.97, S. 78)
- Geigenbauer/Geigenbauerin (BGBl. I Nr. 6 vom 04.02.97, S. 70)
- Handzuginstrumentenmacher/Handzuginstrumentenmacherin  
(BGBl. I Nr. 6 vom 04.02.97, S. 100)
- Holzblasinstrumentenmacher/Holzblasinstrumentenmacherin  
(BGBl. I Nr. 6 vom 04.02.97, S. 109)
- Zupfinstrumentenmacher/Zupfinstrumentenmacherin (BGBl. I Nr. 6 vom  
04.02.97, S. 85)
- Modellbaumechaniker/Modellbaumechanikerin mit den Fachrichtungen:  
1. Gießereimodellbau  
2. Karosseriemodellbau  
(bisher: Fahrzeugstellmacher/Fahrzeugstellmacherin,  
Modellschlosser/Modellschlosserin)  
(BGBl. I Nr. 7 vom 07.02.97, S. 129)

### Berufsausbildung in der Bekleidungsindustrie (Stufenausbildung)

- Modenäher/Modenäherin (1. Stufe: 2 Jahre) (BGBl. I Nr. 10 vom 25.02.97, S.  
262)
- Modeschneider/Modeschneiderin (2. Stufe: 1 Jahr) (BGBl. I Nr. 10 vom 25.02.97,  
S. 262)  
(bisher: Berufsausbildung in der Bekleidungsindustrie:  
Bekleidungsfertiger/-in, Bekleidungsnäher/-in, Bekleidungsschneider/-in;  
außerdem: Krawattennäher/Krawattennäherin, Schirmnäher/Schirmnäherin,

Mützensnäher/Mützensnäherin in Industrie und Handwerk, Plisseebrenner/Plisseebrennerin, Polster- und Dekorationsnäher/Polster- und Dekorationsnäherin)

- Polsterer/Polsterin (BGBl. I Nr. 10 vom 25.02.97, S. 246)
- Schmucktextilienhersteller/Schmucktextilienherstellerin (BGBl. I Nr. 10 vom 25.02.97, S. 254)
- Schornsteinfeger/Schornsteinfegerin (BGBl. I Nr. 9 vom 18.02.97, S. 179)
- Sozialversicherungsfachangestellter/Sozialversicherungsfachangestellte Ausbildung in Fachrichtungen:
  - Allgemeine Krankenversicherung
  - Allgemeine und See-Unfallversicherung
  - Gesetzliche Rentenversicherung
  - Knappschaftliche Sozialversicherung
  - Landwirtschaftliche Sozialversicherung (BGBl. I Nr. 67 vom 23.12.96, S. 1975)
- Technischer Konfektionär/Technische Konfektionärin (bisher: Kunststoff- und Schwergewebekonfektionär/Kunststoff- und Schwergewebe-konfektionärin) (BGBl. I Nr. 9 vom 18.02.97, S. 226)
- Tischler/Tischlerin (BGBl. I Nr. 9 vom 18.02.97, S. 188)
- Winzer/Winzerin (BGBl. I Nr. 8 vom 12.02.97, S. 161)

### **Ausbildungsordnungen, deren Erlaß kurz bevor steht (23)**

#### Neue Ausbildungsberufe (11)

- Bauwerksabdichter/Bauwerksabdichterin
- Elektroanlagenmonteur/Elektroanlagenmonteurin
- Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin
- Fluggerätelektroniker/Fluggerätelektronikerin
- Fachinformatiker/Fachinformatikerin  
Ausbildung in Fachrichtungen:
  - Anwendungsentwicklung
  - Systemintegration
- Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/  
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikerin
- Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/  
Informations- und Telekommunikationssystem-Kauffrau
- Informatikkaufmann/Informatikkauffrau
- Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice  
Ausbildung in einem der beiden Schwerpunkte:
  - Verkauf und Service
  - Sicherheit und Service
- Naturwerksteinmechaniker/Naturwerksteinmechanikerin  
Ausbildung in Fachrichtungen:
  - Maschinenbearbeitungstechnik

- Schleiftechnik
- Spielzeughersteller/Spielzeugherstellerin

### Neu geordnete Ausbildungsberufe (12)

- Baugeräteführer/Baugeräteführerin
- Flexograf/Flexografin
- Fluggerätmechaniker/Fluggerätmechanikerin  
Ausbildung in Fachrichtungen:
  - Triebwerktechnik
  - Instandhaltungstechnik
  - Fertigungstechnik
 (bisher: Fluggerätbauer/Fluggerätbauerin, Fluggerätmechaniker/Fluggerätmechanikerin, Flugtriebwerkmechaniker/Flugtriebwerkmechanikerin)
- Fotografin/Fotograf
- Gießereimechaniker/Gießereimechanikerin  
Ausbildung in Fachrichtungen:
  - Handformguß
  - Maschinenformguß
  - Druck- und Kokillenguß
- Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin in der Hütten- und Halbzeugindustrie  
Ausbildung in Fachrichtungen:
  - Eisen- und Stahlmetallurgie
  - Stahlumformung
  - Nichteisenmetallurgie
  - Nichteisenmetall-Umformung
- Hörgeräteakustiker/Hörgeräteakustikerin
- Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel  
Ausbildung in Fachrichtungen:
  - Großhandel
  - Außenhandel
- Kunststoffmechaniker/Kunststoffmechanikerin (Arbeitstitel)  
Ausbildung nach Schwerpunkten:
  - Formteile herstellen
  - Halbzeuge herstellen
  - Mehrschicht-Kautschukteile herstellen
 (bisher: Kunststoff-Formgeber/Kunststoff-Formgeberin sowie Kunststoffschlosser/Kunststoffschlosserin und Gummi- und Kunststoffauskleider/Gummi- und Kunststoffauskleiderin)
- Metallblasinstrumentenmacher/Metallblasinstrumentenmacherin
- Reprograf/Reprogräfin  
Ausbildung in Fachrichtungen:
  - Reprografie
  - Mikrografie

- Vergolder/Vergolderin

zur Übersicht [Up](#)

---

## BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung

Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 030 /86 43 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

Seitenanfang [Up](#)

## Internationale Qualifikationen für den globalen Wettbewerb

Internationale Geschäftsbeziehungen und die Möglichkeit, über elektronische Medien mit der ganzen Welt zu kommunizieren, steigern den Bedarf an internationalen Kompetenzen: Einkauf, Marketing und Vertrieb auf internationalen Märkten, Zusammenarbeit mit ausländischen Tochtergesellschaften, Verhandlungen mit ausländischen Geschäftspartnern, vor allem aber der Umgang mit ausländischen Gästen und Kunden sind typische internationale Tätigkeiten, die zum einen die direkte Kommunikation in einer fremden Sprache erfordern, zum anderen aber auch die Fähigkeit verlangen, fremde Kulturen zu verstehen und sich so auf sie einstellen zu können, daß geschäftlich erfolgreich gehandelt werden kann.

### Über welche Fähigkeiten und Kenntnisse müssen Fachkräfte verfügen, um diesen mit der Internationalisierung des Wirtschaftens und der Globalisierung des Wettbewerbs um Arbeitsplätze und Betriebsstandorte verbundenen Herausforderungen entsprechen zu können?

Dieser Frage ist das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** in Zusammenarbeit mit der Sozialforschungsstelle Dortmund erstmals in einer umfangreichen **empirischen Untersuchung** nachgegangen, in der u.a. Fallstudien in 15 international tätigen Betrieben und 500 Interviews mit ausgewählten Fachkräften durchgeführt wurden.

Die Untersuchung hat ergeben:

- **Hohe fachliche Kompetenz** ist die entscheidende Grundlage für die berufliche Arbeit im internationalen Kontext und Basis der "internationalen Qualifikation".
- **Fremdsprachenkompetenz** ist die zweite, für internationales berufliches Handeln selbstverständliche Fähigkeit, wobei die Beherrschung der englischen Sprache oberste Priorität hat. In bestimmten Branchen und Regionen sind auch Kenntnisse in Französisch, Spanisch, Italienisch und Russisch erforderlich. Je nach beruflicher Funktion können minimale Fremdsprachenkenntnisse vor allem bei eher "technischen" Aufgaben ausreichen; hier läßt sich fehlende Sprachkompetenz durch Fachkompetenz und auch Persönlichkeitskomponenten ersetzen. Im Bereich von Führungskräften gehen die Anforderungen bis hin zu hoher fremdsprachlicher Verhandlungskompetenz.
- **Interkulturelle Kompetenz** ist die dritte entscheidende Dimension internationaler Qualifikationen. Sie umfaßt eine Vielzahl unterschiedlicher Fähigkeiten und Kenntnisse, die im Kontakt mit ausländischen Kollegen, Kunden und Geschäftspartnern erworben werden können. Herausragend ist dabei die Fähigkeit, mit ausländischen Partnern, Kollegen oder Kunden auf einer gemeinsamen Ebene kommunizieren und kooperieren zu können. Dazu kommen Kenntnisse der Märkte anderer Länder, Kenntnisse über die Kultur und Mentalität ihrer Bewohner, eine generelle Offenheit gegenüber neuen Eindrücken und Einflüssen sowie die Fähigkeit, sich auf eine fremde Kultur einzulassen und in ihr

bestehen zu können.

- In internationalen Zusammenhängen tätige Fachkräfte müssen über ein hohes Maß an **Offenheit und Toleranz** verfügen und bereit sein, eigene Verhaltensmuster in Frage zu stellen. Sie müssen ihre Aufgaben in dem Bewußtsein wahrnehmen, Vertreter nicht allein des Betriebes, sondern der deutschen Wirtschaft insgesamt zu sein.

Fazit der Untersuchung ist, daß verstärktes interkulturelles Lernen in den allgemeinbildenden Schulen sowie die Vermittlung interkultureller Basisqualifikationen in der Berufsausbildung die Voraussetzungen sind, um den von den Betrieben formulierten Forderungen nach verstärkter internationaler Qualifizierung der Fachkräfte zu entsprechen.

Die Studie von Gerd Busse, Angela Paul-Kohlhoff und Peter Wordelmann: "Fremdsprachen und mehr. Internationale Qualifikationen aus der Sicht von Betrieben und Beschäftigten. Eine empirische Studie über Zukunftsqualifikationen" ist zum Preis von DM 29,-- zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33506 Bielefeld, Postfach 100633, Tel.: 0521/911 01-0, Fax: 0521/911 01-79.

zur Übersicht [Up](#)

01/97  
Berlin/Bonn, den 09.01.1997

## **Tarifliche Ausbildungsvergütungen 1996: Geringer Anstieg in West und Ost**

1.055 DM im Monat verdienten 1996 im Durchschnitt die Auszubildenden in Westdeutschland. Gegenüber dem Vorjahr erhöhten sich die tariflichen Ausbildungsvergütungen um 1,8 % - ein deutlich geringer Anstieg als in den vorangegangenen Jahren.

In Ostdeutschland betragen die tariflichen Ausbildungsvergütungen 1996 monatlich durchschnittlich 952 DM. Auch hier war der Anstieg erheblich geringer als in den Vorjahren. Die Angleichung der Ausbildungsvergütungen an das westliche Niveau ist allerdings weit fortgeschritten: 1996 wurden im Durchschnitt 90 % der westlichen Vergütungshöhe erreicht.

Für das gesamte Bundesgebiet lag der tarifliche Vergütungsdurchschnitt in 1996 damit bei monatlich 1.034 DM.

Zu diesen Ergebnissen kommt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in seiner Auswertung der tariflichen Ausbildungsvergütungen von 1996. Ermittelt wurden die durchschnittlichen Vergütungen für 207 Berufe in West- und 162 Berufe in Ostdeutschland. In diesen Berufen werden rund 90 % der Auszubildenden in West und Ost ausgebildet.

Berechnungsbasis waren die in den aktuellen Tarifverträgen festgelegten Ausbildungsvergütungen in den quantitativ bedeutendsten Tarifbereichen Deutschlands. Die in rund 5 % der Tarifverträge vereinbarten erhöhten Vergütungen für Auszubildende ab 18 Jahren wurden jeweils eingerechnet.

Zwischen den Ausbildungsberufen gab es sowohl in West- wie auch in Ostdeutschland erhebliche Unterschiede in der Vergütungshöhe. Die Spitzenvergütung erzielten 1996, wie in den Vorjahren, die Auszubildenden (ab 18 Jahren) im Beruf Gerüstbauer/Gerüstbauerin mit durchschnittlich 1.871 DM pro Monat im Westen und 1.684 DM im Osten. Hohe Ausbildungsvergütungen werden seit langem auch in den Berufen des Bauhauptgewerbes (z.B. Maurer/Maurerin, Zimmerer/Zimmerin, Straßenbauer/Straßenbauerin) tariflich festgelegt: Hier waren 1996 im Westen durchschnittlich 1.573 DM und im Osten 1.495 DM vereinbart. Als Beispiele für eher niedrige Ausbildungsvergütungen können die Berufe Friseur/Friseurin (West: 680, Ost: 470) und Florist/Floristin (West: 775 DM, Ost: 565 DM) genannt werden. Bei den ermittelten berufsspezifischen Durchschnitten ist zu beachten, daß häufig auch im gleichen Beruf die tariflichen Ausbildungsvergütungen je nach Region und Wirtschaftszweig erheblich voneinander abweichen.

Insgesamt verteilen sich die Ausbildungsvergütungen in den untersuchten Berufen 1996 wie folgt: In Westdeutschland lagen sie für 82 % der Auszubildenden zwischen 850 DM und 1.250 DM; 10 % erhielten Vergütungen unter 850 DM und 8 % über 1.250 DM. In Ostdeutschland bewegten sich die Vergütungen für 69 % der Auszubildenden zwischen 650 DM und 1.150 DM, 10 % bekamen niedrigere und 21 % höhere Beträge.

Die hohen Vergütungen von über 1.150 DM entfielen im Osten schwerpunktmäßig auf die hier besonders stark besetzten Ausbildungsberufe des Bauhauptgewerbes.

Zwischen den Ausbildungsbereichen bestanden in West und Ost auch 1996 deutliche Unterschiede im Vergütungsniveau: Überdurchschnittlich hohe Ausbildungsvergütungen wurden im Öffentlichen Dienst (West: 1.171 DM, Ost: 1.013 DM) und in Industrie und Handel (West: 1.147, Ost: 1.015) erreicht. Unter dem jeweiligen Gesamtdurchschnitt lagen dagegen die Vergütungen bei den Freien Berufen, im Handwerk und in der Landwirtschaft. Zu berücksichtigen ist dabei allerdings, daß insbesondere in den Bereichen Industrie und Handel sowie Handwerk die Vergütungen der einzelnen Berufe sehr stark differieren.

Bei den genannten Beträgen handelt es sich jeweils um die durchschnittlichen Vergütungen während der gesamten Ausbildungszeit. Für die einzelnen Ausbildungsjahre ergaben sich 1996 insgesamt folgende Beträge: In Westdeutschland betragen die Vergütungen im 1. Lehrjahr durchschnittlich 913 DM, im 2. Jahr 1.052 DM und im 3. Jahr 1.191 DM. In Ostdeutschland beliefen sie sich im 1. Ausbildungsjahr auf durchschnittlich 783 DM, im 2. Jahr auf 965 DM und im 3. Jahr auf 1.127 DM.

Tarifliche Ausbildungsvergütungen gelten nur für die betriebliche, nicht jedoch für die außerbetriebliche Ausbildung. So waren 1996 beispielsweise in Ostdeutschland für die nach §40 c Arbeitsförderungsgesetz oder im Rahmen der Gemeinschaftsinitiativen Ost finanziell geförder-ten außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnisse die Vergütungen auf einheitliche Höchstbe-träge begrenzt (460 DM pro Monat im ersten Ausbildungsjahr, 483 DM im zweiten und 507 DM im dritten Jahr), die erheblich unter den durchschnittlichen tariflichen Vergütungs-sätzen lagen.

zur Übersicht [Up](#)

## Altenpflege - (k)ein Beruf fürs Leben?

Qualifizierte Altenpfleger/-innen sind Mangelware: Obwohl der gesellschaftliche Bedarf an Pflege, Betreuung, Beratung und Förderung alter Menschen schnell zunimmt, fehlt es an hinreichend qualifiziertem Personal, um diesen Bedarf zu decken. Dieser Gegensatz zwischen großer Nachfrage einerseits und geringem Angebot andererseits droht sich weiter zu verschärfen: Trotz hoher Motivation bei der Berufswahl steigen viele als "Altenpfleger/-innen" ausgebildete Fachkräfte nach drei bis fünf Jahren aus ihrem Beruf aus.

Mit der **Untersuchung zu "Berufseinmündung und Berufsverbleib von Altenpflegerinnen und Altenpflegern in den ersten Berufsjahren"** ist das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** den möglichen Gründen dieses frühen Berufsausstiegs nachgegangen. Befragt wurde der gesamte Ausbildungsjahrgang 1992, d.h. 6700 Absolventinnen von mehr als 300 westdeutschen Altenpflegeschulen am Ende ihrer Ausbildung (1992) und nach Abschluß ihres ersten Berufsjahres (1993).

Die Ergebnisse geben Auskunft über die Qualität der Ausbildung und die Realität des Berufs "Altenpfleger/-in". Es zeigt sich, daß nach einer überwiegend kritischen Beurteilung von Inhalt, Qualität und Verfahren der schulischen Berufsausbildung die Berufstätigkeit in der Altenpflege zwar aufgenommen, aber von über einem Viertel der 1992er Ausbildungsabsolventinnen nach einem Jahr wieder abgebrochen wird - mehr als 25 % kehren ihrem gerade erlernten Beruf wieder den Rücken.

Die geäußerte **Kritik an Ausbildung und Beruf läßt vier Schwerpunkte** erkennen:

- **Defizite bei den Ausbildungsinhalten und in der praktischen Berufsausbildung:** Im Urteil der examinierten Fachkräfte kommen während der Ausbildung sowohl die Vermittlung berufsspezifischer "Schlüsselqualifikationen" als auch die praktische Berufsausbildung zu kurz: Kritisiert wird, daß "Schlüsselthemen" der professionalen Altenpflege wie z.B. "Arzneimittellehre", "Geriatric" oder auch "Pflegeplanung" in zu geringem Umfang angeboten werden und nicht genügend Zeit auf die Vorbereitung und Einübung qualifizierter Altenpflege verwandt wird.
- **Arbeitsbedingungen:** Häufig wechselnde, unregelmäßige Schichtarbeit, unangemessene Arbeitszeitmodelle und Zeitmangel verhindern den notwendigen Aufbau von Arbeitsbeziehungen sowohl zwischen dem Pflegepersonal und den Pflegebedürftigen als auch innerhalb des Pflegeteams zwischen den Kolleginnen und Kollegen.
- **Personalausstattung und Personalqualifikation:** Fehlendes Personal, vor allem aber ein eklatanter Mangel an qualifizierten Fachkräften machen kooperative Facharbeit nicht möglich und führen zu ständiger Arbeitsüberlastung.
- **Unvereinbarkeit von Berufsvorstellungen und Berufspraxis:** Die Wahl des Altenpflegeberufs basiert überwiegend auf dem unmittelbaren Bedürfnis, sich unterstützungs- und pflegebedürftigen alten Menschen zuzuwenden und ihnen in

ihrer z.T. hilflosen Lebenslage zur Seite zu stehen. Daß sich in der realen Arbeitssituation mit ihren ökonomischen Zwängen und der sich aus vielen Faktoren zusammensetzenden Arbeitsbelastung dieses oft naive unmittelbare Hilfsbedürfnis nicht umsetzen läßt, trifft junge Altenpfleger/-innen zumeist unvorbereitet. Ihre Rat- und Orientierungslosigkeit bei der Bewältigung des Widerspruchs von Wunsch und Wirklichkeit wird so zu einem wichtigen Grund für den Berufsausstieg.

Mit der jetzt vom **BIBB** vorgelegten **Veröffentlichung "Altenpflege - eine Arbeit wie jede andere? Ein Beruf fürs Leben?"** werden die Ergebnisse dieser ersten flächendeckenden und repräsentativen empirischen Untersuchung zur Ausbildungs- und Berufssituation der Altenpflege in der Bundesrepublik vorgestellt. Die am Ende des ersten Berufsjahres vorgenommene Bilanzierung versteht sich jedoch nur als Zwischenergebnis. **Die Studie wird bis zum Abschluß des fünften Berufsjahres der 1992er Ausbildungsabsolventinnen fortgesetzt.**

Die Studie von Wolfgang Becker und Barbara Meifort: "Altenpflege - eine Arbeit wie jede andere? Ein Beruf fürs Leben? Dokumentation einer Längsschnittuntersuchung zu Berufseinmündung und Berufsverbleib von Altenpflegekräften" ist zum Preis von DM 42,50 zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33506 Bielefeld, Postfach 100633, Tel.: 0521/911 01-0, Fax: 0521/911 01-79.

zur Übersicht [Up](#)

## **Moderne Berufsausbildung erfordert moderne Abschlußprüfungen!**

Ziel der modernen Berufsausbildung sind fachkompetente, problem- und aufgabenorientiert denkende und handelnde Fachkräfte - Ziel der Prüfung am Ende der Ausbildung muß es sein, diese Qualifikationen unter Beweis zu stellen. Punktuell abgefragtes Prüfungswissen, wie es in Berufsabschlußprüfungen noch praktiziert wird, kann diesem Anspruch nicht gerecht werden: Es läßt die Komplexität, den Praxisbezug und die Handlungsorientierung der beruflichen Tätigkeit unberücksichtigt und vermag nicht, die im Ausbildungsprozeß erworbenen Schlüsselqualifikationen, wie z.B. Planungs- und Kooperationsfähigkeit sowie problemlösendes Verhalten, zu ermitteln.

In vielen Bereichen der Wirtschaft und bei den für die betriebliche Berufsausbildung "zuständigen Stellen" gibt es jedoch zahlreiche Ansätze zur Reform des Prüfungswesens.

Diese **Möglichkeiten und Konzepte, Prüfungen im kaufmännischen Bereich den modernen Berufsanforderungen entsprechend zu gestalten**, wurden auf dem vom **BIBB** veranstalteten **Workshops "Kaufmännische Prüfungsaufgaben - handlungsorientiert und komplex!?"** vorgestellt. Experten aus der Ausbildungs- und Prüfungspraxis sowie aus der Wissenschaft, die sich um Innovationen im Prüfungsbereich bemühen, stellten im Rahmen der Veranstaltung ihre Überlegungen zur Diskussion.

Der jetzt **vom BIBB veröffentlichte Sammelband zu den Ergebnissen des Workshops** thematisiert das breite Spektrum der z.Z. im beruflichen Prüfungswesen diskutierten Fragen. Vorgestellt werden dabei u.a. neue Konzepte für handlungsorientierte Prüfungsaufgaben im kaufmännischen Bereich und ihre Umsetzung in die Praxis. Dazu gehören

- die *Darstellung des Prüfungskonzepts der AkA 2000* (AkA=Aufgabenstelle für kaufmännische Abschluß- und Zwischenprüfungen) sowie das von den Industrie- und Handelskammern einiger norddeutscher Bundesländer ins Leben gerufene Leitkammersystem für kaufmännische Abschlußprüfungen,
- grundlegende Überlegungen und praktische Beispiele von praxis- und handlungsorientierten Aufgaben zur *schriftlichen Abschlußprüfung des neugeordneten Ausbildungsberufs "Versicherungskaufmann/-kauffrau"*,
- ein Modell für eine *integrierte Prüfung bei Bürokaufleuten*,
- der Bericht über ein Pilotprojekt und einen darauf aufbauenden Modellversuch zur *Erfassung beruflicher Handlungskompetenz bei angehenden Bürokaufleuten*;
- ein Konzept für die *praktische Prüfung von Bürokaufleuten* und seine Umsetzung in Baden-Württemberg sowie
- das Modell einer *"partizipativen Aufgabenstellung"*, bei dem die zu Prüfenden an der Erstellung der Prüfungsaufgaben beteiligt sind und so im Vorfeld ihre

*Prüfungsangst abbauen können.*

Ergänzt werden diese Berichte u.a. durch die *Konkretisierung des Begriffs "Schlüsselqualifikationen"* sowie durch die Erörterung grundlegender Themen für die Prüfungspraxis wie z.B. *zentrale versus dezentrale Aufgabenstellung; Prüfungskosten; Sicherstellung des Bezugs komplexer Aufgaben zu den Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen; Gestaltung der praktischen Prüfung.*

Die von Jens U. Schmidt herausgegebene Veröffentlichung: "Kaufmännische Prüfungsaufgaben - handlungsorientiert und komplex!? Konzepte und Aufgabenbeispiele für die Neugestaltung kaufmännischer Prüfungen" ist zum Preis von DM 29,-- zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33506 Bielefeld, Postfach 100633, Tel.: 0521/911 01-0, Fax: 0521/911 01-79, E-Mail: [wbv@wbv.de](mailto:wbv@wbv.de).

zur Übersicht [Up](#)

---

**BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung**

Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 030 /86 43 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

Seitenanfang [Up](#)

31/97  
Berlin/Bonn, den 11.09.1997

## **Check-up für die Qualität beruflicher Umweltweiterbildung - BIBB veröffentlicht Kriterienkatalog**

Umweltkompetenz will gelernt sein - und muß richtig vermittelt werden: Betriebe und Unternehmen, die sich umweltgerecht verhalten wollen, qualifizieren ihre Beschäftigten so, daß sie die umweltbezogenen Konsequenzen ihrer beruflichen Tätigkeit erkennen und Strategien entwickeln können, die ein umweltbewußtes Handeln in der täglichen Arbeit erlauben.

### **Wie muß eine Weiterbildung inhaltlich, didaktisch und organisatorisch gestaltet sein, die diesen Ansprüchen an ein umweltgerechtes Verhalten im Berufsalltag gerecht wird - und mit welchen Anbietern umweltbezogener Weiterbildung können Betriebe die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter/-innen in Angriff nehmen?**

Zur Beantwortung der damit verbundenen Fragen hat das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** jetzt einen **Katalog mit Kriterien zur Beurteilung der "Qualität beruflicher Umweltweiterbildung"** vorgelegt, der helfen soll, sowohl die Qualität von Fortbildungsveranstaltungen zur beruflichen Umweltqualifizierung besser zu erkennen als auch die Auswahl geeigneter Kurse zu erleichtern. Grundlegend für die Entwicklung der Kriterien waren Erkenntnisse aus einem BIBB-Forschungsprojekt zu Fragen umweltbezogener Mitarbeiterqualifizierung und aktivem betrieblichen Umweltmanagement. Mit dem Kriterienkatalog setzt das BIBB nach der *"Checkliste Qualität beruflicher Weiterbildung"* und den *"Tips für Klein- und Mittelbetriebe - Berufliche Weiterbildung"* seine Veröffentlichung von Instrumenten zur Förderung der Weiterbildungsqualität fort.

Die in dem Katalog vorgestellten Kriterien zur Beurteilung der "Qualität beruflicher Umweltweiterbildung" sind als Fragen formuliert und folgenden **vier Bereichen** zugeordnet:

#### **1. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Weiterbildungsträger**

Gefragt wird hier nach dem Selbstverständnis der Weiterbildungsträger/-einrichtungen und ihrer Orientierung an umweltpolitischen Anforderungen.

#### **2. Institutionelle Rahmenbedingungen**

Hier stehen Fragen nach der Qualität der Institution, d.h. ihrer Ausstattung, Einrichtung, ihrem Informationsmaterial und ihrem Personal im Mittelpunkt.

#### **3. Ziele, Inhalte, Methoden**

Die hier aufgelisteten Fragen beziehen sich auf die Teilnehmerorientierung sowie die Ziele, Inhalte, Methoden und Medien der Veranstaltung, auf die Lernerfolgskontrolle und auf Praktika.

#### **4. Evaluation, Transfer/Nachbegleitung**

Fragen nach der Erfolgsquote und der Nachbegleitung sollen Hinweise auf die Bereitschaft der Weiterbildungseinrichtung geben, sich mit der eigenen Arbeit

kritisch auseinanderzusetzen und sich verändernden Teilnehmerbedürfnissen anzupassen.

Adressatinnen und Adressaten des Kriterienkatalogs sind

- **Weiterbildungsveranstalter**, denen der Katalog Kriterien zur Gestaltung und Beurteilung ihrer Maßnahmen liefert und die ihn damit zur Qualitätsselbstkontrolle nutzen können;
- **Personalverantwortliche in Betrieben** (Weiterbildungsbeauftragte, Teamleiter/-innen), die Angebote zur Umweltweiterbildung der Beschäftigten auswählen;
- **Gutachter/-innen**, die die Eignung von Projekten zum Thema "Berufliche Umweltweiterbildung", für die auf Länder-, Bundes- oder EU-Ebene eine finanzielle Förderung beantragt wird, beurteilen müssen;
- **Dozentinnen und Dozenten**, die an Anregungen für ihre Veranstaltungen interessiert sind;
- **Bildungsinteressierte**, die für sich selbst eine passende Maßnahme im Umweltbereich suchen.

Der von Christel Balli und Hilde Biehler-Baudisch entwickelte Kriterienkatalog "Qualität beruflicher Umweltweiterbildung" ist erhältlich zum Preis von DM 12,-- beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33506 Bielefeld, Postfach 100633, Tel.: 0521/911 01-0, Fax: 0521/911 01-79.

zur Übersicht [Up](#)

## **Am Auftrag lernen! - Neue Ausbildungsmittel für das Elektrohandwerk -**

Berufsausbildung im Handwerk muß auf mehr als die Beherrschung handwerklicher Fähigkeiten und Fertigkeiten vorbereiten: Weil spezielle Kundenwünsche und verschiedene Ausgangslagen jedem Auftrag sein eigenes Profil geben, sind im Arbeitsalltag nicht allein Fachwissen und handwerkliche Kompetenz entscheidend. Ebenso wichtig sind auch die Fähigkeiten, diese Kenntnisse auf die wechselnden Rahmenbedingungen jedes Auftrags zu beziehen und kreative Lösungen zur Erfüllung der Aufgabe zu finden. Handwerkliche Berufsausbildung, die sich an den Anforderungen eines Arbeitsauftrags orientiert, ist daher ein praxisnaher, vielfach erprobter Weg, Lehrlinge Schritt für Schritt auf ihre Berufsrealität vorzubereiten und ihnen neben Fachkenntnissen und Fertigkeiten übergreifende Qualifikationen wie Kundenorientierung, Flexibilität, Kreativität sowie Planungs- und Organisationskompetenz zu vermitteln.

Für die drei Berufe im Elektrohandwerk "**Elektromaschinenbauer/in**", "**Elektromechaniker/in**" und "**Fernmeldeanlagenelektroniker/in**" hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Ausbildungsunterlagen für die Ausbildungspraxis entwickelt, bei denen das auftragsorientierte Lernen im Mittelpunkt steht. **In den jeweils 27 Ausbildungsheften pro Beruf wird beispielhaft vorgeführt, wie man fächerübergreifende Inhalte in der Auftragsarbeit aufgreifen und gezielt für die Ausbildung nutzen kann.**

Intention der Ausbildungshefte ist es, Handwerksmeistern die Planung und Durchführung der Ausbildung zu erleichtern und exemplarisch zu zeigen, wie die Anforderungen der Ausbildungsordnungen umgesetzt werden können. Vielfältige Beispiele führen vor, wie fachliche Inhalte u.a. im Bereich der neuen Technologien, des Umweltschutzes und der Sicherheitsbestimmungen vermittelt werden können und die Lehrlinge dabei zugleich fächerübergreifende Qualifikationen erlernen, z.B. den geschäftlichen Umgang mit Kunden, die Entwicklung spezieller Lösungen für unkonventionelle Wünsche oder die selbständige Planung und Organisation von Auftragsarbeiten.

Die Ausbildungsunterlagen wurden im Rahmen **des BIBB-Projekts "Vermittlungskonzepte und Ausbildungshilfen für die Elektrohandwerke"** entwickelt. Ihre Erarbeitung wurde unterstützt durch Sachverständige aus Handwerksbetrieben sowie durch Autoren aus den Bundesfachschulen der Elektrohandwerke Karlsruhe, Lauterbach und Oldenburg. Das Projekt wurde in enger Kooperation mit dem Zentralverband der Deutschen Elektrohandwerke sowie unter Beteiligung von Mitgliedern der zuständigen Bundesfachgruppen durchgeführt.

Die von Klaus Albert, Christian Buchholz und Gert Zinke erarbeiteten "Ausbildungshefte für die Handwerksberufe Elektromaschinenbauer/in, Elektromechaniker/in und Fernmeldeanlagenelektroniker/in" können zum u.a. Preis

bezogen werden bei der Verlagsanstalt Handwerk GmbH, Postfach 105162, 40042  
Düsseldorf, Tel.: 0211/39098-44 oder beim Beuth Verlag GmbH, Burggrafenstraße 6,  
10787 Berlin, Telefon: 030/2601-2260, Fax: 030/2601-1260.

zur Übersicht [Up](#)

---

**BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung**

Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 030 /86 43 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

Seitenanfang [Up](#)

08/97  
Berlin/Bonn, den 12.03.1997

## Ein Wegweiser zu 43 Berufen mit Ausbildungschancen

364 anerkannte Ausbildungsberufe stehen z.Z. Jugendlichen zur Verfügung, die eine Berufsausbildung im Dualen System beginnen möchten - doch bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz wird nur selten auf dieses große Spektrum zurückgegriffen: Jungen wie Mädchen konzentrieren sich bei ihrer Berufswahl nach wie vor auf einige wenige Trendberufe, die entsprechend überlaufen sind, ziehen andere Berufsmöglichkeiten nicht in Erwägung und übersehen damit vorhandene Lehrstellen.

Ein Wegweiser zu Berufen, in denen auch in Zeiten knapper Ausbildungsplätze das Angebot bisher größer war als die Nachfrage, ist die jetzt in aktualisierter Fassung zum zweiten Mal erschienene **Veröffentlichung "43 Berufe mit Ausbildungschancen"**, die gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) erarbeitet wurde. Vorgestellt werden darin 43 staatlich anerkannte Ausbildungsberufe mit jeweils **mindestens 1000 Ausbildungsplätzen**. Für die überwiegende Zahl dieser Berufe war Ende 1996 das Lehrstellenangebot größer als die Nachfrage, d.h. Lehrstellen blieben hier unbesetzt. **Die Erfahrungen der letzten Jahre lassen darauf schließen, daß auch 1997 eine Bewerbung in den genannten Berufen Aussicht auf Erfolg hat.**

Aufmerksam macht das Buch in keinem Fall auf "exotische" Berufe, die aufgrund ihrer Besonderheit selten ins Blickfeld geraten - im Gegenteil: Ob "Steuerfachangestellte/-r", "Radio- und Fernstechniker/-in" oder "Automobilmechaniker/-in", jeder der 43 Berufe bietet eine solide Grundlage für die spätere Berufstätigkeit und Berufskarriere und unterscheidet sich weder im Ansehen noch in der Verwertbarkeit oder dem Verdienst von den "Hit-Berufen".

Dies gilt auch für die vorgestellten sechs neuen Berufe, in denen erst seit letztem Jahr bzw. ab 1. August 1997 ausgebildet werden kann:

- Film- und Videoeditor/-in
- Mediengestalter/-in Bild und Ton
- IT-System-Elektroniker/-in
- Fachinformatiker/-in mit den Fachrichtungen
  - Anwendungsentwicklung
  - Systemintegration
- IT-System-Kaufmann/-frau
- Informatikkaufmann/-frau.

Informiert wird bei jedem der 43 Ausbildungsberufe u.a. über

- Ausbildungsdauer und -form
- typische berufliche Tätigkeiten
- besondere berufliche Anforderungen (Geschicklichkeit, Organisationstalent o.ä.)
- Gründe gegen die Berufswahl (z.B. Allergien)

- Fortbildungsmöglichkeiten und
- Ausbildungsvergütung.

Eine Checkliste für die Lehrstellensuche und die Bewerbung um einen Ausbildungsplatz, eine Adressenliste aller Arbeitsämter sowie eine Übersicht über sämtliche z.Z. gültigen anerkannten Ausbildungsberufe machen den Wegweiser komplett.

Das von Rolf Raddatz und Manfred Bergmann herausgegebene Buch "43 Berufe mit Ausbildungschancen: Tips, Tätigkeiten, Zahlen" ist zum Preis von DM 24.50 zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33506 Bielefeld, Postfach 100633, Tel.: 0521/911 01 - 0, Fax: 0521/911 01-79.

zur Übersicht [Up](#)

17/97  
Berlin/Bonn, den 12.06.1997

## Alle Berufe auf einen Blick

### - Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe/Ausgabe 1996 erschienen -

Jugendliche dürfen in der Bundesrepublik Deutschland von Betrieben nur in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden. Einen aktuellen und vollständigen Überblick über alle Ausbildungsberufe bietet die soeben erschienene **Ausgabe 1996 des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe**, das vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) jährlich aktualisiert und veröffentlicht wird.

## Einige Informationen aus dem Inhalt der diesjährigen Ausgabe

(Berichtszeitraum: 1. Oktober 1995 - 30. September 1996):

- Die **Zahl der anerkannten, bundesweit gültigen Ausbildungsberufe beträgt gegenwärtig 364.**
- Im Berichtszeitraum wurden **19 Ausbildungsordnungen erlassen** und damit die Ausbildungsgrundlagen von ehemals 25 Ausbildungsberufen neu geregelt. Von den 19 neu geordneten Ausbildungsberufen sind sechs als Stufenausbildung, neun ohne und vier mit Spezialisierungen konzipiert. Die neuen Ausbildungsordnungen regeln die Ausbildung von 13 Berufen des Bereichs Industrie, vier Berufen der Bereiche Industrie und Handwerk, einem Beruf des Bereichs Handwerk und einem Beruf des Bereichs Landwirtschaft.

Bei den neu geregelten Berufen ist besonders hervorzuheben:

- Im Bereich Mediengestaltung wurden zwei grundsätzlich neue Ausbildungsberufe geschaffen:
  - *Film- und Videoeditor/Film- und Videoeditorin*
  - *Mediengestalter/Mediengestalterin Bild und Ton.*
- Der 1995 erlassene Ausbildungsberuf *Werbepreparandenhersteller/Werbepreparandenherstellerin* wurde der neuen technischen Entwicklung angepaßt und erhielt in der Verordnung über die Berufsausbildung zum *Werbe- und Mediapreparandenhersteller/zur Werbe- und Mediapreparandenherstellerin* mit den Fachrichtungen:
  - *Gestaltung*
  - *Medienoperating*eine völlig neue Struktur und eine neue Berufsbezeichnung.
- Für den bisher befristet geltenden Ausbildungsberuf *Holzspielzeugmacher/Holzspielzeugmacherin* (Ausbildungsbereich Industrie und Handwerk) wurde eine unbefristete Ausbildungsordnung erlassen.
- Die Handwerke *Orthopädiemechaniker/Orthopädiemechanikerin* und *Bandagist/Bandagistin*, für die bisher zwei Ausbildungsvorschriften galten, wurden jetzt zu einem Handwerk zusammengefaßt. Für das Handwerk *Orthopädiemechaniker und Bandagist/Orthopädiemechanikerin und Bandagistin* wurde daher eine Ausbildungsordnung erlassen.

- Die Ausbildungsberufe *Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin* und *Konstruktions- mechaniker/Konstruktionsmechanikerin* wurden jeweils mit einer zusätzlichen *Fachrichtung Schweißtechnik* ausgestattet.
- Im Berichtszeitraum wurden außerdem
  - die Regelungen der zuständigen Stellen für die **Berufsausbildung Behinderter** von 797 auf 807 erhöht,
  - die Zahl der **Fortbildungsregelungen** der zuständigen Stellen auf 2608 erweitert,
  - 184 Regelungen des Bundes für die **berufliche Fortbildung und Umschulung** einschließlich der Meisterregelungen des Handwerks ausgewiesen.
- Ende 1995 betrug die **Gesamtzahl der Auszubildenden im dualen System** der Berufsausbildung in Deutschland 1 579 339 (West: 1 250 208, Ost: 329 131). Davon waren 628 137 Frauen und 951 202 Männer.

**Über die Darstellung quantitativer Entwicklungen hinaus ist das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe ein wichtiges Nachschlagewerk:** Es informiert über die Dauer der einzelnen Ausbildungsgänge und über die Rechtsgrundlagen der jeweiligen Ausbildung, benennt die Fundstellen sowohl von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen als auch von anderen Regelungen der beruflichen Bildung, enthält Angaben über Ausbildungsregelungen für Berufe im Gesundheitswesen sowie sozialpflegerische und sozialpädagogische Berufe, stellt die Regelungen für die berufliche Fortbildung und Umschulung einschließlich der Meisterregelungen vor und listet nicht zuletzt die für die Berufsbildung zuständigen Stellen in allen Bundesländern auf. Der statistische Teil gibt u.a. Auskunft über den Bestand an Ausbildungsberufen in sämtlichen Berufsbereichen in den Jahren von 1989-1996, die quantitative Entwicklung der Ausbildungsberufe 1987-1996 sowie über die Anzahl der Auszubildenden von 1970-1995.

Das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe ist am 15.04.1997 als Beilage Nr.70a zum Bundesanzeiger Nr.70 erschienen. Bestellt werden kann es als Sonderdruck bei der Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34 in 50445 Köln für DM 44.20 oder als Buchausgabe zum Preis von DM 49,00 beim Verlag W. Bertelsmann GmbH & Co KG, Postfach 10 06 33 in 33506 Bielefeld, Tel: 0521/911 01-0, Fax 0521/911 01 79.

zur Übersicht 

## Berufsbildung life - das BIBB auf Messen und Ausstellungen

Die berufliche Aus- und Weiterbildung ist auf großen Messen und Ausstellungen zu Themen wie "Lernen", "Bildung" oder "Qualifikation" ein Bereich, der auf immer größer werdendes Interesse stößt. Die unmittelbaren, persönlichen Informationsmöglichkeiten z.B. zu neuen Berufen, veränderten Qualifikationsanforderungen, Ausbildungswegen und Arbeitsmarktproblemen oder zu Fragen, die die eigene berufliche Situation betreffen, sind für viele das zentrale Motiv zum Messebesuch. Eltern und Jugendliche interessieren sich für Berufe "mit Zukunft", Erwachsene benötigen Unterlagen zu Qualifizierungs- und Weiterbildungsfragen, betriebliche Ausbilder und Berufsschullehrer erhoffen sich Anregungen und Materialien für ihre tägliche Ausbildungspraxis und Unternehmen fragen nach Aus- und Weiterbildungskonzepten, mit denen auf neue Organisationsstrukturen und Qualifikationsanforderungen reagiert werden kann.

Für das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** ist dieses vielfältige Interesse an Fragen, Problemen und Aufgaben der Berufsbildung Anlaß, **die als Printmedien, CD-ROM oder Video veröffentlichten Ergebnisse seiner Arbeit auf Messen und Ausstellungen vorzustellen und zu erläutern.**

**Präsentiert werden** dabei vom BIBB u.a.

- **neue Berufsbilder** (z.B. die vier neuen Berufe im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik, die "IuK-Berufe")
- **Ausbildungsunterlagen** (Bücher, Videos und Bildplatten) zu den Berufsfeldern Metall, Elektro, Holz, Bau, Textiltechnik und Bekleidung, Wirtschaft und Verwaltung
- die CD-ROM "**Literaturdatenbank berufliche Bildung**"
- Tips und Hilfen für die **berufliche Weiterbildung** (u.a. der Fernlehrkatalog, eine Checkliste zur Qualität beruflicher Weiterbildung, Konzepte zur Qualitätssicherung und zum Qualitätsmanagement)
- **Seminarkonzepte** zur Qualifizierung von Ausbildern - gedruckt und auf CD-ROM
- Ergebnisse aus **Modellversuchen** in der Aus- und Weiterbildung
- Berichte über **internationale Aktivitäten** des BIBB, u.a. über
  - das EU-Programm "**Leonardo da Vinci**" und die Arbeit des BIBB als nationale Programm-Koordinierungsstelle
  - das vom BIBB durchgeführte Programm "**Berufsbildung in Mittel- und Osteuropa**",  
  
(beide Programme werden aus Mitteln des BMBF finanziert)
- die Arbeiten des BIBB zur Förderung der **Berufsbildung in den neuen Bundesländern** sowie

- eine breite Übersicht über alle weiteren **Forschungsaktivitäten des BIBB** im Bereich beruflicher Aus- und Weiterbildung.
- 

**Die nächste Messe**, auf der das **BIBB** informieren und seine Arbeiten vorstellen wird, ist die internationale Bildungsmesse

***didacta***

*Düsseldorf, 17.-21. Februar 1997*

(BIBB: Halle 2, Stand 2A 09).

Im Anschluß daran wird das BIBB anzutreffen sein auf der

***Interschul***

*Berlin, 8. - 11. April 1997*

(BIBB: Halle 17, Stand 17.25),

***Weiterbildung***

*München, 17. - 19. April 1997*

(BIBB: Standplatz noch offen),

***Qualifikation '97***

*Hannover, 7. - 10. Oktober 1997*

(BIBB: Standplatz noch offen).

**Wir würden uns freuen, wenn wir Sie auf unserem Messestand begrüßen dürften.**

zur Übersicht [Up](#)

---

**BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung**

Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 030 /86 43 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

Seitenanfang [Up](#)

## Lehren mit Computer will gelernt sein!

Der Computer unterstützt nicht nur den Lernprozeß in der beruflichen Aus- und Weiterbildung - er wird ihn in naher Zukunft auch verändern. Durch den Einsatz multimedialer Systeme wird der Arbeitsplatz verstärkt zum Lernort werden, an dem die beruflichen Fachkenntnisse computergestützt vermittelt werden. Arbeit, Ausbildung und Qualifizierung werden sich zu einem Ganzen entwickeln, in dem zugleich mit der Arbeit das Lernen individuell geplant und organisiert werden kann und sich die Lernenden aus eigener Initiative selbständig neues Wissen aneignen. Für das Lehr- und Ausbildungspersonal in der beruflichen Bildung wird das multimediale, computergestützte Lernen eine wichtige Veränderung ihrer Ausbildungsaufgaben zur Folge haben. Teilweise entlastet von der Vermittlung der fachspezifischen Inhalte, müssen Sie künftig z.B. bei komplexen Lernprozessen intensiver die Entwicklung von Problemlösungstechniken und kritischen Reflexionen unterstützen; vor allem aber werden sie zur Ausbildung der Qualifikationen gebraucht, die über einen Computer nicht erreicht werden können: Persönliche und soziale Kompetenz. **Ausbilder, Lehrkräfte und Pädagogen** müssen sich auf diese Akzentverschiebung ihrer Vermittlerrolle vorbereiten: Sie **müssen lernen, Multimedia-Software gezielt als "Werkzeug" in der beruflichen Aus- und Weiterbildung einzusetzen und ihre Rolle als Berater, Moderator und Steuerer von Lernprozessen auszubauen.**

Mit dem Band "**Handlungsorientiertes Lernen mit Multimedia**", erschienen in der von Mitarbeitern des **Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)** herausgegebenen Reihe "Multimediales Lernen in der Berufsbildung", wird der Versuch unternommen, **Lehrkräfte in der beruflichen Bildung bei der Entwicklung und Umsetzung ihrer neuen Aufgabe zu unterstützen.** Dazu werden Ansätze und Methoden, die sich bei der Konzeption, Planung und Entwicklung von handlungsorientiertem, lehrerunterstütztem Unterricht in der Praxis bewährt haben, aufgegriffen und auf multimediale Lernumgebungen übertragen.

Deutlich werden dabei die vielfältigen **Möglichkeiten**, zugleich aber auch die **Grenzen des Einsatzes PC-gestützter multimedialer Lernsysteme.** Diese Grenzen sind stets dann gegeben, wenn es beim Lernen um "Handlungskompetenz" und hier vor allem um die Interaktion und Kommunikation zwischen Menschen geht - sie können von einer Maschine nicht ersetzt werden.

Der **vorgelegte Band** versteht sich zum einen als **Statusbericht über die Entwicklung und den Einsatz multimedialer Lernsysteme.** An ausgewählten Beispielen wird verdeutlicht, daß innovative, multimedial gestützte Lernarrangements vor allem im Zusammenhang mit neuen, handlungsintegrierenden Lehr- und Lernformen ihre Bedeutung haben. Zum anderen möchte die Veröffentlichung **Bildungspraktiker beim sachgerechten Einsatz multimedialer Lernsysteme unterstützen und ihnen Anregungen geben** bei der

- Entwicklung handlungsorientierter multimedialer Lernsysteme,

- Einführung von handlungsintegrierenden Unterrichtsmethoden,
- Integration von Selbstlernmaterialien in umfassendere Bildungskonzeptionen,
- Entwicklung und Anwendung neuer Berufsbilder.

Die Veröffentlichung von Dieter Ballin und Michael Brater, "Handlungsorientiert lernen mit Multimedia.

Lernarrangements planen, entwickeln und einsetzen" ist zum Preis von DM 58,-- zu beziehen beim BW Bildung und WissenVerlag und Software GmbH, Postfach 82 01 50, 90252 Nürnberg, Telefon (0911) 96 76-700, Fax (0911) 96 76-701.

zur Übersicht [Up](#)

---

**BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung**

Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 030 /86 43 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

Seitenanfang [Up](#)

27/97  
Berlin/Bonn, den 14.08.1997

## **Qualifizierungspaß erhöht berufliche Flexibilität**

Auch Jugendliche, die ihre Berufsausbildung abbrechen oder in der Abschlußprüfung versagen, haben während ihrer Ausbildungszeit etwas gelernt - und das sollte ihnen bescheinigt werden. Ein Qualifizierungspaß, der vom Ausbildungsbetrieb oder anderen Ausbildungsstätten ausgestellt wird, böte die Möglichkeit, zum einen die in einer nicht abgeschlossenen Berufsausbildung erworbenen Qualifikationen auszuweisen. Für Jugendliche, denen das Lernen leichter fällt, wäre er zum anderen ein Dokument, in dem die Qualifikationen beschrieben werden könnten, die während der Ausbildung zusätzlich erworben wurden und über das eigentliche Berufsbild hinausgehen.

**Die Aktualisierung und Konkretisierung für einen Qualifizierungspaß ist inhaltlicher Teil einer vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) jetzt veröffentlichten Studie, die die Vor- und Nachteile verschiedener - und strittiger - Konzepte zur Modularisierung in der beruflichen Bildung gegenüberstellt** und daraus für die Berufsausbildung ein Konzept ableitet, das weder das Berufskonzept noch die im Berufsbildungsgesetz festgelegten Qualitätsstandards in Frage stellt. Intention der Qualifizierungspaß-Idee ist die Zertifizierung von Teil- und Zusatzqualifikationen, ein Ziel, das auch Bestandteil des vom Bundeskabinett beschlossenen "Reformkonzepts berufliche Bildung" des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie ist.

Ausbildungsabbrüche und nicht bestandene Abschlußprüfungen sind bislang ausschließlich "Negativposten" in der Leistungsbilanz Jugendlicher. Unter dem Motto "Abbruch ohne Schiffbruch" wäre der *Qualifizierungspaß* dagegen ein *Dokument, das jungen Menschen ihre positiven Leistungen bescheinigt* und ihnen etwas Verwertbares für die Zukunft in die Hand gibt. Als Nachweis über die individuell erreichten Teilqualifikationen eines Berufsbildes kann es die Grundlage für spätere Berufsabschlüsse z.B. im Rahmen einer Nachqualifizierung mit Externenprüfung sein.

Im Kontext gezielter Förderung leistungsstarker Jugendlicher, stärkerer Vernetzung von Aus- und Weiterbildung sowie möglicher Verkürzung von Ausbildungszeiten ist zukünftig damit zu rechnen, daß Auszubildende in zunehmendem Maße zusätzliche Qualifikationen erwerben werden, die transparent nachgewiesen werden müssen, wenn sie bei der Arbeitssuche verwertbar und auf spätere Weiterbildungsabschlüsse anrechenbar sein sollen. Ein *Qualifizierungspaß*, der diese *Zusatzqualifikationen beschreibt*, ist ein Weg, diese erforderliche Transparenz herzustellen und damit eine größere Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Die Studie von Peter-Werner Kloas "Modularisierung in der beruflichen Bildung" - Modebegriff, Streitthema oder konstruktiver Ansatz zur Lösung von Zukunftsproblemen?" mit einem Beitrag zum Thema von Helmut Pütz ist zum Preis von DM 19,-- zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33506 Bielefeld, Postfach 100633, Tel.: 0521/911 01-0, Fax: 0521/911 01-79.

---

**BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung**  
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 030 /86 43 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

## **Erfahrungen gemeinsam nutzen- - Neue Wege der Zusammenarbeit in der beruflichen Umweltbildung -**

Berufliche Umweltbildung ist die Grundlage für eine umweltverträgliche Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft - Voraussetzung dafür ist die umweltgerechte berufliche Qualifizierung der Fachkräfte in Betrieben und Verwaltungen. Mit dem Projekt "**Umweltgerechte Qualifizierung in den neuen Bundesländern**" wird hierzu ein wichtiger Beitrag geleistet: Ausbilder und Lehrer aus den neuen Bundesländern entwickeln und erproben gemeinsam mit Wissenschaftlern aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung neue Aus- und Weiterbildungskonzepte zur umweltgerechten Qualifizierung von Fachkräften in den Berufsbereichen Metall/Elektro, Chemie, Bau, kaufmännische Berufe, Berufe der Agrarwirtschaft, Ver- und Entsorgung sowie Tourismus. Das seit 1995 vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit finanzieller Förderung der Deutschen Bundesstiftung Umwelt durchgeführte Projekt wird außerdem von der Kultusministerkonferenz sowie von den Pädagogischen Landesinstituten der neuen Bundesländer unterstützt.

Erste Ergebnisse des Projekts, u.a. der Prototyp eines Handbuchs zur beruflichen Umweltbildung im Bereich der Metallberufe, nach dessen Vorbild weitere Handbücher auch für andere Berufsbereiche entwickelt werden sollen, wurden im Rahmen einer Informationsveranstaltung am 14. November 1997 im IHK Bildungszentrum gGmbH in Dresden vorgestellt.

**Grundlegendes Ziel des Projekts und aller in seinem Zusammenhang entwickelten Aktivitäten und Konzepte ist es, in der Berufsbildungspraxis die Einsicht zu fördern, daß Umweltschutz nicht zusätzliches Thema sondern vielmehr Bestandteil der Ausbildungsinhalte in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sein muß - Umweltschutz darf sich nicht in punktuellen Maßnahmen und Regelungen erschöpfen.**

Um dieses Ziel zu erreichen, werden folgende Aktivitäten durchgeführt:

- Gemeinsam mit Ausbildern und Lehrern aus den neuen Bundesländern werden **Handbücher zur beruflichen Umweltbildung** entwickelt, erprobt und ggf. modifiziert. Die Handbücher basieren auf einer gemeinsam mit der Ausbildungspraxis erarbeiteten berufsübergreifenden Grundkonzeption. Sie berücksichtigen die unterschiedlichen Bedingungen im Handwerk, in der Industrie und der Berufsschule und ermöglichen den Einsatz der Ausbildungsunterlagen an unterschiedlichen Lernorten und in verschiedenen Berufen.
- **Ausbilder und Lehrer werden kontinuierlich für ihre Aufgabe qualifiziert.** Die Vorbildfunktion von Ausbildern und Lehrern hat besonders in der beruflichen

Umweltbildung einen hohen Stellenwert: An ihrem täglichen Handeln wird die Glaubwürdigkeit der vermittelten Inhalte und die Notwendigkeit ihrer Anwendung gemessen.

- Über den Aufbau regionaler Koordinierungsstellen und die Verbesserung der Lernortkooperation werden **Rahmenbedingungen geschaffen**, die eine kontinuierliche Verbesserung der Qualität beruflicher Umweltbildung über die Projektdauer hinaus (1995 - 1999) und damit eine nachhaltige Wirkung des Projekts gewährleisten. So sollen über die regionalen Koordinierungsstellen die im Projekt entwickelten Handbücher auch nach Projektende in der beruflichen Umweltbildung eingesetzt und kontinuierlich neuen Erfordernissen angepaßt werden.
- Veranstaltungen in den alten Bundesländern sollen den Ost-West-Transfer der Projektergebnisse ermöglichen, damit die alten Bundesländer von den Erfahrungen der neuen Bundesländer profitieren können.

Weitere Informationen zu dem Projekt "Umweltgerechte Berufsausbildung in den neuen Bundesländern" erteilt im Bundesinstitut für Berufsbildung Herr Tibor Adler, Tel.030/86 43-2390. Anschrift: Bundesinstitut für Berufsbildung, Abt. 3.2., Fehrbelliner Platz 3, 53113 Bonn.

zur Übersicht [Up](#)

34/97  
Berlin/Bonn, den 16.10.1997

## Schlechte Chancen für Ausbildungsabbrecher

Ausbildungsabbrecher gehen nach vorzeitiger Lösung ihres Ausbildungsvertrages zunehmend in die Arbeitslosigkeit: 1995/96 lag der Anteil derjenigen, die nach dem Abbruch ihrer Ausbildung arbeitslos wurden und auch keine neue Ausbildung in einem Betrieb, einer Schule oder an der Universität begannen, bei 32%. Damit lag die Arbeitslosigkeit bei Ausbildungsabbrechern um 15 Prozentpunkte höher als noch 1990; zum damaligen Zeitpunkt betrug die Quote der Arbeitslosen nach Ausbildungsabbruch 17%.

Zu diesem Ergebnis kommt das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** nach **zwei Befragungsaktionen**, die vom Institut zusammen mit den Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern **1990 und 1995/96 bei Ausbildungsabbrechern** durchgeführt wurden.

Weitere Ergebnisse der Befragungen:

- Rund 60 % der Vertragslösungen - 1990 ebenso wie 1995/96 - erfolgen im 1. Ausbildungs- jahr, davon mehr als die Hälfte in der Probezeit.
- Über ein Viertel der Vertragslösungen in Ostdeutschland war 1995/96 auf den Konkurs des Ausbildungsbetriebes zurückzuführen (im Westen: 8 %).
- 39 % der Ausbildungsabbrecher haben 1995/96 einen neuen Vertrag abgeschlossen , d.h. sie begannen eine neue Ausbildung in einem anderen Ausbildungsbetrieb und/oder Ausbildungsberuf (nur Westkammern; Ost und West zusammen: 41 %); 1990 lag der Anteil neu eingegangener Ausbildungsverhältnisse noch bei 46 %.
- Für die Mehrheit der Ausbildungswechsler stand 1995/96 nicht der Wechsel des Ausbildungsberufs sondern der Wechsel des Ausbildungsbetriebs im Vordergrund. Ein anderer Ausbildungsberuf war nur für 33 % ausschlaggebender Grund für einen neuen Ausbildungsvertrag.

Diese und weitere Befragungsergebnisse sind in dem Bericht von Laszlo Alex, Angela Menk und Manfred Schiemann "Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen" veröffentlicht in der Zeitschrift des BIBB "Berufs-bildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)" Nr. 4/97. Die Zeitschrift ist zum Preis von DM 15,-- zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33506 Bielefeld, Postfach 100633, Tel.: 0521/911 01-0, Fax: 0521/911 01-79.

zur Übersicht 

02/97  
Berlin/Bonn, den 17.01.1997

## Ein Zeugnis für Europa: Zertifizierung berufsbezogener Fremdsprachenkenntnisse

Der europäische Arbeitsmarkt verlangt berufsbezogene Fremdsprachenkompetenz. Ein Zertifikat, das Auskunft gibt über Art und Umfang der Sprachkenntnisse, wird damit bei Bewerbungen innerhalb und außerhalb deutscher Sprachgrenzen zu einem wichtigen Qualifikationsdokument.

In Deutschland wird der Erwerb eines Sprachzertifikats traditionell mit dem Erlernen oder der Verbesserung der Sprache in Weiterbildungskursen verbunden. In anderen Ländern ist es dagegen üblich, sich die bereits vorhandene Sprachkompetenz von einer Institution bescheinigen zu lassen, die dazu berechtigt ist. Die von diesen Veranstaltern angebotenen Kurse dienen dabei weniger dem Spracherwerb sondern vielmehr der unmittelbaren Vorbereitung auf die Prüfung z.B. für das "Certificate of Proficiency" der Universität Cambridge oder das "Diplôme de Langue Francaise" der Alliance Francaise.

Daß dieses Verfahren auch in Deutschland auf immer größeres Interesse stößt, zeigt sich nicht nur in der Vielzahl ausländischer, speziell britischer Anbieter, die für ein Sprachzertifikat werben, sondern auch in der Tatsache, daß immer mehr deutsche Institutionen Zertifikate vergeben. Die vier wichtigsten sind z.Z. die Industrie- und Handelskammern, Goethe-Institute, Volkshochschulen und die Carl-Duisberg-Gesellschaft.

Doch je größer die Anzahl der Anbieter, desto unübersichtlicher das Angebot: Dem interessierten Arbeitnehmer stellt sich angesichts vieler Zertifizierungsangebote die Frage, welches Zeugnis seine sprachlichen Qualifikationen am genauesten beschreibt; der Arbeitgeber möchte wissen, was das Zertifikat des Bewerbers über dessen tatsächliche Sprachkenntnisse aussagt: **Wie zuverlässig ist die Aussage eines Zeugnisses? Welche Aspekte der fremdsprachlichen Kompetenz - lesen, schreiben, sprechen, hören - werden in der Prüfung erfaßt? Welchen Stellenwert hat die Fachsprache bei der Vergabe des Zertifikats?**

Das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** hat in der jetzt erschienenen **Studie "Zertifizierung von berufsbezogenen Fremdsprachenqualifikationen in einem zusammenwachsenden Europa"** den Versuch unternommen, Antworten auf diese Fragen zu finden. **Die Veröffentlichung**

- **klärt zunächst (Teil 1) grundlegende Fragen einer Erfassung von Fremdsprachenqualifikationen**, der Untergliederung in Niveaustufen und des Informationsbedarfs und informiert im Anschluß daran über zwei europäische Projekte, die sich mit der Verbesserung der Transparenz und der Vereinheitlichung von Prüfungsmethoden und Standards beschäftigen: LangCred (Language Credits and Credibility) und Alte (Association of Language Testers in Europe).
- Der **zweite Teil** enthält konkrete Informationen für alle, die ein Zertifikat

erwerben wollen oder ein vorgelegtes Zeugnis bewerten müssen: **Hier werden die Zertifikate der vier wichtigsten Anbieter in Deutschland** (Industrie- und Handelskammer, Goethe-Institut, Volkshochschulen und Carl-Duisberg-Gesellschaft) **vorge stellt und ein Überblick gegeben über wichtige Zertifikate aus anderen europäischen Ländern.**

- Im **dritten Teil** des Buches werden geprüfte **Lehrmaterialien für den Fremdsprachenunterricht** aufgelistet. Als Quelle dienen hier die von den Kultusministerien der Länder aufgestellten Kataloge zugelassener Lehrmaterialien für den Unterricht an berufsbildenden Schulen.

Die Studie von Jens U. Schmidt und Wilfried Reisse: "Zertifizierung von berufsbezogenen Fremdsprachenqualifikationen in einem zusammenwachsenden Europa" ist zum Preis von DM 24,-- zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co KG, 33056 Bielefeld, Postfach 100633, Tel.: 0521/911 01-0, Fax 0521/911 01-79, Bestell-Nr. 102.197.

zur Übersicht [Up](#)

## Qualitätssicherung durch Qualitätsmanagement

Die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens wird von der Qualität seines Produkts bestimmt; die Qualität des Produkts wiederum ist abhängig von der Qualität der Arbeit aller Mitarbeiter eines Betriebes, ihrer Beteiligung am Arbeitsprozeß und ihrer Fähigkeit zur Zusammenarbeit. Qualitätsmanagement-Systeme nach DIN ISO 9000 ff. dienen der Beachtung und Einhaltung dieser unterschiedlichen Qualitätsaspekte. Ihre Anwendung in einem Betrieb hat allerdings Konsequenzen sowohl für den Arbeitsprozeß als auch für die gesamte Belegschaft: Die Einführung von Qualitätsmanagement-Systemen macht nicht nur einen Strukturwandel der Arbeit und ggf. eine Veränderung der betrieblichen Arbeitsorganisation erforderlich, sondern geht vor allem einher mit einer Veränderung des Arbeitsverhaltens der Mitarbeiter/-innen und ihrer Qualifizierung für einen auf Qualitätssicherung konzentrierten Arbeitsprozeß.

Die Ermittlung der Wege, die zu beschreiten und der Maßnahmen, die zu ergreifen sind, um im Betrieb allen am Qualitäts-Sicherungs-Prozeß Beteiligten ihre jeweilige Aufgabe bewußt zu machen und sie dafür zu motivieren, war Ziel des vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) fachlich betreuten **Modellversuchs "Integrative Qualifikationen für integrierte Qualitäts-Sicherungs-Systeme (IQSS)"**. Der aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF) und des Landes Bremen geförderte Modellversuch wurde in Klein- und Mittelbetrieben in Bremen, Bremerhaven, Rostock und Schwerin durchgeführt. Im Anschluß an die Erprobungspraxis wurden die dabei gewonnenen **Erfahrungen** zusammengefaßt und in Form von **vier Argumentationsleitfäden und drei Qualifizierungsmodulen für die betriebliche Weiterbildung veröffentlicht**.

**Vier Argumentationsleitfäden** geben Orientierungshilfen im aktuellen Dschungel der Qualitätsdiskussion: Sie enthalten Anregungen, wie in Klein- und Mittelunternehmen (KMU) der Weg von der Qualitätskontrolle zur prozeß- und kundenorientierten Qualitätssicherung mit den Mitarbeitern beschrritten werden kann und sind geeignet, die Einführung eines zertifizierbaren Qualitätsmanagement-Systems zu begleiten. Die vier Leitfäden konzentrieren sich auf die Qualifizierung der Mitarbeiter sowie ein verändertes Arbeitsverhalten im Betrieb. Zielgruppe sind betriebliche Führungskräfte und Mitarbeiter, die im Unternehmen an der Umsetzung der prozeßorientierten Qualitätssicherung beteiligt sind.

- *Argumentationsleitfaden 1:*

**"Wer aufhört, besser zu werden, hat aufgehört, gut zu sein!"  
- Was Qualitätsmanagement und betriebliche Weiterbildung  
miteinander zu tun haben.**

- *Argumentationsleitfaden 2:*

**Betriebliche Schwachstellenanalyse und qualitätsorientierte  
Personalpolitik**

## **- Das Unternehmen der Zukunft - als lernende Organisation auf Erfolgskurs.**

- *Argumentationsleitfaden 3:*

### **Mitarbeiterbeteiligung als Organisationsprinzip**

**- Vom Mitarbeiter zum Mitdenker - die wahren Qualitätsexperten sind längst "vor Ort"!**

- *Argumentationsleitfaden 4:*

**Mitarbeiterqualifizierung für Qualitätsmanagement-Systeme - Wie sie geht und wie man ihren Erfolg sichert.**

***Drei Qualifizierungsmodule***, die im Rahmen des Modellversuchs entwickelt und erprobt wurden, dienen der konkreten Qualifizierung des Personals in der betrieblichen Praxis. Die Module sind Bestandteil einer aufgabenbezogenen und handlungsorientierten betrieblichen Weiterbildungskonzeption, deren Ziel es ist, Mitarbeiter aus Klein- und Mittelbetrieben zu qualitätssichernder Handlungskompetenz zu führen. Das auf die Weiterbildungsbedingungen der KMU zugeschnittene Konzept wendet sich ausdrücklich auch an Mitarbeiter/-innen solcher Unternehmen, die noch kein durchgängiges Qualitätsmanagement-System aufgebaut haben: In Fragen der Qualitätssicherung geschulte Mitarbeiter sind oft der "Motor", der die prozeß- und kundenorientierte Qualitätssicherung vorantreibt und laufend weiterentwickelt.

Für die ***zwei Module***

- **"Qualitätssicherndes Handeln im Wareneingang"**
- **"Qualitätssicherndes Handeln in der Fertigung"**

ist die konkrete tägliche Arbeit der Mitarbeiter Ausgangspunkt und zugleich Gegenstand des Lernprozesses. Jeder einzelne wird "da abgeholt, wo er steht", um im folgenden schrittweise zum Erkennen des Zusammenhangs seiner individuellen Aufgabe mit einer vorausschauenden Qualitätssicherungsstrategie geführt zu werden. Ziel ist, über das Erkennen der jeweiligen Rolle im gesamten Arbeitsprozeß zu lernen, qualitätsbewußt zu handeln.

Die beiden Qualifizierungseinheiten wurden sowohl für betriebliche Führungskräfte, Moderatoren und Multiplikatoren entwickelt als auch für Bildungsträger, die betriebliche Weiterbildung für Mitarbeiter/-innen in KMU organisieren und gestalten. Sie enthalten jeweils die Zielbestimmung, die teilnehmer- und durchführungsorientierte Beschreibung des inhaltlichen und methodischen Vorgehens, Hinweise für die Moderatoren und Arbeitsblätter und -materialien für die Teilnehmer.

Das ***dritte Modul***

- **"Handlungsanleitung für Moderatoren zur Durchführung einer betrieblichen Weiterbildung"**

bietet künftigen betrieblichen Moderatoren Hilfe und Material zur Selbstqualifizierung für die wichtigsten Bereiche der Planung, Vorbereitung und Umsetzung einer systematischen Mitarbeiterqualifizierung für Qualitätssicherung. Die dargestellten zehn Schritte zur Umsetzung einer systematischen Mitarbeiterqualifizierung sind so angelegt, daß sie auch für die betriebliche Weiterbildung in anderen Themenkreisen genutzt werden können.

Alle drei Module sind benutzerfreundlich aufbereitet. Die lose Heftung der Materialien erlaubt die direkte Benutzung der Arbeitshilfen und ermöglicht persönliche und betriebsspezifische Ergänzungen.

### **Informations- und Bestellhinweis**

**Nachfragen** zum Modellversuch können gerichtet werden an das Bundesinstitut für Berufsbildung, Hermann-Ehlers-Str. 10, 53113 Bonn, Frau Alt, Tel.: 030/86 43-2350.

Die im folgenden aufgeführten **Veröffentlichungen** sind zum angegebenen Preis zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33506 Bielefeld, Postfach 100633, Tel.: 0521/911 01 - 0, Fax: 0521/911 01-79.

- Argumentationsleitfaden 1: "Wer aufhört, besser zu werden ..." (DM 12,--)
- Argumentationsleitfaden 2: "Betriebliche Schwachstellen ..." (DM 12,--)
- Argumentationsleitfaden 3: "Mitarbeiterbeteiligung als Organisationsprinzip ..." (DM 12,--)
- Argumentationsleitfaden 4: "Mitarbeiterqualifizierung für Qualitätsmanagement-Systeme ..." (DM 12,--)

**Gesamtpreis** für die Hefte 1-4: DM 39,--

- Modul: "Qualitätssicherndes Handeln im Wareneingang" (DM 19,--)
- Modul: "Qualitätssicherndes Handeln in der Fertigung" (DM 24,--)
- Modul: "Handlungsanleitung für Moderatoren zur Durchführung einer betrieblichen Weiterbildung" (DM 19,--)

zur Übersicht [Up](#)

18/97  
Berlin/Bonn, den 17.06.1997

## Guter Rat für Weiterbildung - "Ratgeber für Fernunterricht '97" erschienen

Fernunterricht ist eine erfolgreiche und praxisnahe Weiterbildungsform. Die große Zahl seiner Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den letzten Jahren belegt, daß viele Menschen die Möglichkeit nutzen, sich unabhängig vom Veranstaltungsort und den Veranstaltungsterminen weiterzuqualifizieren.

Der **soeben erschienene "Ratgeber für Fernunterricht '97" beschreibt die speziellen Vorteile des Fernunterrichts und informiert über sein gesamtes Veranstaltungsangebot.** Er wird jährlich neu vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) in Köln zusammengestellt und herausgegeben.

Die Broschüre gibt Einblick in den Fernunterricht als eine besondere Form der Weiterbildung und hilft, ihren Interessenten- und Teilnehmerkreis zu erweitern. Die zusammengestellten Informationen, Hinweise und Empfehlungen sind ein nützlicher Leitfaden und eine praktische Arbeitshilfe für alle, die sich für Fernunterricht interessieren oder als Bildungs-, Berufs- oder Arbeitsberater mit dem Fernunterricht befassen.

Die Broschüre gibt u.a.

- einen **Überblick** über alle derzeit zugelassenen Fernlehreangebote und -anbieter,
- **Informationen** über Teilnehmervoraussetzungen und Möglichkeiten der finanziellen Förderung,
- **Entscheidungshilfen** durch praktische Hinweise und Empfehlungen sowie
- **Auskunft** über Ziele, gesetzliche Grundlagen und didaktische Besonderheiten des Fernunterrichts.

Der "Ratgeber für Fernunterricht '97" ist erhältlich beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Abt. 4.4, Fehrbelliner Platz 3, 53113 Bonn, Tel.: 030/86 43 - 2424 oder -2321, Fax 030/86 43 -2322, sowie bei der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht, Peter-Welter-Platz 2, 50676 Köln, Tel.: 0221/921207-0.

zur Übersicht 

23/97  
Berlin/Bonn, den 17.07.1997

## Informelles Lernen - in deutschen "lernenden Unternehmen" und amerikanischen "Teaching Firms"

Unternehmen müssen "lernen" - sich den Veränderungen der Arbeitswelt anzupassen, dem aus dem globalen Wettbewerb resultierenden Innovationsdruck standzuhalten und den Forderungen nach "Total Quality" und kontinuierlicher Verbesserung von Arbeits- und Produktionsprozessen zu entsprechen. Zur Bewältigung dieser Herausforderungen an das "lernende Unternehmen" werden flexible und kreative, vor allem aber lernbereite und lernfähige Fachkräfte benötigt, die die permanenten Veränderungen des Unternehmens auf ihren Arbeitsplatz beziehen und Strategien entwickeln, um deren Konsequenzen für ihre Tätigkeit umzusetzen.

Wie können Unternehmen sicherstellen, daß ihre Belegschaften sich der betrieblichen Entwicklungsdynamik anpassen und in ihrer Arbeit lernen, den sich immer schneller wandelnden Anforderungen nachzukommen - **wie kann das Lernen mit der Arbeit am besten verbunden werden?**

Diese Frage stand im Mittelpunkt des ersten **deutsch-amerikanischen Workshops "Informal Learning at Work"**, den das *Bundesinstitut für Berufsbildung* mit finanzieller Unterstützung des German Marshall Fund (Washington) vom 30. Juni bis 2. Juli 1997 gemeinsam mit dem *Education Development Center*, Massachusetts, in Berlin durchgeführt hat.

Die Antwort darauf war bei den Experten aus Deutschland und den USA gleich: **Ohne informelles Lernen**, d.h. das Lernen durch Kollegen und Vorgesetzte, durch eigenständiges Einarbeiten in neue Sachgebiete, durch den Gebrauch von Handbüchern, Online-Hilfen etc. **werden die Anpassung und aktive Mitgestaltung betrieblicher Veränderungen nicht gelingen**. Formell organisierte Aus- und Weiterbildung können mit den sich rasch wandelnden speziellen Anforderungen an Wissen und Können in vielen Betrieben nicht mithalten. Neue Modelle sind erforderlich, die das informelle Lernen unterstützen und mit dem organisierten, formalisierten Lehren und Lernen verknüpfen.

In den USA wird daher gegenwärtig in einem Pilotprojekt unter Leitung des Education Development Centers gemeinsam mit Unternehmen wie Motorola, Boeing, Ford und Siemens der Weg der "*Teaching Firm*" erprobt - ein Konzept, das dem des "*lernenden Unternehmens*" in Deutschland auf den ersten Blick gleicht. Doch die Ansätze in beiden Ländern unterscheiden sich.

*In den USA wird auf individuelles Selbstlernen am Arbeitsplatz gesetzt:* Sowohl auf gezieltes Selbstlernen, um erkannte Kompetenzdefizite auszugleichen, als auch auf spontanes "Nebenbei-Lernen" durch Erfahrungsaustausch mit Kollegen, Arbeiten im Team, durch job rotation und in Innovationszirkeln. Dieses "informelle Lernen" des Einzelnen oder der Gruppe bedarf jedoch der Begleitung und Stützung. Entscheidend hierfür sei - so die amerikanischen Experten - eine Unternehmenskultur, die ein

lernfreundliches Klima befördert, indem individuell gesteuertes, informelles Lernen ausdrücklich gewollt und mit Anreizen und Hilfen unterstützt wird. Nur so können Mitarbeiter die erforderliche Lernbereitschaft und Lernfähigkeit entwickeln, um sich immer wieder neuen Aufgaben zu stellen.

*Deutschland hat dagegen als Voraussetzung für die Flexibilität die hohe Qualifikation seiner Fachkräfte, die von professionellen Ausbildern, Trainern und Dozenten in organisierten Lernprozessen in der Berufsausbildung und in der beruflichen Weiterbildung vermittelt wird. Auch in diesen formalisierten betrieblichen Bildungsmaßnahmen findet "informelles Lernen" statt; ihm wird jedoch, anders als in den USA, in Deutschland bisher nicht die Aufmerksamkeit und Bedeutung zugemessen wie in Ländern, die keine systematische Berufsbildung praktizieren oder in der Ausgestaltung der betrieblichen Qualifizierung freier sind. Die USA können hierfür ein Beispiel sein.*

Der Workshop machte deutlich, daß die Experten dies- und jenseits des Atlantiks bisher noch wenig Genauer über das selbstgesteuerte, informelle Lernen am Arbeitsplatz wissen, über seine Qualität und Ergebnisse, die Übertragbarkeit und Dauerhaftigkeit der so erworbenen Fähigkeiten sowie den Einfluß von Persönlichkeitsmerkmalen und Rahmenbedingungen der Arbeit auf diese Art spontanen Lernens. *Der begonnene deutsch-amerikanische Dialog zwischen Berlin und Boston wird deshalb fortgesetzt. Das nächste in den USA stattfindende Treffen wird vorbereitet. Die Ergebnisse des 1. Workshops in Berlin werden veröffentlicht.*

zur Übersicht [Up](#)

19/97  
Berlin/Bonn, den 18.06.1997

## **Hauptausschuß des BIBB verabschiedet Resolution zur aktuellen Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt**

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat die gesetzliche Aufgabe, die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung zu beraten.

Das vierteljährlich mit Beauftragten der Arbeitgeberorganisationen, der Gewerkschaften, der Länder und des Bundes besetzte Gremium hat in seiner Sitzung am 18. Juni 1997 die aktuelle Ausbildungsplatzsituation beraten und dazu einstimmig eine Resolution verabschiedet.

Die "**Resolution des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt**" lautet wie folgt:

"Mit Besorgnis registriert der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung die gegenwärtige Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt. Im Jahre 1996 wurden je nach Bundesland weniger oder nur geringfügig mehr Auszubildende als im Jahr zuvor registriert.

Die Zahl der Ausbildungsplätze nachfragender Schulabgänger nimmt demographisch bedingt in Deutschland bis zum Jahre 2007 um jährlich 1 bis 2 Prozent zu, wenn auch in einzelnen Regionen deutlich höhere Zuwächse zu verzeichnen sind. Zugleich geht der Bedarf an ungelerten Arbeitskräften deutlich zurück und wird bis zum Jahr 2010 nur noch jeden zehnten Arbeitsplatz umfassen.

Angesichts dieser Entwicklungslinien sind verstärkte Anstrengungen notwendig, um möglichst allen jungen Menschen eine qualifizierte Berufsausbildung zu ermöglichen. Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung appelliert deshalb an die Betriebe und Verwaltungen, die im Berufsbildungsgesetz/Handwerksordnung genannten Ausbildungsmöglichkeiten voll auszunutzen und durch die Bereitstellung auch zusätzlicher Ausbildungsplätze den jungen Menschen eine sinnvolle berufliche Perspektive zu ermöglichen.

Daher regt der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung insbesondere folgende Maßnahmen an:

- Eine verstärkte Unterstützung von Ausbildungsverbänden, da sie einen guten Ansatz für Betriebe mit eingeschränkten Ausbildungsmöglichkeiten bieten, eigene Ausbildungsleistungen zu nutzen. Insbesondere für viele Kleinfirmen ist dies eine gangbare Alternative. Auch Ausbildungsverbände unter Einbeziehung von schulischen, außer- und überbetrieblichen Maßnahmen können zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze beitragen.
- Einsatz von Ausbildungsplatzwerbern und -beratern, wie das in den neuen Bundesländern bereits praktiziert wird, unter Nutzung von Maßnahmen der Arbeitsbeschaffung.

- Nutzung des bisher nicht besetzten Ausbildungsplatzangebotes durch gezielte Beratungsgespräche und unter Einbeziehung von ausbildungsbegleitenden Hilfen.
- Fortsetzung der bewährten Aktivitäten der Berufsberatung, insbesondere auch mit dem Ziel des optimalen Ausgleichs zwischen angebotenen Stellen und nachfragenden Bewerbern.
- Gezielte Ansprache von Betrieben, die noch nie ausgebildet haben, mit dem Ziel des optimalen Ausgleichs zwischen angebotenen Stellen und nachfragenden Bewerbern.
- Gezielte Ansprache von Betrieben, die nicht mehr ausbilden, mit dem Ziel, die Ausbildung wieder aufzunehmen.
- Gezielte Ansprache von Betrieben, die bereits ausbilden, mit dem Ziel, Ausbildung über den eigenen Bedarf hinaus anzubieten.
- Gezielte Ansprache von Betrieben mit dem Ziel, verstärkt auch auf die neuen oder neu geordneten Ausbildungsberufe und für deren Betriebe und Bewerber attraktive Ausbildungsmöglichkeiten hinzuweisen."

zur Übersicht [Up](#)

## Auszubildende sind ihr Geld wert!

Auszubildende verdienen mit ihrer produktiven Arbeit das Geld, das sie monatlich von ihrem Betrieb als Ausbildungsvergütung erhalten - und zwar in einer seit Anfang der 70er Jahre kaum veränderten Anzahl betrieblicher Arbeitstage!

Die Höhe der Ausbildungsvergütungen ebenso wie die vermeintlich geringen Anwesenheitszeiten der Auszubildenden im Betrieb werden in der öffentlichen Diskussion als zwei entscheidende Gründe für den Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft genannt. Das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** hat im Rahmen seiner **Studie** zu den im Jahr 1995 durchschnittlich in Industrie, Handel und Handwerk aufgewendeten Ausbildungskosten daher unter anderem den **Ertrag der produktiven Arbeitsleistung der Auszubildenden der Höhe der Ausbildungsvergütungen gegenübergestellt.**

Die **Ergebnisse** hierzu sind:

- Aufgrund ihrer produktiven Leistungen in Industrie, Handel und Handwerk erwirtschaften Auszubildende im Durchschnitt 13 528,- DM pro Jahr. Dem stehen 12 695,- DM gegenüber, die durchschnittlich pro Jahr als Ausbildungsvergütungen gezahlt werden (ohne gesetzliche, tarifvertragliche und freiwillige Sozialleistungen). D.h. die durchschnittlichen Erträge liegen um knapp 1 000,- DM über dem Monatsverdienst der Auszubildenden.
- Die Anzahl produktiver Arbeitstage der Auszubildenden im Betrieb ist seit Beginn der 70er Jahre so gut wie konstant: Während zum damaligen Zeitpunkt von den Sachverständigen der *Kommission Kosten und Finanzierung der Beruflichen Bildung* 125,5 Tage ermittelt wurden, kommt das *BIBB* bei seinen Berechnungen für die 90er Jahre auf 126 Tage.

Diese und weitere Untersuchungsergebnisse sind zu entnehmen der jetzt vom BIBB herausgegebenen Studie von Richard von Bardeleben, Ursula Beicht und Kálman Fehér: "Was kostet die betriebliche Ausbildung? Fortschreibung der Ergebnisse 1991 auf den Stand von 1995". Die Studie kann zum Preis von DM 19,- bezogen werden beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33506 Bielefeld, Postfach 100633, Tel.: 0521/911 01-0, Fax: 0521/911 01-79.

zur Übersicht [Up](#)

## **Berufsperspektiven mit Lehre - Voraussetzung zur Steigerung der Attraktivität des Dualen Systems**

Die Zukunft des Dualen Systems der Berufsausbildung hängt nicht allein von der Lösung quantitativer Probleme ab. Ebenso wichtig sind der Erhalt und die Weiterentwicklung seiner Qualität, d.h. seiner Leistungsfähigkeit zur Sicherung des zukünftigen Qualifikationsbedarfs der Betriebe. Voraussetzung dafür ist, daß die Berufsausbildung in Betrieb und Berufsschule nicht nur für Jugendliche mit Haupt- und Realschulabschluß, sondern auch für studienbe-rechtigte Jugendliche weiterhin attraktiv bleibt. Betriebliche Angebote für eine "Berufsperspektive mit Lehre" sind dabei von entscheidender Bedeutung: Neue Wege sind erforderlich, die Absolventen des Dualen Systems betriebliche Karrieremöglichkeiten eröffnen, aufstiegs-orientierten Jugendlichen interessante Alternativen zum Studium bieten und den Betrieben einen leistungsfähigen Nachwuchs sichern.

Fragen zur Wertschätzung und Zukunft der dualen Berufsausbildung in Deutschland stehen im Mittelpunkt einer aktuellen Veröffentlichung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Grundlage der Publikation sind zentrale Ergebnisse aus den drei BIBB-Forschungs-projekten "Die Wertschätzung der dualen Berufsausbildung und ihre Einflußfaktoren", "Mobilitätsverhalten und Berufsperspektiven studienberechtigter Fachkräfte in Betrieben und Maßnahmen zu ihrer weiteren Qualifizierung" und "Wandel im Ausbildungsverhalten und Qualifikationsbedarf von größeren Unternehmen - Fakten, Ursachen, Schlußfolgerungen". Die BIBB-Resultate werden ergänzt durch weitere Beiträge aus der Berufsbildungsforschung und -praxis. Folgen den Fragen gehen die Autorinnen und Autoren u.a. nach: Welche Berufsperspektiven und welche Erwartungen haben Absolventen und Absolventinnen einer dualen Ausbildung? Welche innerbetrieblichen Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten bestehen für dual Ausgebildete aus der Sicht der Betriebe? Welchen Stellenwert haben alternative duale Berufsbildungswege, z.B. Berufsakademieausbildung?

Thematisch konzentriert sich die Veröffentlichung auf

- den Stellenwert und die Entwicklung des Dualen Systems und damit verbunden die Entwicklungslinien, die Voraussetzungen und die Zukunft des Dualen Systems der Berufsbildung,
- die Berufsperspektiven der Absolventen dualer Berufsbildungsgänge und ihr Verbleib nach Ausbildungsende sowie ihre Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Vergleich zu anderen Bildungsgängen,
- die betriebliche Nachwuchssicherung durch duale Berufsausbildung und die innerbetriebliche Bedeutung einer Berufsausbildung sowie die Darstellung gelungener Beispiele einer Personalentwicklung auf der Basis dual erworbener Qualifikationen.

Die von Ursula Beicht, Klaus Berger, Hermann Herget und Elisabeth M. Krekel

herausgegebene Veröffentlichung "Berufsperspektiven mit Lehre. Wert und Zukunft dualer Berufsausbildung" kann zum Preis von DM 35,-- bezogen werden beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33506 Bielefeld, Postfach 100633, Tel.: 0521/911 01-0, Fax: 0521/911 01-79.

zur Übersicht [Up](#)

---

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung  
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 030 /86 43 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

Seitenanfang [Up](#)

09/97  
Berlin/Bonn, den 20.03.1997

## Berufsbildungsbericht 1997

### Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung nimmt Stellung zum Entwurf

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat die gestzliche Aufgabe, die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung zu beraten.

Das viertelparitätisch mit Beauftragten der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, der Länder und des Bundes besetzte Gremium hat in seiner Sitzung am 12./13. März 1997 den vom Bundesminister für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie vorgelegten Entwurf des Berufsbildungsberichts 1997 beraten und - ohne Beteiligung der Vertreter des bundes - eine Stellungnahme dazu mit 21 Ja-Stimmen, 16 Nein-Stimmen und 11 Enthaltungen verabschiedet.

Die Gruppen der Beauftragen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer brachten jeweils eine eigene Stellungnahme ein. Auf die Arbeitgeberstellungnahme entfielen 16 Ja-Stimmen und 32 Nein-Stimmen (keine Enthaltungen). Die Arbeitnehmerstellungnahme erhielt ebenfalls 16 Ja-Stimmen, 32 Nein-Stimmen und keine Enthaltungen.

Die Stellungnahme des Hauptausschusses sowie die Minderheitsvoten der Beauftragen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer liegen dem Referat für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im BIBB vor. Bei Interesse können diese Texte unter folgender Adresse angefordert werden:

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit  
Hermann-Ehlers-Str. 10  
53113 Bonn

Tel.: (030) 8643-2280  
Fax: (030) 8643-2606

E-Mail: [pr@bibb.de](mailto:pr@bibb.de)

(Bei Bestellungen bitte Angabe der Postanschrift nicht vergessen.)

zur Übersicht 

38/97  
Berlin/Bonn, den 20.11.1997

## Wirtschaftsminister Rexrodt besucht das Bundesinstitut für Berufsbildung

Der Bundesminister für Wirtschaft, Dr. Günter Rexrodt, MdB, besuchte am Mittwoch, den 19.11.1997, das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) zu einem Informationsgespräch.

Das Gespräch, an dem neben dem Generalsekretär des Instituts, Dr. Hermann Schmidt, der Stellvertretende Generalsekretär und Leiter des Forschungsbereichs, Dr. Helmut Pütz, sowie weitere Führungskräfte des BIBB teilnahmen, konzentrierte sich auf die **aktuelle Arbeit des BIBB an der Modernisierung und Neuentwicklung von staatlich anerkannten Ausbildungsberufen** und auf die Verfahren zur Beschleunigung und Optimierung der Ordnung von Berufen. Von besonderer Bedeutung waren in diesem Zusammenhang Informationen über den **Aufbau eines Systems zur Beobachtung des Qualifikationsbedarfs**, mit dem der ständige Wandel in Technik und Wirtschaft regelmäßig ermittelt werden soll, um daraus frühzeitig Konsequenzen zur Weiterentwicklung von Qualifikationsstandards für die berufliche Aus- und Weiterbildung abzuleiten.

zur Übersicht [Up](#)

## **Betriebe schätzen duale Berufsausbildung als wichtige Rekrutierungsbasis ihrer Fachkräfte**

Sinkender Fachkräftebedarf und wettbewerbsbedingter Kostendruck sind die überwiegenden Gründe vieler Betriebe, sich aus der Berufsausbildung zurückzuziehen. Eine verringerte Wertschätzung der Betriebe gegenüber der dualen Berufsausbildung als Ursache rückläufiger Ausbildungskapazitäten läßt sich dagegen nicht bestätigen.

Das ist das Fazit eines vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführte Forschungsprojekts zum Thema "**Die Wertschätzung der dualen Berufsausbildung und ihre Einflußfaktoren**", dessen Ergebnisse auf einer Pressekonferenz am 21. Februar 1997 vom **Generalsekretär des BIBB, Dr. Hermann Schmidt**, vorgestellt wurden. Anlaß des Projekts war die in den letzten Jahren unter dem Eindruck der rückläufigen Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsaktivitäten zunehmende Kritik an der Leistungsfähigkeit des Dualen Systems in bezug auf eine zukunftsbezogene Qualifizierung junger Menschen für den Beruf. Untersucht wurde, in wieweit angesichts neuer Formen der Arbeitsorganisation und veränderter Qualifikationsanforderungen die duale Berufsausbildung noch als geeignetes Instrument betrieblicher Personalgewinnung gesehen wird.

Die 1996 im Projektzusammenhang durchgeführte repräsentative Befragung von ca. 3 200 Betrieben (davon 2 500 Ausbildungsbetrieben) macht u.a. deutlich:

- Das **duale System der Berufsausbildung wird keineswegs als 'Auslaufmodell'** betrachtet. Den in diesem System ausgebildeten Fachkräften wird nach wie vor ein hoher Stellenwert im Rahmen der betrieblichen Personalpolitik zuerkannt.
- Bei Betrieben im gewerblich-technischen Bereich, die das Ziel haben, sich auf dem Gebiet innovativer Dienst- und Sachleistungsangebote zu profilieren, um neue Marktsegmente zu erschließen, ist sogar ein **steigender Bedarf an betrieblich qualifizierten Fachkräften** zu beobachten.
- Die Integration anspruchsvoller Dienstleistungen erhöht jedoch gleichzeitig den Bedarf an **Fachkräften mit Hoch- und Fachhochschulabschluß** - sie werden für eher konzeptionelle Tätigkeiten herangezogen.
- Aus der Sicht innovativer Betriebe ist eine enge **Zusammenarbeit hochschulisch und betrieblich ausgebildeter Fachkräfte unerläßlich** und macht eine anspruchsvolle duale Ausbildung zwingend erforderlich.
- Greifen Betriebe bei der Personalgewinnung zusätzlich auf Fachkräfte mit Fachhochschulabschluß zurück, so liegt das einerseits am günstigen Arbeitsmarktangebot, zugleich verbindet sich damit aber auch die Absicht, Fachkräfte mit unterschiedlichen Qualifikationsprofilen zu beschäftigen. Die **auf unterschiedlichen Bildungswegen qualifizierten Fachkräfte** werden bei dieser häufig im kaufmännischen Bereich angewandten

Personalrekrutierungspraxis jedoch **weitgehend gleichwertig eingesetzt**. Eine geringe Wertschätzung betrieblich ausgebildeter Kaufleute ist damit nicht verbunden.

Dr. Schmidt interpretierte diese Ergebnisse wie folgt: "Das duale System der Berufsausbildung ist nach Auffassung der Unternehmen auch in Zukunft für den überwiegenden Teil ihrer Belegschaften das wichtigste Instrument der Personalqualifizierung und -rekrutierung. Dennoch fehlt es an Ausbildungsplätzen, weil die Unternehmen sich in der Ausbildungsplanung an der derzeitigen Beschäftigungslage orientieren. Wenn die Unternehmen stärker den durch die erhebliche Verjüngung der Belegschaften hervorgerufenen steigenden Ersatzbedarf nach dem Jahr 2000 berücksichtigen, müßten sie in diesem und dem nächsten Jahr erheblich mehr Ausbildungsplätze besetzen."

Eine Auswahl der Ergebnisse des Forschungsprojekts "Die Wertschätzung der dualen Berufsausbildung und ihre Einflußfaktoren" wurde jetzt vom BIBB veröffentlicht.

Klaus Berger, Günter Walden, "Einsatzmöglichkeiten und Beschäftigungschancen betrieblich ausgebildeter Fachkräfte". Die Veröffentlichung kann zum Preis von DM 19,- bezogen werden beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33056 Bielefeld, Postfach 100633, Tel.: 0521/911 01-0, Fax: 0521/911 01-79.

zur Übersicht [Up](#)

28/97  
Berlin/Bonn, den 21.08.1997

## **Ein Netz für Frauen - EU-Projekt zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung von Frauen in Europa -**

Auch für Frauen wird der Arbeitsmarkt der Zukunft neue Berufstätigkeiten und Beschäftigungsfelder eröffnen: Die Einführung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien in allen wirtschaftlichen Bereichen und ihre Nutzung beim globalen Wettbewerb um internationale Märkte wird nicht nur in den traditionellen weiblichen Domänen wie dem Verwaltungs- und Dienstleistungsbereich neue berufliche Anforderungen mit sich bringen - es werden sich für sie auch völlig neue Tätigkeitsfelder z.B. in der Medienindustrie und im Multimedia-Dienstleistungssektor eröffnen.

Der Frage, wie Frauen von dieser Entwicklung profitieren können und welche neuen Berufsfelder sich ihnen in Zukunft bieten, wird seit Beginn des Jahres in dem internationalen Pilot-Projekt "Netzwerk neue Berufsfelder für Frauen in Europa" nachgegangen, das im Rahmen des EU-Bildungsprogramms Leonardo da Vinci durchgeführt wird. Das Projekt wird im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) koordiniert und aus Mitteln der EU und dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF) finanziert. EU-Projektpartner sind in Frankreich der in Paris ansässige regionale Weiterbildungsträger "Ceefia" und die überregionale Bildungseinrichtung "Greta Leman" mit Sitz in Annemasse sowie in Österreich (Wien) die "Österreichische Frauenlobby", die Dachorganisation der österreichischen Fraueninitiativen.

Ziel des "Netzwerks" ist die EU-weite Vernetzung von europäischen Projekten, die innovative Aus- und Weiterbildungsangebote für Frauen in neuen Berufsbereichen und in neu entstehenden Tätigkeitsfeldern durchführen. Im Zentrum stehen dabei Projekte im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien, Projekte zur Qualifizierung von Fachkräften im Bereich Umwelt/Ökologie und im gewerblich-technischen Bereich und Existenzgründungsprojekte.

Im Rahmen des "Netzwerks" sind folgende Aktivitäten geplant:

- Aufbau eines Ressourcen-Centers im BIBB mit einer Datenbank, in der Informationen über innovative Bildungsangebote und -programme gesammelt und zugänglich gemacht werden. Längerfristig soll die Datenbank über einen Internet-Zugang verfügen und über die Projektlaufzeit hinaus aktualisiert werden.
- Durchführung themenspezifischer Arbeitsgruppen von nationalen Projekten mit innovativen Bildungsangeboten in den Bereichen *Neue Informationstechnologien (Multimedia, Telearbeit etc.)*, *Umwelt und Ökologie*, im *gewerblich-technischen Bereich* sowie im Bereich *Existenzgründung*. Die Arbeitsergebnisse dieser nationalen Netzwerke werden in das internationale Netzwerk eingebracht.
- Entwicklung von Kriterien zur Evaluierung der Bildungsmaßnahmen für neue Berufsfelder auf europäischer Ebene.

- Erforschung der Bedingungen eines Transfers von innovativen Bildungsprojekten.
- Präsentation und Dokumentation der Ergebnisse über gemeinsame internationale Fachtagungen und Veröffentlichungen.

Grundlage für das transnationale Netzwerk-Projekt sind in Deutschland die im BIBB mit Unterstützung des BMBF durchgeführten Arbeiten im Rahmen des Vorhabens "Chancengleichheit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung von Frauen". Aufgabe der hier seit Dezember 1995 laufenden Aktivitäten ist der Aufbau eines bundesweiten Netzwerks von Frauenbildungsprojekten, mit dem die Arbeit von Expertinnen aus den Frauenbildungsinstitutionen in Deutschland gestützt und gefördert werden soll. Die hier auf nationaler Ebene geleisteten Vorarbeiten werden im Rahmen des neuen transnationalen EU-Projekts "Netzwerk neue Berufsbilder für Frauen in Europa" weitergeführt und erweitert.

Weitere Informationen zum transnationalen Leonardo-Projekt "Netzwerk neue Berufsbilder für Frauen in Europa" und dem deutschen Netzwerk "Chancengleichheit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung von Frauen" sind zu erhalten im Bundesinstitut für Berufsbildung, Hermann-Ehlers-Str. 10, 53113 Bonn, Abt. 5.3, Heidemarie Kollatz, Tel.: 030/86 43-2614 / Karin Fröhlich (-2316) / Brigitte Wolf (-2297); Fax 030/862 14 67; demnächst informiert auch die Homepage des BIBB (<http://www.bibb.de>).

zur Übersicht [Up](#)

---

**BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung**

Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 030 /86 43 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

Seitenanfang [Up](#)

## **Von Erfahrungen profitieren - Ausbildungsplätze schaffen! - Betriebe im Ausbildungsverbund informieren Interessenten -**

Die schwierige Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt verlangt neue Wege zur Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsstellen - vor allem bei solchen Betrieben, die sich aufgrund ihrer Spezialisierung oder aus anderen Gründen bisher nicht an der Berufsausbildung junger Menschen beteiligen. **Ein erfolgreicher Weg, Ausbildungsplätze zu schaffen, ist der Zusammenschluß mehrerer Betriebe in Ausbildungsverbänden.** Durch die Zusammenarbeit von kleinen Betrieben, die Kooperation von Groß-, Mittel- und Kleinbetrieben oder die gemeinsame Arbeit von Bildungsträgern und Betrieben in Ausbildungsverbänden können die jeweiligen personellen und technischen Möglichkeiten sowie inhaltlichen Kompetenzen der Verbundpartner gebündelt und so brachliegende Kapazitäten für die Ausbildung erschlossen werden.

Wie Betriebe und Einrichtungen den Weg zu einem Ausbildungsverbund finden oder selbst einen Verbund ins Leben rufen können, läßt sich am besten bei denjenigen erfragen, die bereits praktische Erfahrungen gesammelt haben und bereit sind, "Neulinge" davon profitieren zu lassen.

Das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** hat daher aktuell eine **Übersicht von Betrieben und Einrichtungen** in der gesamten Bundesrepublik veröffentlicht, **die in Ausbildungsverbänden zusammenarbeiten.**

*Verschiedene Formen der Verbundausbildung sind möglich:*

- *Auftragsausbildung*  
Einzelne Ausbildungsabschnitte werden aus fachlichen Gründen oder wegen fehlender Kapazitäten an andere Betriebe oder Bildungsträger vergeben.
- *Leitbetrieb mit Partnerbetrieben*  
Der Leitbetrieb ist für die Ausbildung insgesamt verantwortlich. Er schließt die Ausbildungsverträge ab und organisiert die phasenweise Ausbildung bei den Partnerbetrieben.
- *Konsortium*  
In einem Konsortium stellen mehrere (meist kleinere) Betriebe jeweils Auszubildende ein und tauschen diese zu vereinbarten Phasen aus.
- *Ausbildungsverein*  
Mehrere Betriebe schließen sich auf vereinsrechtlicher Grundlage zusammen. Der Verein tritt als Ausbildender auf. Er übernimmt die Steuerung der Ausbildung und wird von den Mitgliedern finanziell getragen.

Um einen schnellen Zugang zu den für die eigenen Bedingungen geeignetsten

Betrieben bzw. die passendste Einrichtung zu finden, wurde das *Verzeichnis "Verbundausbildung. Adressen und Informationen"* nach *Postleitzahlen und Berufen bzw. Berufsfeldern geordnet* und enthält zu jedem Betrieb und zu jeder Einrichtung Angaben zu

- allen Berufen bzw. Berufsfeldern, in denen ausgebildet wird,
- der Funktion innerhalb des Verbundes (Leitbetrieb, Koordinierungsstelle etc.),
- dem Beitrag bzw. der Art des Verbundes (Auftragsausbildung, Konsortium etc.),
- den betrieblichen Ansprechpartnern,
- der Anzahl der Verbundpartner sowie
- der Anzahl der Auszubildenden.

Das Verzeichnis entstand durch eine breit gestreute Fragebogenaktion unter Beteiligung von Spitzenverbänden der Wirtschaft und der Bundesanstalt für Arbeit. Alle aufgeführten Betriebe und Einrichtungen haben ihre Bereitschaft zu individueller Beratung von "Neulingen" bekundet und stehen teilweise auch als Verbundpartner zur Verfügung.

---

Das von Reinhard Selka und Ute Bräuer zusammengestellte Verzeichnis *"Verbundausbildung. Adressen und Informationen"* ist zum Preis von DM 24,-- zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33506 Bielefeld, Postfach 100633, Tel.: 0521/911 01-0, Fax: 0521/911 01-79.

Eine vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie und dem Bundesministerium für Wirtschaft herausgegebene grundlegende Informationsbroschüre zum Thema "Verbundausbildung" mit dem Titel *"Ausbilden im Verbund. Tips und Anregungen für kleine und mittlere Betriebe - mit zahlreichen Praxisbeispielen"* kann kostenlos bezogen werden beim Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Referat Öffentlichkeitsarbeit, 53170 Bonn oder dem Bundesministerium für Wirtschaft, Referat Öffentlichkeitsarbeit, 53107 Bonn.

zur Übersicht [Up](#)

10/97  
Berlin/Bonn, den 26.03.1997

## **Vordringliche Aufgabe auch 1997: Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsstellen**

Die Ausbildungsplatzsituation ist nach jüngsten Meldungen der Arbeitsämter in beiden Teilen Deutschlands schwierig. Um die berufliche Zukunft junger Menschen zu sichern, dem möglichen Facharbeitermangel in speziellen Branchen zu begegnen und so die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe zu stärken, ist die **Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsstellen auch in diesem Jahr eine vordringliche Aufgabe, die von allen Beteiligten aktiv betrieben werden muß.**

Betriebe begründen ihre Zurückhaltung bei der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen immer wieder mit fehlender Erfahrung in der praktischen Ausbildung, Unsicherheiten in rechtlichen und organisatorischen Fragen. Nach einer Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) im Herbst 1996 bei Ausbildungsberatern, Ausbildungsplatzentwicklern und Ausbildungsplatzwerbern wird die persönliche Ansprache bei Betriebsbesuchen und eine umfassende Information über fachliche Fragen der Ausbildung zur Förderung der Ausbildungsbereitschaft als besonders wichtig angesehen. Die "Ausbildungsfibel - Tips und Hilfen für Betriebe" gibt hier eine wichtige Hilfestellung.

Die Broschüre beantwortet oft gestellte Fragen und klärt Probleme im Vorfeld: Sie **gibt u.a. vielfältige Anregungen und Hinweise aus der Bewerbungs- und Einstellungspraxis, benennt die Anforderungen an einen Ausbildungsbetrieb und informiert über die Organisation der Ausbildung.** Die "Ausbildungsfibel" wurde in aktualisierter Fassung jetzt zum fünften Mal von der Bundesanstalt für Arbeit und dem Bundesinstitut für Berufsbildung mit Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie und der Kammerorganisationen herausgegeben.

Interessenten erhalten die "Ausbildungsfibel 1997 - Tips und Hilfen für Betriebe" auf schriftliche Bestellung bei der Bundesanstalt für Arbeit, Referat I c 6, Postfach, 90327 Nürnberg, Fax: 0911/179-3555 oder dem Bundesinstitut für Berufsbildung, Abteilung 1.2, Hermann-Ehlers-Str. 10, 53113 Bonn, Fax: 030/8643-2601. Ab fünf Exemplaren wird je Exemplar eine Schutzgebühr von DM 2,- erhoben.

zur Übersicht 

20/97  
Berlin/Bonn, den 26.06.1997

## **Hauptausschuß des BIBB beschließt Empfehlung zur Förderung der Berufsausbildung von Jugendlichen ausländischer Herkunft**

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat die gesetzliche Aufgabe, die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung zu beraten.

Das viertelparitätisch mit Beauftragten der Arbeitgeberorganisationen, der Gewerkschaften, der Länder und des Bundes besetzte Gremium hat in seiner Sitzung am 18. Juni 1997 das Thema "Förderung der Berufsausbildung von Jugendlichen ausländischer Herkunft" beraten und dazu einstimmig eine Empfehlung verabschiedet.

Die Empfehlung im Wortlaut:

### **Empfehlung des Hauptausschusses zur "Förderung der Berufsausbildung von Jugendlichen ausländischer Herkunft"**

#### **A) Ausgangslage**

1995 lebten in Deutschland 7,2 Millionen Ausländer, was einem Anteil von 8,8 Prozent an der Gesamtbevölkerung entspricht, wobei in den alten Bundesländern der Anteil von Jugendlichen ausländischer Herkunft im ausbildungsfähigen Alter (zwischen 15 und 18 Jahren) bei 15 Prozent liegt. Die folgenden Angaben beziehen sich auf die alten Bundesländer. In den neuen Bundesländern ist das Problem der Berufsausbildung von Jugendlichen ausländischer Herkunft von geringer Bedeutung: Nur 225 ausländische Auszubildende waren in Ostdeutschland 1995 in einer dualen Berufsausbildung. Das entspricht einer Quote von 0,1 Prozent.

Trotz deutlicher Verbesserungen in der Bildungs- und Ausbildungssituation dieser Jugendlichen in den letzten zehn bis fünfzehn Jahren befinden sich immer noch mit 43 Prozent eines Altersjahrgangs deutlich weniger Jugendliche ausländischer Herkunft in einer Ausbildung als deutsche Jugendliche eines Altersjahrganges, von denen mehr als zwei Drittel eine duale Berufsausbildung durchlaufen. Von allen Jugendlichen bleiben jährlich zehn bis fünfzehn Prozent ohne berufliche bzw. schulische Ausbildung. Bei Jugendlichen ausländischer Herkunft sind dies allerdings rund 40 Prozent.

Jugendliche ausländischer Herkunft haben beim Start in den Beruf häufig größere Schwierigkeiten als Deutsche, obwohl sich ihre Aufenthalts- und Schulbesuchsdauer, aber auch die Qualität ihrer Berufsabschlüsse, deutlich verbessert haben. Der Zugang zur Berufsausbildung ist allerdings neben den Bildungsvoraussetzungen der Jugendlichen und ihrem Nachfrageverhalten auch abhängig vom Angebots- und Auswahlverfahren der Betriebe. Vorurteile und Barrieren gegen die Ausbildung von Jugendlichen ausländischer Herkunft gibt es noch mancherorts. Die im Vergleich zu Deutschen noch immer niedrigeren Schulabschlüsse, die geringere Nutzung von Einfluß- und Informationsmöglichkeiten auf und über Ausbildung durch Eltern und häufiges Scheitern bei Test- und Auswahlverfahren sowie die offensichtliche

Unkenntnis der Jugendlichen ausländischer Herkunft über die Einbeziehung einer Vielzahl von Strategien bei der Ausbildungsplatzsuche verhindern oftmals einen erfolgreichen Zugang zur beruflichen Bildung. Dies muß sowohl im Interesse der Chancenverbesserung der Jugendlichen ausländischer Herkunft und der Nachwuchssicherung als auch vor dem Hintergrund der Internationalisierung der Märkte überwunden werden.

Diese Empfehlung richtet sich an die Verantwortlichen für die Berufsberatung, an Betriebe und Verwaltungen, an die Träger von berufsvorbereitenden Maßnahmen, außerbetrieblichen Ausbildungen, ausbildungsbegleitenden Hilfen, an die Einrichtungen der Jugendberufshilfe, der freien Wohlfahrtspflege, an die beruflichen Schulen sowie an die Jugendlichen ausländischer Herkunft selbst und deren Eltern. Ziel ist die Verbesserung der beruflichen und sozialen Integration durch Förderung der beruflichen Bildung.

Daß Jugendliche ausländischer Herkunft bei entsprechender Förderung und Beratung erfolgreich ausgebildet werden können, zeigen vielfältige Erfahrungen der Betriebe sowie Ergebnisse der vom Bundesinstitut für Berufsbildung geförderten Modellversuche und Vorhaben des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Daher gibt der Hauptausschuß für die Förderung der Ausbildung von Jugendlichen ausländischer Herkunft folgende Empfehlungen:

## **B) Förderung der Ausbildung von Jugendlichen ausländischer Herkunft**

### **1. Generelle Ziele**

Betriebe, Verwaltungen und Praxen bleiben aufgefordert, Jugendliche ausländischer Herkunft in ihrer Ausbildung noch stärker zu unterstützen. Ausbildung ist eine wichtige Voraussetzung für eine qualifizierte Beschäftigung und beruflichen Aufstieg. Sie trägt somit zur Förderung der Integration dieser Jugendlichen in unsere Gesellschaft bei. Für die Auszubildenden ist wichtig, auf die damit verbundenen Fragen sowie auf den Umgang mit unterschiedlichen Personengruppen vorbereitet und dafür sensibilisiert zu sein. Die in der Zweisprachigkeit und Biculturalität dieser Jugendlichen liegenden Chancen sind zu nutzen und weiter auszubauen.

Daher gilt es:

- die Ausbildungsbereitschaft der Jugendlichen ausländischer Herkunft weiter zu fördern und ihre aktive Rolle im gesamten Ausbildungsprozeß zu stärken
- die für die Ausbildung Verantwortlichen für die besonderen Kompetenzen der Jugendlichen ausländischer Herkunft zu sensibilisieren
- die Berufsberatung der Arbeitsämter zielgruppengerecht weiterzuentwickeln
- berufsvorbereitende Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit und der Berufsschule entsprechend dieser Zielgruppe zu gestalten und im notwendigen Umfang einzusetzen
- Auswahlverfahren zielgruppenadäquat anzuwenden
- die Notwendigkeit von individuell erforderlichen ausbildungsbegleitenden Hilfen zu erkennen und die Jugendlichen ausreichend zu beraten
- die ausbildungsbegleitenden Hilfen bedarfsorientiert einzusetzen und

entsprechend zu gestalten, ihren Umfang kontinuierlich zu prüfen sowie die Informationen über diese Fördermöglichkeiten für die Betriebe zu verbessern

- Berufsausbildungsangebote differenzierter und flexibler zu gestalten, um damit den individuellen Fähigkeiten der Jugendlichen, den unterschiedlichen Lern- und Arbeitsmöglichkeiten und den betrieblichen Belangen Rechnung zu tragen.

## **2. Kulturvergleichende Informationen**

Werte und Normen Jugendlicher ausländischer Herkunft, die sowohl durch die Kultur im Herkunftsland als auch durch Kultur, Bildung und Erziehung in der Bundesrepublik Deutschland bestimmt sind, können ihren Ausdruck in Verhaltensweisen finden, die Ausbildern, Berufsschullehrern aber auch deutschen Auszubildenden oftmals fremd und unverständlich sind. Es können Probleme und Konflikte entstehen, die u.U. zu Störungen im Ausbildungsverlauf führen können. Vorurteile und Unsicherheiten über geeignete Verhaltensweisen können über zusätzliche Kenntnisse des jeweiligen Herkunftslandes sowie der Lebens- und Wohnsituation in der Bundesrepublik ausgeglichen werden. Ausländische Fachkräfte können Ausbilder unterstützen, da sie aus eigener Erfahrung die besonderen Lebenssituationen dieser Jugendlichen kennen.

Kulturvergleichende Informationen für die Ausbildungsverantwortlichen sollten folgende Schwerpunkte enthalten:

- Informationen über die Lebenssituation dieser Jugendlichen
- Möglichkeiten zum Abbau von Diskriminierung und zur Förderung wechselseitiger Akzeptanz und Toleranz
- die Entwicklung und Bedeutung von Zweisprachigkeit, ihre Probleme im gesamten Bildungsprozeß sowie Möglichkeiten ihrer Förderung und Ergänzung um fachsprachliche Inhalte.

## **3. Beratung der Familie**

Die Ausbildungsmotivation und der Erfolg einer Ausbildung von Jugendlichen ausländischer Herkunft hängen nicht zuletzt von der Frage ab, inwieweit es gelingt, die Eltern der Jugendlichen in den Informations- und Entscheidungsprozeß einzubeziehen. Obwohl die überwältigende Mehrheit der ausländischen Schulabgänger eine Berufsausbildung plant und auch ihre Eltern den Wert einer Berufsausbildung für die weitere berufliche Perspektive ihrer Kinder kennt (85 Prozent wünschen dies für ihre Töchter und 94 Prozent für die Söhne), benötigen sie zusätzliche Orientierungshilfen. Gespräche mit den Eltern sollten vor diesem Hintergrund schon mit Beginn der Berufsorientierung, bei der Berufsberatung und während der Berufsausbildung grundsätzlich eingeplant werden.

Auch im Interesse der Ausweitung des Berufswahlspektrums sollten folgende Schwerpunkte gesetzt werden:

- Möglichkeiten und Chancen der Beschäftigung ausländischer Fachkräfte unter besonderer Berücksichtigung ihrer Zweisprachigkeit
- Ausweitung gezielter Informationen und Beratung auch unter Einbeziehung ausländischer Multiplikatoren
- Ausbau und Nutzung vorhandener Einrichtungen, wie den "Beratungsstellen zur Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte" (BQN in Köln und anderen

Städten)

- individuell erforderliche ausbildungsbegleitende Hilfen und finanzielle Unterstützung
- Möglichkeiten und Chancen für die berufliche Weiterbildung.

#### **4. (Fach-)sprachliche Förderung**

Trotz häufig guter umgangssprachlicher Kompetenz wird oftmals die Erfahrung gemacht, daß Jugendliche ausländischer Herkunft mit den fachtheoretischen Anforderungen insbesondere in der Berufsschule überfordert sind und zusätzlicher Förderung bedürfen.

Es ist künftig notwendig, stärker zu berücksichtigen, daß zwischen dem Grad der Beherrschung der Muttersprache und dem der deutschen Sprache eine Wechselwirkung besteht. Das qualitative Niveau der Muttersprache bestimmt in der Regel das maximal zu erreichende qualitative Niveau der deutschen Sprache. Die Muttersprache ist die Voraussetzung für die Entwicklung des abstrakten Denkens, das wiederum Grundlage für das Erlernen weiterer Sprachen ist. Brüche in der muttersprachlichen Entwicklung haben Brüche in der Abstraktionsfähigkeit zur Folge, was den teilweise mangelnden schulischen Erfolg Jugendlicher ausländischer Herkunft im Vergleich zu Deutschen auch in weniger sprachintensiven Fächern erklärt. Dies sind auch die Grundlagen für die Schwierigkeiten ausländischer Auszubildender mit den fachtheoretischen Anforderungen in der Berufsschule. Im Interesse des Ausbildungserfolges sollte deshalb die deutschsprachliche Förderung um muttersprachliche Anteile ergänzt werden.

Hieraus ergeben sich folgende Empfehlungen für den Bildungsprozeß:

- Muttersprachliche Förderung neben dem Unterricht in der deutschen Sprache schon im allgemeinbildenden Schulsystem
- Erkennen der sozialen und kulturellen Bedeutung von Sprache durch Ausbilder und Lehrer
- Einbeziehung muttersprachlicher Förderung neben der Förderung der deutschen Sprache z.B. als Standardförderung von ausbildungsbegleitenden Hilfen
- Förderung der Ausbildungsfähigkeit und -bereitschaft ausländischer Selbständiger/Betriebe
- Einbeziehung von Fachkräften ausländischer Herkunft in die Ausbildung.

So geförderte Jugendliche ausländischer Herkunft sprechen damit zwei Sprachen, einschließlich der jeweiligen Fachsprachen, die angesichts des Zusammenwachsens Europas und der Diskussion um die Einbeziehung von Fremdsprachen in die Berufsausbildung genutzt werden können.

---

Beispielhaft wird auf folgende konkrete Handlungshilfen hingewiesen:

1. Die gemeinsamen Veröffentlichungen von Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V. und der Industriegewerkschaft Metall: Handreichungen für Ausbilder in der Metall- und Elektro-Industrie - Zusammen Arbeiten - Zusammen leben. Zusammen lernen mit Ausländern, 1994, Bezugsquelle: Librex Buchvertrieb der deutschen Wirtschaft, Postfach 51 07 64, 50943 Köln, DM 28,00

2. Bundesminister für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie,  
Heinemannstr. 2, 53 175 Bonn:

"Ausbildung für alle", Beratungsstelle zur Qualifizierung ausländischer  
Nachwuchskräfte (BQN), 1995

"Ausbildung für alle", Rechtsfragen zur Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher,  
1996

3. Bundesinstitut für Berufsbildung: Türkische Jugendliche ausbilden. Informationen  
und praktische Hilfen, Seminarkonzepte zur Ausbilderförderung, 1987, Bezugsquelle:  
W. Bertelsmann Verlag GmbH und Co KG, Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld.  
Teilnehmerband DM 18,00; Referenten-Leitfaden DM 18,00; Veranstalterinfo DM 4,00

4. "Ausbildungsziel: Berufliche Mobilität", Institut der Deutschen Wirtschaft; Nr. 205 der  
Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik; erschienen im Deutschen  
Instituts-Verlag.

zur Übersicht [Up](#)

---

**BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung**

Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 030 /86 43 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

Seitenanfang [Up](#)

33/97  
Berlin/Bonn, den 26.09.1997

## **Vom Nutzen der beruflichen Bildung - Fachtagung des BIBB in Berlin -**

"Die Zukunft des Dualen Systems in Deutschland hängt von einer realistischen Einschätzung des Nutzens der beruflichen Aus- und Weiterbildung ab: des Nutzens für junge Menschen an der Schwelle zum Berufsleben, des Nutzens für die Entwicklung der Unternehmen und schließlich des Nutzens für unsere Gesellschaft. Statt daher Ausbildungsplätzen nachzutruern, die durch den Strukturwandel verloren gegangen sind, müssen wir erkennen, daß durch eben diesen Strukturwandel auch neue berufliche Möglichkeiten und damit neue Ausbildungsfelder entstanden sind - vor allem im Dienstleistungsbereich: Hier liegen die Nutzenpotentiale, die die Zukunft der beruflichen Aus- und Weiterbildung entscheidend bestimmen werden." Mit dieser Einschätzung eröffnete der **Stellvertretende Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)**, **Dr. Helmut Pütz**, die in Berlin am 25./26. September 1997 veranstaltete **Fachtagung des BIBB zum Thema "Nutzen der beruflichen Bildung"**.

Ziel der Tagung war es, der vor allem von Kostenargumenten bestimmten öffentlichen Diskussion über die Ausbildungsplatzprobleme den Nutzenaspekt gegenüberzustellen und Vertreter aus der Ausbildungspraxis, aus Unternehmen, Politik und Wissenschaft Gelegenheit zu geben, zum Nutzen der beruflichen Bildung aus ihrer Sicht Stellung zu nehmen und Argumente vorzutragen, die nichtausbildende Unternehmen dazu veranlassen, aus eigenem Interesse zusätzliche Ausbildungsplätze bereitzustellen.

Die Tagung reiht sich ein in die Forschungsaktivitäten des Instituts zur Ermittlung des Wandels in der beruflichen Bildung in Deutschland und seiner Einflußfaktoren. Die Ergebnisse der in diesem Zusammenhang durchgeführten jüngsten **Befragung bei großen und mittleren Unternehmen zu ihrem Qualifizierungs- und Ausbildungsverhalten** wurden im Rahmen der Tagung auf einer Pressekonferenz vorgestellt. Zur Ermittlung der Position der Großbetriebe wurden 1996/97 in rund 40 großen Unternehmen persönliche Gespräche mit Personalvorständen, Ausbildungsleitern und Betriebsräten geführt. Die Ergebnisse der Mittelbetriebsbefragung (April/Mai 1997) basieren auf repräsentativen telefonischen Interviews in Ost- und Westdeutschland mit Betrieben (100-999 Beschäftigte) der Branchen Chemie/Mineralöl, Metallerzeugung/-bearbeitung, Stahl-/Maschinen-/Fahrzeugbau, Elektrotechnik, Baugewerbe, Handel, Kreditinstitute/Versicherungen.

**Fazit aus beiden Untersuchungen ist, daß das Duale System der Berufsausbildung von den befragten Groß- und Mittelbetrieben - entgegen der öffentlichen Diskussion - auch in Zukunft als das Rekrutierungsinstrument für die Mehrheit ihrer Belegschaften gesehen wird.** Zur Frage der Ausbildungsbereitschaft sowie dem Kosten-Nutzen-Aspekt äußerten sich die Betriebe wie folgt:

- Großbetriebe unterscheiden in der Kosten- und Finanzierungsfrage sehr genau

zwischen bedarfsorientierter Ausbildung und Überbedarfsausbildung. Während die einzelwirtschaftliche Finanzierung durch den ausbildenden Betrieb unstrittig ist, sollte aus der Sicht der Betriebe die Überbedarfsausbildung - weil eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe - durch steuerliche Entlastungen ausgeglichen werden. Ohne eine solche Entlastung werde die Bereitschaft, über Bedarf auszubilden, nachlassen.

- Auch die mittelständischen Betriebe halten zu mehr als drei Viertel steuerliche Anreize zur Unterstützung der Ausbildung für wichtig. Das Einfrieren oder gar Senken der Ausbildungsvergütung wird von der Mehrheit der mittelständischen und großen Unternehmen nicht für wichtig gehalten. Unter Kosten-Nutzen-Aspekten halten 62 % der mittelständischen Betriebe (Ostdeutschland 52 %, Westdeutschland 66 %) die eigene Ausbildung für attraktiv.
- Die rückläufigen Auszubildendenzahlen in den großen Industrieunternehmen sind zum einen auf Produktivitäts- und Kostenzwänge zurückzuführen, zum anderen auf die Folgen des wirtschaftlichen Strukturwandels (starke Reduzierung der Belegschaften, Verringerung der Fertigungstiefe, Outsourcing, Verlagerung der Fertigung ins Ausland). Weniger gebraucht werden gewerblich/technisch Qualifizierte. Beratung, Wartung und Service werden vermehrt die Berufsarbeit an den verbleibenden Arbeitsplätzen bestimmen.
- Ähnlich wie die Großbetriebe reagieren auch die mittelständischen Unternehmen auf den verringerten Personalbedarf mit dem Abbau von Ausbildungskapazitäten. Die Mehrheit ist jedoch bestrebt, die Fachkräftequote gezielt zu erhöhen.
- Aus der Sicht der Betriebe gibt es keine Krise des Dualen Systems - die weit überwiegende Mehrheit ist mit seiner Leistungsfähigkeit zufrieden. Auch die Klagen über die Berufsschulen hielten sich sehr in Grenzen: Nur eine Minderheit (bei den Mittelbetrieben 35 %) wollten den Berufsschulunterricht reduziert sehen.

Der **Generalsekretär des BIBB, Dr. Hermann Schmidt**, dem zum Abschluß der Fachtagung die "Goldene Ehrennadel" des Bundesverbandes Deutscher Berufsausbilder verliehen wurde, zog aus den Tagungsbeiträgen und Forschungsergebnissen des BIBB folgenden Schluß: "Die offensichtliche Wertschätzung unseres Berufsbildungssystems bei deutschen Unternehmen darf nicht darüber hinwegtäuschen, daß viel verändert werden muß, um es zu erhalten. Seine Stärken - **das Konsensprinzip, das Berufsprinzip und, als oberste Leitlinie des Reformprozesses, die Qualität der Berufsausbildung** - dürfen dabei nicht zur Disposition stehen. **Sie müssen Grundlage der Berufsbildung auch für die Zukunft sein - sie sind die Garantie für den zukünftigen Nutzen der beruflichen Bildung.**"

zur Übersicht [Up](#)

06/97  
Berlin/Bonn, den 27.02.1997

## **Ausbildungsziel: Facharbeiterabschluß plus Fachhochschulreife - Ein Weg zur Attraktivitätssteigerung des Dualen Systems**

Anspruchsvolle Ausbildungsberufe erfordern qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber - und Ausbildungswege, die jungen Menschen nicht nur interessante Berufstätigkeiten, sondern auch attraktive Beschäftigungsperspektiven eröffnen. Das Duale System der Berufsbildung kann der seit Jahren zu beobachtenden Hinwendung von Jugendlichen mit guten und mittleren Schulleistungen zur gymnasialen Oberstufe daher nur begegnen, wenn es Ausbildungswege ermöglicht, mit denen auch mittlere Positionen und Spitzenpositionen in Wirtschaft und Verwaltung erreichbar werden.

Jugendliche wenden sich zunehmend studienqualifizierenden Bildungsgängen zu, weil sie ihnen im Hinblick auf zukünftige Berufslaufbahnen, Sozialprestige und Einkommensmöglichkeiten attraktivere Chancen als die duale Berufsausbildung eröffnen. Auch die häufig nach dem Abitur aufgenommene Ausbildung im Dualen System wird größtenteils nur als Durchgangsstadium auf dem Weg zur Hochschule verstanden.

Die vom *Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)* jetzt vorgelegte *Veröffentlichung "Doppelqualifikation und Integration von beruflicher und allgemeiner Bildung"* zeigt die **Verknüpfung von Berufsausbildung und Studienberechtigung als entscheidenden Weg auf, die Attraktivität des Dualen Systems zu steigern und für mehr leistungsstarke Jugendliche interessant zu machen.**

Die Veröffentlichung dokumentiert die Beiträge einer Fachtagung, in deren Mittelpunkt die Diskussion des z.Z. in Brandenburg in einem Betrieb und einer berufsbildenden Schule durchgeführten **Modellversuchs "Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) mit Fachhochschulreife"** steht. Der Modellversuch wird vom BIBB fachlich betreut und aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF) gefördert. Ziel des Modellversuchs ist die Vermittlung einer Doppelqualifikation, d.h. der Facharbeiterqualifikation und der Fachhochschulreife, in der normalen Ausbildungszeit.

Die Dokumentation macht u.a. deutlich, daß der gegenwärtig durchgeführte Modellversuch sich in grundlegenden Punkten vom Konzept doppelqualifizierender Bildungsgänge unterscheidet, wie sie in den 70er und 80er Jahren erprobt wurden. Zum damaligen Zeitpunkt ging es vor allem um die Einlösung des Chancengleichheitspostulats; Grundlage des heutigen Konzepts ist dagegen ein gewandeltes Verständnis von Berufsarbeit sowie veränderte Qualifikationsansprüche an die Fachkräfte in Wirtschaft und Verwaltung. Besonders die Beiträge, die das Ausbildungsmodell in Beziehung zu betrieblichen Personal- und Organisationsentwicklungsprozessen sowie zur europäischen Berufsbildung setzen, zeigen deutlich, daß **die herkömmlichen Grenzziehungen zwischen Allgemeinbildung und Berufsbildung angesichts der beruflichen Anforderungen nach Ganzheitlichkeit, Selbstorganisation und Schlüsselqualifikationen nicht**

**mehr aufrechtzuerhalten sind.**

Die von Rainer Bremer herausgegebene Veröffentlichung "Doppelqualifikation und Integration beruflicher und allgemeiner Bildung" ist als Heft 60 der Reihe "Modellversuche zur beruflichen Bildung" im BIBB erschienen und kann zum Preis von DM 29,-- bezogen werden beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33056 Bielefeld, Postfach 100633, Tel.: 0521/911 01 - 0, Fax: 0521/911 01-79.

zur Übersicht [Up](#)

---

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung  
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn  
Tel 030 /86 43 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

Seitenanfang [Up](#)

29/97  
Berlin/Bonn, den 28.08.1997

## **Berufserfahrene Studierende ohne Abitur - Schrittmacher bei der Reform des Dualen Systems und der Hochschule**

Studierende ohne Abitur, die aufgrund ihrer Berufserfahrung entweder direkt oder nach zusätzlicher Eignungs- bzw. Einstufungsprüfung oder einem Probestudium einen Studienplatz erhalten, fallen während ihres Studiums auf - wegen ihrer Zielstrebigkeit, ihrer Problemlösungskompetenz sowie ihrer Fähigkeit, die Bedeutung der vermittelten Theorie für die Praxis zu erkennen. Doch trotz dieser positiven Eigenschaften, die sie deutlich von den Kommilitoninnen und Kommilitonen unterscheidet, die direkt nach der Reifeprüfung von der Schule an die Hochschule überwechseln, sind die Zulassungshürden zum Studium oftmals hoch und lassen sich mit den im Berufsalltag erworbenen Kompetenzen, Kenntnissen und Fähigkeiten nur schwer überwinden.

Über die **Schwierigkeiten Berufserfahrener ohne Abitur bei ihrem Weg zu und in der Hochschule**, aber auch über die vielfältigen Bemühungen, sie dabei zu unterstützen, berichtet die soeben vom **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** herausgegebene **Veröffentlichung "Studieren ohne Abitur"**. Der Band dokumentiert die Beiträge eines Workshops, der im Rahmen des **BIBB-Forschungsprojekts "Hochschulzugang Berufserfahrener ohne Abitur"** durchgeführt wurde. Vorgestellt wurden auf der Veranstaltung sowohl die Projektergebnisse als auch die u.a. von Hochschulvertretern/-innen eingebrachten Erfahrungen, Probleme und Perspektiven des Hochschulstudiums Berufserfahrener ohne Abitur.

Aus der Dokumentation wird deutlich, daß dieser in fast allen Bundesländern bestehende Sonderweg an die Hochschule, der zwar nur von wenigen genutzt, aber von den meisten erfolgreich beendet wird, für die dringend notwendige Veränderung der Hochschule von Bedeutung ist. **Berufserfahrenen Studierenden wird eine Schrittmacherfunktion bei der Reform der Hochschule zugestanden:** Sie stützen die an Fachhochschulen wie Universitäten noch ungenügend entwickelten Praxisdimensionen des Studiums und liefern wichtige Impulse für eine Verbesserung der Hochschuldidaktik zur Steigerung der Lernmotivation und Studieneffizienz.

**Die Möglichkeit eines Hochschulzugangs unmittelbar aus dem Beruf ist zudem ein Weg aus der "Sackgasse" des Dualen Systems der Berufsausbildung:** Die Studienoption eröffnet weitere Bildungsmöglichkeiten für beruflich Qualifizierte und ist damit ein entscheidender Faktor zur Steigerung der Attraktivität beruflicher Bildung.

Auch in dem vom Bundeskabinett im April diesen Jahres verabschiedeten **"Reformprojekt berufliche Bildung"** heißt es daher zum Ziel der "Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung": "Die Bundesregierung und Sozialpartner... fordern von den Ländern für qualifizierte Berufstätige wie Meister, Techniker einen einheitlichen Hochschulzugang ohne sachlich nicht gerechtfertigte Hürden, der sie beim Zugang zu den Hochschulen mit Absolventen, die auf schulischem Wege eine Hochschulzugangsberechtigung erworben haben, gleichstellt."

Die von Kerstin Mucke und Bernd Schwiedrzik herausgegebene Veröffentlichung "Studieren ohne Abitur. Berufserfahrung - ein 'Schrittmacher' für Hochschulen und Universitäten" ist zum Preis von DM 29,-- zu beziehen beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, 33506 Bielefeld, Postfach 100633, Tel.: 0521/911 01-0, Fax: 0521/911 01-79.

zur Übersicht [Up](#)

---

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung  
Hermann-Ehlers-Str. 10 - 10117 Berlin  
Tel 030 /86 43 - 0 Fax 0228 / 107 - 29 77

Seitenanfang [Up](#)

39/97  
Berlin/Bonn, den 28.11.1997

## **Generalsekretär des BIBB mit dem Bundesverdienstkreuz Erster Klasse ausgezeichnet**

Für seine großen Verdienste und sein außergewöhnliches Engagement um die berufliche Bildung in der Bundesrepublik Deutschland und im Ausland wurde der Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Dr. Hermann Schmidt, gestern mit dem Verdienstkreuz 1. Klasse des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland ausgezeichnet. Der Staatssekretär im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Herr Helmut Stahl, überreichte das vom Bundespräsidenten verliehene Verdienstkreuz in Anwesenheit der Staatssekretärin im Kultusministerium Niedersachsen und Vorsitzenden der Amtschefkonferenz der Kultusministerkonferenz, Frau Renate Jürgens-Pieper, im Rahmen der Sitzung des Hauptausschusses des BIBB am 27. November 1997 im DIHT in Bonn. Dr. Schmidt, der am Jahresende in den Ruhestand geht, wurde bei dieser Gelegenheit zugleich als Generalsekretär des BIBB von den Mitgliedern des Hauptausschusses verabschiedet.

Berufliche Bildung stand für Dr. Schmidt nicht erst mit Übernahme der Leitung des BIBB im Zentrum seiner beruflichen Aktivitäten. Nach unmittelbaren Praxiserfahrungen als Berufsschullehrer und Berufsschuldirektor einer kaufmännischen Berufsschule in Köln wechselte er 1969 in die Berufsbildungspolitik. Als Referatsleiter im Kultusministerium Düsseldorf war er für den Aufbau der neuen Schulform "Fachoberschulen" zuständig; ab 1971 leitete er das Referat "Schule und Arbeitswelt" im Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW). Dem BIBB ist Dr. Schmidt seit 1973 mit Übernahme der Unterabteilung "Ordnung und Förderung der beruflichen Bildung, Berufsbildungsforschung" im BMBW verbunden: Zuerst als Vertreter des BMBW im Hauptausschuß des Instituts, ab 1976 als Beauftragter des BMBW für das BIBB und schließlich seit 1977 als sein Generalsekretär.

Unter seiner Leitung hat sich das Bundesinstitut für Berufsbildung nicht nur zu einer effizienten Dienstleistungs-, Beratungs- und Forschungseinrichtung entwickelt, sondern ist zur "gemeinsamen Adresse in der beruflichen Bildung" geworden, die als Plattform berufs-bildungspolitischer Diskussionen zwischen Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie der Länder und des Bundes dient. Doch nicht nur bundesweit, auch international hat sich das Bundesinstitut unter der Leitung Dr. Schmidts zu einer anerkannten und viel beachteten Institution der Berufsbildung entwickelt.

Hervorzuheben sind sein großes Engagement beim Aufbau von Berufsbildungssystemen und von Berufsbildungseinrichtungen in der Volksrepublik China, in der Sowjetunion und in Rußland, in Polen, Tschechien, Ungarn und der Türkei ebenso wie die von ihm initiierte gute Zusammenarbeit mit Einrichtungen in Großbritannien und Frankreich.

Als hochgeschätzter Experte des deutschen Berufsbildungssystems wurde er 1992 vom Gouverneur des US-Bundesstaates Maine in den internationalen Beirat des Maine Youth Apprenticeship Program (MYAP) in Portland berufen; die Bundesregierung der Bundesrepublik Deutschland ernannte ihn 1994 zum

Sachverständigen Mitglied der Europäischen Stiftung für Berufsbildung in Turin.

Eine besondere Würdigung seiner wissenschaftlichen Leistungen auf dem Gebiet der beruflichen Bildung erfuhr Dr. Schmidt 1995 durch die Verleihung der Ehrendoktorwürde

(Dr. phil.h.c.) der Universität Duisburg sowie im gleichen Jahr durch seine Berufung zum Mitglied des Wissenschaftsrats.

Auch nach seiner Pensionierung wird sich Dr. Schmidt sowohl im Wissenschaftsrat wie auch in der Europäischen Stiftung in Turin und im Maine Youth Apprenticeship Program in Portland weiterhin für die nationale und internationale Weiterentwicklung der beruflichen Bildung engagieren.

zur Übersicht [Up](#)

## **Unqualifizierte qualifizieren - Lernen und Arbeiten miteinander verbinden!**

Junge Erwachsene ohne Berufsausbildung - das sind in der Bundesrepublik z.Z. ca. 1,6 Millionen Personen zwischen 20 und 29 Jahren (ca. 14 % eines Altersjahrgangs) - haben schlechte Aussichten auf ein stabiles Erwerbsleben und wenig Möglichkeiten, durch das Nachholen eines Berufsabschlusses diese Situation nachhaltig zu verbessern: Für eine Erstausbildung sind sie oft zu alt, für eine Umschulung erfüllen sie zumeist nicht die notwendigen Voraussetzungen, und den Anforderungen der Vorbereitungskurse für eine Externenprüfung sind sie überwiegend nicht gewachsen. Ein gesetzlicher Rahmen für Fördermaßnahmen, vergleichbar dem für benachteiligte Jugendliche zur Unterstützung der Berufsausbildung, existiert ebenfalls nicht. Möglichkeiten zur Förderung dieser Problemgruppe sind nur bruchstückhaft vorhanden und auch dann nur für die Nachqualifizierung nützlich, wenn sie auf komplizierte Weise so miteinander zu einem Förderpaket verknüpft werden können, daß sich neue und differenzierte Wege zum Nachholen eines Berufsabschlusses eröffnen.

Wie diese Wege gefunden und genutzt werden können, zeigen **fünf Modellversuche**, die gegenwärtig vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführt und vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF) gefördert werden:

- **Differenzierte Wege zum Nachholen von Berufsabschlüssen**

*Träger:* BBJ Consult e. V. in Berlin  
*Beruf:* Bürokaufmann/Bürokauffrau

- **Das integrierte Arbeits- und Lernkonzept - ein zielgruppenspezifischer Weg zum Nachholen von Berufsabschlüssen**

*Träger:* Verbund Bildungswerkstätte e.V. (ehemals Triade e.V) in Hamburg  
*Beruf:* Bürokaufmann/Bürokauffrau

- **Arbeit und Qualifizierung - eine integrierte Maßnahme für junge Erwachsene, die bisher ohne Ausbildung geblieben sind**

*Träger:* Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft in Frankfurt/Main  
*Berufe:* Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel, Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk;  
Maler/-in/Lackierer/-in

- **Lernen im Arbeitsprozeß - Qualifizierung an- und ungelernter junger Erwachsener mit dem Ziel eines anerkannten Berufsabschlusses (2 Modellversuche - je ein Modellversuch in Jena und Sondershausen)**

*Träger:* Berufsbildungszentrum in Jena  
*Beruf:* Gas-/Wasserinstallateur/-in

*Träger:* Starthilfe in Sondershausen e.V.  
*Beruf:* Maurer/-in

Ziel der Modellversuche ist es, inhaltliche und organisatorische Lösungsansätze zu

entwickeln, die unter Nutzen vorhandener Förderwege eine Nachqualifizierung nicht außerhalb, sondern im Verbund mit Beschäftigung ermöglichen und dabei den Arbeitsplatz als Lernort nutzen.

Aufgabenschwerpunkte sind dabei:

**1. Absicherung der Finanzierung berufsbegleitender Nachqualifizierungsmaßnahmen innerhalb einer Region bzw. eines Bundeslandes durch Verknüpfung unterschiedlicher Finanzierungsinstrumente**

- zu einer **durchgängigen Maßnahme**, d.h. ohne Unterbrechungen beim Übergang z.B. von einer beschäftigungsfördernden Maßnahme zu einer Qualifizierungsmaßnahme und
- **ohne Absenkung des Einkommens** während der Phasen der Qualifizierung.

**2. Installation von Modulsystemen** durch

- Orientierung der berufsbegleitenden Qualifizierung an den Ausbildungsordnungen und auf den anerkannten Berufsabschluß über **Externenprüfung oder Umschulungsprüfung**;
- **modulare Gestaltung** der Qualifizierung, die in ihrem Aufbau zwar zielgruppenspezifischen und betrieblichen Anforderungen folgen muß, aber inhaltlich auf die jeweiligen Ausbildungsordnungen Bezug nimmt;
- **Dokumentation** der erworbenen beruflichen Fertigkeiten in einem Qualifizierungsnachweis und Zertifizierung der Qualifizierungsmodule nach verbindlicher und weitgehend einheitlicher Systematik.

**3. Qualifizierung in Arbeitsprozessen** durch

- **Lernen am Arbeitsplatz** im Betrieb, beim Träger einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme oder beim Bildungsträger;
- Entwicklung einer **erwachsenengerechten Didaktik**;
- Bereitstellung **neuer Organisationsformen** für eine prozeßbegleitende Lernberatung der Teilnehmer/-innen der Modellversuche durch anleitende Fachkräfte, Sozialpädagogen und Lehrer.

Eine vom Landesarbeitsamt Sachsen-Anhalt/Thüringen, dem Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik und dem BIBB veranstaltete Fachtagung in Weimar zum Thema "Junge Erwachsene qualifizieren" gab den beteiligten Institutionen und Projekten Gelegenheit, sich über ihre Erfahrungen mit der Finanzierung und Durchführung von Nachqualifizierungskonzepten auszutauschen und über das weitere Vorgehen zu ihrer Verbreitung zu beraten.

Die bisher vorliegenden **Ergebnisse zeigen, daß für unqualifizierte junge Erwachsene Modelle einer Nachqualifizierung im Verbund mit Beschäftigung ein erfolgversprechender Weg aus dem Abseits sind: Die Abbrecherquote ist gering,**

**die in der Prüfung erbrachten Leistungen sind gut - Ergebnisse, die bereits Träger und Initiativen außerhalb der Modellversuche motiviert haben, die entwickelten Qualitätsstandards und Strategien zur regionalen Vernetzung zu übernehmen.**

Die von Sabine Davids, Nadar Diafari und Brigitte Grote herausgegebene Tagungsdokumentation "Junge Erwachsene qualifizieren. Nachholen von Berufsabschlüssen im Verbund mit Beschäftigung" wurde jetzt vom BIBB veröffentlicht. Sie kann zum Preis von DM 24,-- bezogen werden beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld, Tel.: 0521/911 01-0, Fax 0521/911 01-79.

zur Übersicht [Up](#)

03/97  
Berlin/Bonn, den 31.01.1997

## In Arbeit: 98 neue Ausbildungsordnungen für die Berufsausbildung

### Aktueller Stand der Neuordnungen / Mai 1997

Die Entwicklung neuer Ausbildungsordnungen für die Berufsausbildung im Dualen System hält mit den schnellen technischen und organisatorischen Veränderungen in den Betrieben, Unternehmen und Verwaltungen Schritt. Der von der Bundesregierung, den Arbeitgebern und den Gewerkschaften 1995 gefaßte Beschluß, bei der Erarbeitung und Abstimmung von Ausbildungsordnungen neue Wege zu gehen und das Verfahren zu beschleunigen und auf weniger als zwei Jahre zu begrenzen, hat zahlreiche Früchte getragen: **Nach einer durchschnittlichen Erarbeitungsdauer von 10 Monaten traten 1996 21 neue Ausbildungsordnungen in Kraft**; dabei handelt es sich um drei Berufe, die völlig neu entwickelt und um 18 Ausbildungsberufe, die modernisiert und neu geschnitten wurden. **Weitere rund 100 Berufe**, die z.Z. im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Auftrag der Bundesregierung gemeinsam mit den Sachverständigen der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften entwickelt werden, **werden dem Ausbildungssystem in absehbarer Zeit völlig neu oder in grundlegender Überarbeitung zur Verfügung stehen: Knapp 50 neue Ausbildungsordnungen werden voraussichtlich am 1. August 1997 in Kraft treten und ca. 50 vermutlich im folgenden Jahr Gültigkeit haben.**

Die Sozialparteien und das BIBB haben mit diesem **beschleunigten Verfahren** der Ausbildungsordnungsentwicklung **Neuland** betreten. Parallel zur technischen Entwicklung z.B. im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie werden Ausbildungsberufe neu geschaffen, die **Ausbilder wie Betriebe vor neue Herausforderungen stellen werden**: Ihre Aufgabe wird es sein, im Ausbildungsprozeß den durch die Ausbildungsordnung vorgegebenen Rahmen mit konkreten Erfahrungen zu füllen, ihn zu modifizieren und zu ergänzen und so den Jugendlichen eine Ausbildung zukommen zu lassen, die dem jeweiligen Stand der technischen und organisatorischen Entwicklung entspricht.

Bei der im folgenden vorgestellten *Liste* handelt es sich um die Ausbildungsberufe,

- für die *1996 neue Ausbildungsordnungen* in Kraft traten,
- für die *1997 neue Ausbildungsordnungen* in Kraft treten werden,
- für die *ab 1998 mit dem Erlaß neuer Ausbildungsordnungen zu rechnen* ist und
- für die *neue inhaltliche Grundlagen* erarbeitet werden.

### Neue Ausbildungsordnungen 1996

Am 1. August 1996 traten **21 neue Ausbildungsordnungen** in Kraft - **drei** Ausbildungsordnungen für **völlig neue Berufe bzw. Fachrichtungen** und **18** Ausbildungsordnungen, mit denen vorhandene Berufe **inhaltlich neu gestaltet und modernisiert** wurden

Neue Ausbildungsberufe (3)

- Film- und Videoeditor/Film- und Videoeditorin
- Mediengestalter Bild und Ton/Mediengestalterin Bild und Ton
- Werbe- und Mediovorlagenhersteller/Werbe- und Mediovorlagenherstellerin

#### Neugeordnete Ausbildungsberufe (18)

- Brauer und Mälzer/Brauerin und Mälzerin
- Buchbinder/Buchbinderin
- Physiklaborant/Physiklaborantin

#### *Berufsausbildung in der Textilveredlungsindustrie (Stufenausbildung):*

- Textilmaschinenführer/Textilmaschinenführerin Veredlung
- Textilveredler/Textilveredlerin

#### *Berufsausbildung in der Weberei-Industrie (Stufenausbildung):*

- Textilmaschinenführer/Textilmaschinenführerin Weberei
- Textilmechaniker/Textilmechanikerin Weberei
- Textilmechaniker/Textilmechanikerin Bandweberei
- Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau
- Gärtner/Gärtnerin
- Kaufmann/Kauffrau in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft
- Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte
- Holzspielzeugmacher/Holzspielzeugmacherin

#### *Berufe in der Schweißtechnik*

- Konstruktionsmechaniker/Konstruktionsmechanikerin der Fachrichtung Schweißtechnik
- Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin der Fachrichtung Schweißtechnik (bisher: Schmelzschweißer/Schmelzschweißerin)
- Orthopädiemechaniker und Bandagist/Orthopädiemechanikerin und Bandagistin
- Speditionskaufmann/Speditionskauffrau
- Werkstoffprüfer/Werkstoffprüferin

### **Neue Ausbildungsordnungen 1997**

Bei den **im folgenden aufgeführten 47, voraussichtlich ab 1. August 1997 gültigen Neuordnungen** handelt es sich in 14 Fällen um die Ausbildungsvorschriften für völlig neue Berufe bzw. Fachrichtungen. In den weiteren 33 Berufen wurden die bereits gültigen Ausbildungsordnungen grundsätzlich überarbeitet und modernisiert.

#### Neue Ausbildungsberufe (14)

- Bauwerksabdichter/Bauwerksabdichterin
- Elektromonteur/Elektromonteurin
- Elektroniker für Luft- und Raumfahrttechnik/Elektronikerin für Luft- und Raumfahrttechnik
- Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin

## *Berufe im IuK-Bereich*

- Informatikkaufmann/Informatikkauffrau
- Fachinformatiker/Fachinformatikerin
  - Fachrichtung Anwendungsentwicklung
  - Fachrichtung Systemintegration
- Informations- und Kommunikations-System-Elektroniker/Informations- und Kommunikations-System-Elektronikerin
- Informations- und Kommunikations-System-Kaufmann/Informations- und Kommunikations-System-Kauffrau

## *Neuordnung der Berufsausbildung in der Isolier-Industrie (Stufenausbildung)*

- Isolierfacharbeiter/Isolierfacharbeiterin (1. Stufe: 2 Jahre)
- Industrie-Isolierer/Industrie-IsoliererIn (2. Stufe: 1 Jahr)
- Kaufmann/Kauffrau für Bahnservice
- Naturwerksteinmechaniker/Naturwerksteinmechanikerin
- Spielzeugfertiger/Spielzeugfertigerin
- Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin in der Steine- und Erdenindustrie mit zusätzlicher Fachrichtung vorgefertigte Betonerzeugnisse

## *Neugeordnete Ausbildungsberufe (33)*

- Augenoptiker/Augenoptikerin
- Baugeräteführer/Baugeräteführerin
- Eisenbahner/Eisenbahnerin im Betriebsdienst
- Fachangestellter/Fachangestellte für Bäderbetriebe (bisher Schwimmmeistergehilfe)
- Florist/Floristin
- Fluggerätemechaniker/Fluggerätemechanikerin  
Fachrichtungen: Triebwerkstechnik, Instandhaltungstechnik, Fertigungstechnik (bisher: Fluggerätbauer/Fluggerätbauerin, Fluggerätmechaniker/Fluggerätmechanikerin, Flugtriebwerkmechaniker/Flugtriebwerkmechanikerin)
- Friseur/Friseurin
- Gießereimechaniker/Gießereimechanikerin
- Holzbildhauer/Holzbildhauerin
- Hörgeräteakustiker/Hörgeräteakustikerin
- Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel
- Kaufmann/Kauffrau für Reiseverkehr und Touristik (bisher Reiseverkehrskaufmann/Reiseverkehrskauffrau)
- Kartograph/Kartographin
- Kürschner/Kürschnerin

## *Musikinstrumentenherstellende Berufe:*

- Bogenmacher/Bogenmacherin

- Geigenbauer/Geigenbauerin
- Handzuginstrumentenmacher/Handzuginstrumentenmacherin
- Holzblasinstrumentenmacher/Holzblasinstrumentenmacherin
- Zupfinstrumentenmacher/Zupfinstrumentenmacherin
- Metallblasinstrumentenmacher/Metallblasinstrumentenmacherin
- Modellbaumechaniker/Modellbaumechanikerin (industrieller Modellbau)  
(bisher: Fahrzeugstellmacher/Fahrzeugstellmacherin, Modellschlosser/  
Modellschlosserin, Modelltischler/Modelltischlerin)

*Neuordnung der Berufsausbildung in der Bekleidungsindustrie (Stufenausbildung):*

- Modenäher/Modenäherin (1. Stufe: 2 Jahre)
- Modeschneider/Modeschneiderin (2. Stufe: 1 Jahr)
- Polsterer/Polsterin
- Reprograf/Reprogräfin
- Schmucktextilienhersteller/Schmucktextilienherstellerin
- Schornsteinfeger/Schornsteinfegerin
- Sozialversicherungsfachangestellter/Sozialversicherungsfachangestellte
- Technischer Konfektionär/Technische Konfektionärin (bisher: Kunststoff- und  
Schwergewebekonfektionärin)
- Tischler/Tischlerin
- Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin  
in der Hütten- und Halbzeugindustrie
- Vergolder/Vergolderin
- Winzer/Winzerin

**Mit diesen 47 Neuordnungen werden seit dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 1969 insgesamt 275 Ausbildungsberufe neu geordnet sein - einige davon bereits mehrfach.**

Die **Erarbeitung** neuer oder die Modernisierung bestehender **Ausbildungsordnungen** und ihre Abstimmung mit den Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz (KMK) erfolgt in einem **mehrstufigen Verfahren**, in das die an der beruflichen Bildung Beteiligten, also Arbeitgeber, Gewerkschaften, Bund und Länder maßgeblich einbezogen sind.

1. Die **Grundlagen** für die Entwicklung neuer Ausbildungsordnungen werden in Projekten des BIBB ermittelt.
2. Im Anschluß daran wird im gemeinsamen Gespräch zwischen allen Beteiligten Einigkeit (Konsensprinzip) über die Notwendigkeit einer Neuordnung hergestellt. Der Ordnungsgeber, in der Regel der Bundesminister für Wirtschaft in Verbindung mit dem Bundesminister für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, legt auf dieser Basis die **Eckwerte** des Ausbildungsberufs fest. Dies sind die Berufsbezeichnung, die Dauer der Ausbildung, die Zuordnung zu einem Berufsfeld sowie die Struktur, der Umweltschutz, der Qualifikationskatalog und die zeitliche Gliederung der Ausbildung.

3. Danach beauftragt das Bundesministerium das BIBB, die Neuordnung eines Ausbildungsberufs in einem **Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren** durchzuführen. In diese Arbeit bezieht das BIBB Sachverständige der betrieblichen Ausbildungspraxis ein, die von Arbeitgebern und Gewerkschaften benannt werden. Das Verfahren schließt mit dem Entwurf einer Ausbildungsordnung ab. Die Erarbeitung eines Entwurfs für den Rahmenlehrplan des Berufsschulunterrichts ist Aufgabe der Kultusministerkonferenz.
4. Mit dem **Erlaß** der neuen Ausbildungsordnung und des Rahmenlehrplans durch das zuständige Ministerium und der Veröffentlichung im Bundesanzeiger wird das Neuordnungsverfahren abgeschlossen.

### Neue Ausbildungsordnungen ab 1998

Für die 47 oben genannten, ab 1. August 1997 gültigen Ausbildungsberufe steht das Neuordnungsverfahren kurz vor dem Abschluß. **Die 51 im folgenden aufgelisteten Berufe befinden sich in einem noch nicht so weit fortgeschrittenen Bearbeitungsstadium.**

### Ausbildungsberufe im Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren (Gesamt: 20)

#### Neue Ausbildungsberufe (4)

- Fachkraft für Luftfahrtsservice
- Fotofachlaborant/Fotofachlaborantin
- Kaufmann/Kauffrau für Warenwirtschaft
- Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie

#### Neugeordnete Ausbildungsberufe (16)

- Bankkaufmann/Bankkauffrau
- Buchhändler/Buchhändlerin
- Forstwirt/Forstwirtin
- Fotograf/Fotografin
- Flexograf/Flexografin
- Graveur/Graveurin

#### Berufe im Gastgewerbe:

- Fachkraft im Gastgewerbe
- Hotelfachmann/Hotelfachfrau
- Hotelkaufmann/Hotelkauffrau (Arbeitstitel; bisher: Kaufmannsgehilfe im Hotel- und Gaststättengewerbe)
- Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau
- Koch/Köchin
- Justizfachangestellter/Justizfachangestellte
- Metallgestalter/Metallgestalterin
- Metallgußgestalter/Metallgußgestalterin
- Textilmustergestalter/Textilmustergestalterin

- Zahntechniker/Zahntechnikerin

## Ausbildungsberufe, bei denen z.Z. die *Eckdaten* erarbeitet werden (Gesamt: 31)

### Neue Ausbildungsberufe (8)

- Bautechniker/Bautechnikerin in der Wasserwirtschaftsverwaltung
- Berufsausbildung in Archiven, Bibliotheken, Dokumentationen (löst den Beruf "Assistent/Assistentin an Bibliotheken" ab)
- Dienstleistungskaufleute
- Industriemechaniker/Industriemechanikerin
- Kunstglasbläser/Kunstglasbläserin
- Maskenbildner/Maskenbildnerin
- Theatermaler/Theatermalerin
- Theaterplastiker/Theaterplastikerin

### Ausbildungsberufe, die neu geordnet werden sollen (23)

#### Berufe der Bauwirtschaft

Für den industriellen Bereich der Bauwirtschaft gilt eine Stufenausbildungsordnung (1. Stufe: 2 Jahre, 2. Stufe: 1 Jahr). Beide Ausbildungsstufen schließen mit einem berufsqualifizierenden Facharbeiter-

zeugnis ab. Die gleichlautenden Handwerksberufe (Hw) entsprechen der zweiten Stufe der industriellen

Bauberufe und haben eine Gesamtausbildungsdauer von 3 Jahren. Sie schließen mit dem Gesellenbrief ab.

#### 1. Stufe: (2 Jahre):

- a) Hochaufarbeiter/Hochaufarbeiterin
- b) Ausaufarbeiter/Ausaufarbeiterin
- c) Tiefaufarbeiter/Tiefaufarbeiterin

#### 2. Stufe: (1 Jahr)

zu a):

- Maurer/Maurerin (Hw: 3 Jahre)
- Beton- und Stahlbetonbauer/Beton- und Stahlbetonbauerin (Hw: 3 Jahre)
- Feuerungs- und Schornsteinbauer/Feuerungs- und Schornsteinbauerin (Hw: 3 Jahre)

zu b):

- Zimmerer/Zimmerin (Hw: 3 Jahre)
- Stukkateur/Stukkateurin (Hw: 3 Jahre)
- Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/Fliesen-, Platten- und Mosaiklegerin (Hw: 3 Jahre)
- Estrichleger/Estrichlegerin (Hw: 3 Jahre)

- Isoliermonteur/Isoliermonteurin (Hw: Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer/ Wärme-, Kälte- und Schallschutzisoliererin /3 Jahre)
- Trockenbaumonteur/Trockenbaumonteurin

zu c):

- Straßenbauer/Straßenbauerin (Hw: 3 Jahre)
- Rohrleitungsbauer/Rohrleitungsbauerin
- Kanalbauer/Kanalbauerin
- Brunnenbauer/Brunnenbauerin (Hw: 3 Jahre)
- Gleisbauer/Gleisbauerin

#### *Berufe im Kunststoffbereich*

- Formgeber/Formgeberin Kunststoff-und Kautschuktechnik
- Kunststoffmechaniker/Kunststoffmechanikerin
- Industriekaufmann/Industriekauffrau
- Luftverkehrskaufmann/Luftverkehrskauffrau
- Schilder- und Lichtreklamehersteller/ Schilder- und Lichtreklameherstellerin
- Wärmestellengehilfe/Wärmestellengehilfin

Über die o.g. Neuordnungen hinaus werden im BIBB für die drei folgenden Berufsfelder **Grundlagen** erarbeitet, die klären sollen, wie hier neue Berufsprofile bzw. neue Berufe aussehen müssten.

In Arbeit sind hier z.Z. Berufe in folgenden Feldern:

- Druck-/Medienbereich
- Tourismus- und Freizeitwirtschaft
- Hauswirtschaft.

zur Übersicht [Up](#)

25/97  
Berlin/Bonn, den 31.07.1997

## **Mehr Service beim Reisen!**

### **- Neuer Ausbildungsberuf "Kaufmann / Kauffrau für Verkehrsservice" -**

Reisende können sich in Zukunft von Profis umsorgen lassen, die speziell für ihr Wohl ausgebildet wurden: Ab 1. August 1997 haben u.a. Verkehrsunternehmen wie die Deutsche Bahn AG und Verkehrsverbände wie die üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG die Möglichkeit, junge Leute in dem **neuen Ausbildungsberuf "Kaufmann /Kauffrau für Verkehrsservice"** auszubilden.

Die Ausbildungsdauer beträgt drei Jahre. Die angehenden Kaufleute für Verkehrsservice können zwischen den **zwei Schwerpunkten "Verkauf und Service"** und **"Sicherheit und Service"** wählen und damit ihrer Tätigkeit ein spezielles Profil geben.

**Kaufleute für Verkehrsservice** mit dem **Schwerpunkt Verkauf und Service** werden in örtlichen Service- und Verkaufsstellen (z.B. Service-Points und Reise-Centern) eingesetzt oder betreuen Reisende in Verkehrsmitteln (z.B. als Zugbegleiter/-innen). Im Rahmen ihrer Tätigkeit ermitteln sie Verkehrsverbindungen und Preise, beraten und betreuen sie Reisende, bedienen und kontrollieren technische Serviceeinrichtungen, kalkulieren Angebote für Zusatzleistungen, verkaufen Produkte und Leistungen, wirken bei Werbemaßnahmen mit, bearbeiten Reklamationen und beschaffen und verwalten Betriebsmittel und Verbrauchsstoffe.

**Kaufleute für Verkehrsservice** mit dem **Schwerpunkt Sicherheit und Service** sind in Verkehrseinrichtungen (z.B. auf Bahnhöfen) und in Verkehrsmitteln tätig. Neben der Beratung und Betreuung der Reisenden, der Bedienung und Kontrolle der technischen Serviceeinrichtungen und der Kalkulation von Zusatzleistungen besteht ihre spezielle Aufgabe u.a. darin,

Vorsorge für die Sicherheit der Reisenden zu treffen, Maßnahmen zum Schutz für besondere Personengruppen und Einrichtungen durchzuführen, Vorkehrungen zur Gewährleistung der Sicherheit beim Umgang mit Gefahrgut, gefährlichen Arbeitsstoffen und bei besonders schutzwürdigen Gütern zu treffen und Sicherheitslücken festzustellen und Vorschläge zu deren Beseitigung zu entwickeln.

Die Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann für Verkehrsservice/zur Kauffrau für Verkehrsservice vom 24. Juni 1997 wurde am 3. Juli 1997 im Bundesgesetzblatt Teil I, Seite 1583ff. veröffentlicht.

**Ab 1. August 1997 kann somit in 14 neuen Ausbildungsberufen ausgebildet werden.** Neben dem Kaufmann/der Kauffrau für Verkehrsservice sind das die folgenden Berufe:

- Bauwerksabdichter/Bauwerksabdichterin
- Elektroanlagenmonteur/Elektroanlagenmonteurin
- Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin

- Fluggeräteelektroniker/Fluggeräteelektronikerin

### *Berufsausbildung in der Isolier-Industrie (Stufenausbildung)*

- Isolierfacharbeiter/Isolierfacharbeiterin (1. Stufe: 2 Jahre)
- Industrie-Isolierer/Industrie-IsoliererIn (2. Stufe: 1 Jahr)

### IT-Berufe

- Fachinformatiker/Fachinformatikerin  
Ausbildung in Fachrichtungen:  
- Anwendungsentwicklung  
- Systemintegration
- Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/  
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikerin
- Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/  
Informations- und Telekommunikationssystem-Kauffrau
- Informatikkaufmann/Informatikkauffrau
- Naturwerksteinmechaniker/Naturwerksteinmechanikerin  
Ausbildung in Fachrichtungen:  
- Maschinenbearbeitungstechnik  
- Schleiftechnik
- Spielzeughersteller/Spielzeugherstellerin
- Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin in der Steine- und  
Erdenindustrie  
Ausbildung in Fachrichtungen:  
- Baustoffe  
- Transportbeton  
- Gipsplatten oder Faserzement  
- Kalksandsteine oder Porenbeton  
- Vorgefertigte Betonerzeugnisse

**Über diese 14 neuen Berufe hinaus wurden in diesem Jahr die Ausbildungsinhalte für die folgenden 35 Berufe modernisiert und neue Ausbildungsordnungen erlassen, die ab 1. August 1997 Gültigkeit haben:**

- Augenoptiker/Augenoptikerin
- Baugeräteführer/Baugeräteführerin
- Eisenbahner/Eisenbahnerin im Betriebsdienst  
Ausbildung in Fachrichtungen:  
- Fahrweg  
- Lokführer und Transport
- Fachangestellter/Fachangestellte für Bäderbetriebe
- Flexograf/Flexografin
- Florist/Floristin
- Fluggerätmechaniker/Fluggerätmechanikerin  
Ausbildung in Fachrichtungen:  
- Triebwerktechnik  
- Instandhaltungstechnik

- Fertigungstechnik
- Fotograf/Fotografin
- Friseur/Friseurin
- Gießereimechaniker/Gießereimechanikerin  
Ausbildung in Fachrichtungen:
  - Handformguß
  - Maschinenformguß
  - Druck- und Kokillenguß
- Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin in der Hütten- und Halbzeugindustrie  
Ausbildung in Fachrichtungen:
  - Eisen- und Stahlmetallurgie
  - Stahlumformung
  - Nichteisenmetallurgie
  - Nichteisenmetall-Umformung
- Holzbildhauer/Holzbildhauerin
- Hörgeräteakustiker/Hörgeräteakustikerin
- Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel  
Ausbildung in Fachrichtungen:
  - Großhandel
  - Außenhandel
- Kartograph/Kartographin
- Kürschner/Kürschnerin

#### *Musikinstrumentenherstellende Berufe*

- Bogenmacher/Bogenmacherin
- Geigenbauer/Geigenbauerin
- Handzuginstrumentenmacher/Handzuginstrumentenmacherin
- Holzblasinstrumentenmacher/Holzblasinstrumentenmacherin
- Metallblasinstrumentenmacher/Metallblasinstrumentenmacherin
- Zupfinstrumentenmacher/Zupfinstrumentenmacherin
- Modellbaumechaniker/Modellbaumechanikerin  
Ausbildung in Fachrichtungen:
  - Gießereimodellbau
  - Karosseriemodellbau

#### *Berufsausbildung in der Bekleidungsindustrie (Stufenausbildung)*

- Modenäher/Modenäherin (1. Stufe: 2 Jahre)
- Modeschneider/Modeschneiderin (2. Stufe: 1 Jahr)
- Polsterer/Polsterin
- Reprograf/Reprogräfin  
Ausbildung in Fachrichtungen:
  - Reprografie
  - Mikrografie

- Schmucktextilienhersteller/Schmucktextilienherstellerin
- Schornsteinfeger/Schornsteinfegerin
- Sozialversicherungsfachangestellter/Sozialversicherungsfachangestellte  
Ausbildung in Fachrichtungen:
  - Allgemeine Krankenversicherung
  - Allgemeine und See-Unfallversicherung
  - Gesetzliche Rentenversicherung
  - Knappschaftliche Sozialversicherung
  - Landwirtschaftliche Sozialversicherung
- Technischer Konfektionär/Technische Konfektionärin
- Tischler/Tischlerin
- Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin für die Kunststoff- und Kautschuktechnik  
Ausbildung nach Schwerpunkten:
  - Formteile
  - Halbzeuge
  - Mehrschicht-Kautschukteile
  - Bauteile
- Vergolder/Vergolderin
- Winzer/Winzerin.

zur Übersicht [Up](#)

Berlin/Bonn, den 05.12.1997

## **Kooperation der Lernorte im dualen System der Berufsausbildung - Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung beschließt Empfehlung -**

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung hat die gesetzliche Aufgabe, die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung zu beraten.

Das vierteljährlich mit Beauftragten der Arbeitgeberorganisationen, der Gewerkschaften, der Länder und des Bundes besetzte Gremium hat sich in seiner Sitzung am 27. November 1997 mit dem Thema „Kooperation der Lernorte“ befaßt und dazu mit großer Mehrheit eine Empfehlung verabschiedet.

*Die Empfehlung im Wortlaut:*

### **Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Kooperation der Lernorte**

Im dualen System der Berufsausbildung erfolgt die Ausbildung an unterschiedlichen Lernorten, die zur Erreichung des gemeinsamen Ausbildungsziels aufeinander angewiesen sind. Die

Lernorte Betrieb (einschließlich ergänzender überbetrieblicher Ausbildung) und Berufsschule sollten miteinander kooperieren, um den Ausbildungserfolg zu gewährleisten. Wie Erfahrungen zeigen, führt eine gute Kooperation auch zur Effizienzsteigerung. Die Kooperation der Lernorte kann sich beziehen auf inhaltliche, organisatorische und pädagogische Fragen. Ziel der Ausbildung ist die Vermittlung von Handlungskompetenz, wozu die Lernorte auf je eigene Weise beitragen. Die Kenntnis der Bedingungsfaktoren des jeweils anderen Lernortes ist für Ausbilder und Lehrer wesentlich. In Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf sowie den jeweiligen konkreten Bedingungen vor Ort ergeben sich unterschiedliche Anforderungen und Formen der Zusammenarbeit, ein einheitliches Muster für Lernortkooperation gibt es nicht.

### **Bedeutung der Kooperation der Lernorte**

Der Lernortkooperation kommt zur Bewältigung der Anforderungen in der beruflichen Bildung besondere Bedeutung zu. Die enge Zusammenarbeit der beteiligten Lernorte trägt zur Sicherung einer modernen und zukunftssträchtigen Ausbildung bei. Insbesondere handelt es sich dabei um folgende Gesichtspunkte:

Auszubildende werden an den einzelnen Lernorten mit unterschiedlichen Anforderungen und Lernsituationen konfrontiert. Sie entwickeln dabei über Lernprozesse berufliche Handlungskompetenz. Diese Lernprozesse müssen von den beteiligten Ausbildern und Berufsschullehrern initiiert, begleitet und wirksam unterstützt werden. Ausbilder und Lehrer können diese Hilfestellungen dann besser geben, wenn sie entsprechende Informationen und Kenntnisse über den anderen Lernort haben.

In der beruflichen Bildung verändern sich die Ausbildungsziele und -inhalte, was insbesondere in der Neuordnung von Ausbildungsberufen zum Ausdruck kommt. Zur Erreichung dieser Ziele sind an den einzelnen Lernorten ganzheitliche und

handlungsorientierte Lehr- und Lernkonzepte erforderlich. Durch eine Zusammenarbeit der Lernorte kann die Gestaltung entsprechender Konzepte und die Verbesserung der Ausbildung wirksam gefördert werden. Wechselseitige didaktisch-methodische Innovationen in Betrieb und Berufsschule werden hierdurch begünstigt.

Die neuen Anforderungen in der beruflichen Bildung führen zu verstärkten Bezügen zwischen den Lernorten. Insbesondere durch die steigende Nutzung der Informations- und Kommunikationstechniken in den bestehenden und neuen Berufen ergibt sich eine wachsende Notwendigkeit zur Verschränkung in der Vermittlung beruflicher Fertigkeiten, Fähigkeiten, Kenntnisse und Verhaltensweisen in und zwischen den Berufen. Dadurch erhöhen sich auch die Berührungspunkte beider Lernorte.

Betrieb und ergänzende überbetriebliche Ausbildung sowie Berufsschule können Konzepte zur Verbesserung der Ausbildungsqualität sowie zur Differenzierung und Individualisierung der Ausbildung entwickeln.

Durch eine bessere Lernortkooperation können die an den Lernorten vorhandenen Ressourcen besser genutzt und zusätzliche Ausbildungskapazitäten geschaffen werden.

### **Praxis der Kooperation der Lernorte**

Wie aus aktuellen Erhebungen zur Lernortkooperation hervorgeht, verläuft die Kooperation zwischen Berufsschulen, Betrieben und ergänzender überbetrieblicher Ausbildung nicht einheitlich, je nach vorliegenden Voraussetzungen und handelnden Personen haben sich unterschiedliche Vorgehensweisen und Grade der Zusammenarbeit herausgebildet. Hierbei spielen der zugrundeliegende Ausbildungsberuf, die Größe des Ausbildungsbetriebes sowie die Klassenstruktur in der Berufsschule eine besondere Rolle. Insgesamt ist zur Kennzeichnung der bisherigen Praxis der Lernortkooperation auf folgende Aspekte hinzuweisen:

- Die Kooperation zwischen den Lernorten erfolgt überwiegend zur Klärung aktueller Fragen und zur Bewältigung auftretender Schwierigkeiten im Ausbildungsprozeß. Eine planende, präventive Strategie, in der inhaltliche, organisatorische oder didaktisch-methodische Fragen eine Rolle spielen, kommt noch selten vor.
- Die Kooperation der Lernorte ist in der Praxis überwiegend durch individuelle Kontakte geprägt. Organisierte Formen der Zusammenarbeit in lernortübergreifenden Gremien und Arbeitskreisen finden dagegen selten statt.
- Eine beträchtliche Mehrheit der Auszubildenden bemängelt die unzureichende inhaltliche und organisatorische Abstimmung zwischen Betrieb und Schule. Insbesondere muß die zeitliche Koordinierung der Vermittlung von Ausbildungsinhalten verbessert werden.
- Ausbilder und Berufsschullehrer sind häufig nur unzureichend über den anderen Lernort informiert. Obwohl sie mehrheitlich einen Ausbau der Zusammenarbeit mit den anderen Lernorten wünschen und eine Vielzahl möglicher Formen zur Intensivierung der Kooperation in Selbstorganisation für sinnvoll halten, bestehen zugleich die klassischen Vorurteile gegenüber dem anderen Lernort fort (Kooperationspartner hat zu wenig Zeit; Lehrer sind telefonisch schwer zu erreichen; Lehrer kennen betrieblichen Ablauf zu wenig; Ausbilder interessieren sich nicht für schulische Belange). Dabei werden allerdings generelle Vorgaben

zur Gestaltung der Kooperation als einengend empfunden.

- In der Berufsbildungspraxis gibt es Beispiele einer besonders intensiven Zusammenarbeit zwischen den Lernorten, die verallgemeinerungsfähig sind und beim Bundesinstitut für Berufsbildung abgefragt werden können.

## **Perspektiven der Kooperation der Lernorte**

Um den zukünftigen Erfordernissen in der beruflichen Bildung zu entsprechen, sollten die bisherigen Ansätze und Vorgehensweisen zur Lernortkooperation weiterentwickelt werden. Anzustreben ist sowohl eine Verbesserung der Organisation der Berufsausbildung an den einzelnen Lernorten, insbesondere zur Optimierung der Anwesenheitszeiten der Auszubildenden im Betrieb, als auch die Sicherung einer Kommunikation zwischen Ausbildern und Berufsschullehrern. Dabei ist zu beachten, daß die Lernortkooperation in der Praxis des dualen Systems keinem einheitlichen Muster folgen kann, sondern auf die spezifischen Gegebenheiten vor Ort abgestellt sein muß.

Die Kooperation ist von Ausbildern und Lehrern vor dem Hintergrund der jeweiligen besonderen Bedingungen gemeinsam zu entwickeln. Hierzu sollten an den einzelnen Lernorten entsprechende kooperationsfördernde Voraussetzungen geschaffen werden. Darüber hinaus sollten Ausbilder und Lehrer in der Weiterentwicklung ihrer Zusammenarbeit durch zuständige Stellen, Schulträger, Schulaufsicht und Berufsbildungsforschung und -politik gestützt und gefördert werden. Hier ist an die Entwicklung, Erprobung und Bereitstellung von didaktischen Hilfen und Elementen zu denken, die lernortübergreifende Sicht- und Vorgehensweisen fördern.

Vor Ort sollten im Rahmen eines Ausbaus der Lernortkooperation insbesondere die folgenden Möglichkeiten verstärkt genutzt werden:

- Ein kontinuierlicher Informationsaustausch zwischen Ausbildern und Berufsschullehrern im Hinblick auf organisatorische und didaktisch-methodische Fragen kann durch die Einrichtung von gemeinsamen Arbeitskreisen für Ausbilder und Berufsschullehrer verbessert werden. Hierzu bietet sich auch die Beteiligung von Berufsschullehrern an bereits bestehenden Ausbilderarbeitskreisen an. Solche Arbeitskreise können als Forum zum Austausch über aktuelle Fragen und Probleme an den Lernorten, zur Abstimmung von Vorgehensweisen und zur Planung gemeinsamer Aktivitäten dienen.
- Zur Vertiefung didaktisch-methodischer Aspekte der Zusammenarbeit bietet sich insbesondere die Durchführung gemeinsamer Ausbildungsprojekte an, die Konzeption für solche Projekte wird von den beteiligten Lernorten gemeinsam entwickelt.
- Zum Aufbau gemeinsamer Orientierungslinien und zum Abbau eventuell bestehender gegenseitiger Vorurteile ist die Teilnahme von Ausbildern und Lehrern an gemeinsamen Weiterbildungsveranstaltungen geeignet. Bei spezifischen Weiterbildungsangeboten für Ausbilder bzw. für Lehrer sollten Anbieter von Weiterbildungsveranstaltungen prüfen, inwieweit eine verstärkte Öffnung für den jeweils anderen Bereich sinnvoll wäre.
- Die Landesausschüsse für Berufsbildung, die Berufsbildungs- und Prüfungsausschüsse der zuständigen Stellen sowie die Schulkonferenzen sollten

für Fragen der Lernortkooperation intensiver genutzt werden.

- Die Teilnahme von Berufsschullehrern an betrieblichen Praktika ist eine sinnvolle Möglichkeit zur Aktualisierung der Kenntnisse über betriebliche Abläufe und Verfahrensweisen. Außerdem können dadurch die Kontakte zu betrieblichen Ausbildern ausgeweitet und verbessert werden.
- Zur Gewährleistung der Praxisnähe des Berufsschulunterrichts und zur Intensivierung der Kontakte zwischen den Lernorten bietet sich auch die Einbeziehung von Praktikern zu einzelnen im Unterricht zu behandelnden Themen an.

zur Übersicht [Up](#)