

ZEITSCHRIFT
DES BUNDESINSTITUTS
FÜR BERUFSBILDUNG
W. BERTELSMANN VERLAG
30. JAHRGANG
1 D 20155 F

BWIP

5 / 2001

BERUFSBILDUNG
IN WISSENSCHAFT
UND PRAXIS

Interview: PStS M. Wolf, BMWi

Thema: Berufe 2001

Foraus.de – Virtuelles Forum
für Ausbilder/-innen

Tarifliche Ausbildungsförderung

E-Learning am Arbeitsplatz

Bundesinstitut
für Berufsbildung

BiBB

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

► KOMMENTAR

- 03 HELMUT PÜTZ
Ausbildungsplatzüberangebot versus Fachkräftelücke?

► INTERVIEW

- 05 KEINE STAGNATION BEI DER ERSCHLIESSUNG
NEUER BERUFSFELDER
Interview mit Frau Margareta Wolf, MdB
Parlamentarische Staatssekretärin beim BMWi

► THEMA: BERUFE 2001

- 08 Elf moderne Berufe starten 2001
- 09 HEIKE KRÄMER
Neuer Ausbildungsberuf „Mediengestalter/-in
für Digital- und Printmedien“ in der Praxis
Ergebnisse einer Unternehmensbefragung
- 14 VOLKER REIN
Electronic Commerce – Neue Anforderungen an
die Qualifizierung von Kaufleuten
Ergebnisse einer BIBB-Untersuchung
- 19 PHILIPP ULMER
Netzbasierendes Lernen im Betrieb
Bericht über ein Pilotprojekt in der Bankgesellschaft Berlin
- 23 REINHARD BAUER
Fortbildungsordnungen erhöhen Attraktivität der
Berufsausbildung
Wie sich Erfahrungen aus dem Kraftfahrzeuggewerbe
für die IT-Branche nutzen lassen
- 27 BÄRBEL BERTRAM
Neuordnungsprojekt „Bauzeichner/Bauzeichnerin“

► FACHBEITRÄGE

- 31 KATHRIN HENSUGE, WOLFGANG REICHELT
Foraus.de – BIBB startete virtuelles Forum für
Ausbilderinnen und Ausbilder
- 36 URSULA BEICHT, KLAUS BERGER
Tarifliche Ausbildungsförderung im Jahr 2000
- 41 GERT ZINKE
E-Learning am Arbeitsplatz – Eine Herausforderung
an die Bildungstechnologieforschung

► HAUPTAUSSCHUSS

- 46 GUNTHER SPILLNER
Bericht über die Sitzung 2/2001 des Hauptausschusses
am 20. Juni 2001 in Bonn

► BERICHTE

- 47 LOTHAR MÜLLER-KOHLBERG, ULRICH SCHMIDT,
GABRIELE WALTER
Realistische Berufsperspektiven durch
Assessment-Verfahren
- 49 BETTINA EHRENTHAL, KORNELIA RASKOPP,
KLAUS TROLTSCH, JOACHIM G. ULRICH
KIBB – Kommunikations- und Informationssystem
Berufliche Bildung
Verbesserung des Wissensmanagements in
der beruflichen Bildung
- 51 HUBERTUS SCHICK, KARL WÖSTMANN
Lernen im Tandem – JobRotation, die Schule machen
könnte
- 54 GISELA WESTHOFF
Junge Dienstleistungsunternehmen wünschen sich mehr
Information und gezielte Beratung
- 56 WERNER KOOP, SONJA SCHELPER
Offenes Lernen zur Förderung von
Beschäftigungsfähigkeit

► REZENSION

► NACHRUF

► IMPRESSUM/AUTOREN

Diese Ausgabe enthält die ständige Beilage „BIBBaktuell“
und Beilagen vom W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld



Ausbildungsplatzüberangebot versus Fachkräftelücke?

► Die Jahre sind kaum vergangen und nicht vergessen, als wir in Deutschland, besonders ausgeprägt in den ostdeutschen Ländern, einen eklatanten Mangel an Ausbildungsplätzen und eine hohe Zahl Jugendlicher ohne betriebliches Ausbildungsplatzangebot hatten. Schlägt die zyklische Bewegung nun wieder zu einem Überhang an Ausbildungsplätzen, zu einem Mangel an Ausbildungsnachfragern und zur Fachkräftelücke um? Haben wir auf der einen Seite demografisch bedingt zu wenig Auszubildende oder zu wenig ausbildungsreife Jugendliche und auf der anderen Seite zu wenig Fachkräftenachwuchs, der das Wirtschaftswachstum in unserem Land reduziert, eine Beeinträchtigung, die auch nicht durch noch so fantasievolle Green-Card-Regelungen kompensiert werden kann?

Manche Äußerungen hoher Unternehmerrepräsentanten wollen den Eindruck erwecken, als hätte der konjunkturelle Abschwung in Deutschland seine Ursache nicht zuletzt darin, dass betriebliche Ausbildungsplätze nicht genügend qualifiziert besetzt werden könnten. Das ist natürlich Unsinn. Wie steht es mit den rechtzeitigen Ausbildungs- und Weiterbildungsanstrengungen deutscher Unternehmer aus wirtschaftlichem Eigeninteresse?

Die Parl. Staatssekretärin beim Bundesminister für Wirtschaft und Technologie und Beauftragte der Bundesregierung für den Mittelstand, Frau Margareta Wolf, MdB, äußert im Interview dieser BWP die hoffnungsvolle Erwartung, dass in Mittelstand und Handwerk zumindest bis 2005 kein grundsätzlicher Mangel an Lehrstellenbewerbern auftreten wird. Sie hoffe, dass für Handwerk und Mittelstand mindestens bis 2010 genügend Lehrstellenbewerber zur Verfügung stehen. – Es wäre schön, wenn die Staatssekretärin Recht hätte, aber Skepsis ist angebracht.

Eher ist zu befürchten, dass der Konkurrenzdruck um den Fachkräftenachwuchs, der heute bereits deutlich sichtbar ist, nicht zuletzt dem Handwerk zu schaffen machen wird. Dieser Konkurrenz muss sich das Handwerk stellen, denn die geburten-schwächeren Jahrgänge wirken sich gerade hier deutlich aus, auch bei einer in etwa gleich bleibenden Übergangsquote der Schulabsolventen in die betriebliche Berufsausbildung.

Die Konkurrenzsituation um „gute“ Jugendliche und Schulabsolventen scheint immer mehr ein generelles Problem des deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes zu werden. Im Bereich des Dualen Systems wirkt sich diese Konkurrenz auch durch steigende Übergangsquoten in berufliche Vollzeitschulen aus. Das sind inzwischen rd. 27 Prozent eines Altersjahrgangs, die in berufliche Vollzeitausbildung, insbesondere in Berufsfachschulen wechseln. Außerdem gibt es einen sehr starken Konkurrenzdruck durch Fachhochschulen, Berufsakademien und andere „Abiturienten-Berufsbildungsgänge“ auf das Duale System, aber auch auf die Universitäten. Der beschriebene Konkurrenzdruck, der in Zukunft noch stärker wird, betrifft nicht nur das Handwerk, sondern auch die anderen Wirtschaftsbereiche, seien es Handel, Industrie und wohl auch die sozialen und Pflege-Dienstleistungsberufe.

Wünschenswert ist allerdings, dass sich dieser Konkurrenzdruck auf die Ausbildungsanstrengungen der Betriebe der Wirtschaft insgesamt positiv und stimulierend auswirkt.

Die quantitativen Aspekte der Fachkräfte-Nachwuchsgewinnung treten immer deutlicher zu Tage. Wir haben tatsächlich einen demografisch bedingten Nachfragerückgang von Jugendlichen nach Ausbildungsplätzen mit den spezifischen Problemen gerade für die Klein- und Mittelunternehmen. Das Fachkräftenachwuchsproblem wirkt sich bereits bis 2006 bei allerdings zunächst noch leicht steigender Nachfrage nach Ausbildungsplätzen aus, dann aber sinkt ab 2006 in ganz Deutschland aus demografischen Gründen die Zahl der Jugendlichen und Ausbildungsplatzsuchenden, und in den ostdeutschen Ländern setzt sich diese degressive Linie bis 2012 fort. Danach steigt demografisch bedingt die Ausbildungsplatznachfrage allmählich wieder an, aber für ganz Deutschland kann man feststellen, dass bis 2015 im Bereich der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen eine schwierige Situation bestehen wird (vgl. BROSI/TROLTSCH/ULRICH: Nachfrage Jugendlicher nach Ausbildungsplätzen, Analysen und Prognosen 2000–2015, Forschung Spezial, Heft 2, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld 2001). Wer seit längerer Zeit das jährlich erscheinende, jeweils fortgeschriebene Buch von RADDATZ, BERGMANN und SELKA „Ausbildungschancen“ beobachtet, dem fällt auf, dass tat-

sächlich der Auszubildendenmangel in immer mehr Berufen mit Zukunftschancen um sich greift. Und wenn die Autoren 2001 von „38 nicht überlaufenen Ausbildungsberufen“ sprechen, so ist das eine vornehme Umschreibung der nicht erfreulichen Situation, dass es zunehmend Mangel, zunächst rein quantitativ und dann auch von den schulischen Voraussetzungen her, an geeigneten Lehrlingen gibt.

Gerade für Klein- und Mittelbetriebe, zunehmend aber auch für Industrie- und Handelsunternehmen, wird die Situation in der beruflichen Bildung dadurch besonders problematisch, dass sie regional und nach Branchen und Gewerken äußerst unterschiedlich ist. Deshalb gibt es keine generellen Bewertungsmaßstäbe und Patentrezepte zur Lösung. Es gibt große Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland, beispielsweise im Hinblick auf die Ausbildungsplatzangebote, auf den Arbeitsmarkt und generell auf das Spektrum der Qualifizierungsmöglichkeiten. Deutliche Unterschiede sind aber auch innerhalb einzelner Länder und Regionen zu erkennen, besonders in Ostdeutschland. Auch die Branchenunterschiede sind so groß, dass Allgemeinrezepte den Unternehmen bei der Fachkräftenachwuchswerbung nicht weiterhelfen. Ist das die neue „Qualifikationsfalle“, dass Ausbildungsplatzüberangebot und Bewerbermangel gegen die zunehmende Fachkräftelücke stehen?

Im Oktober vorigen Jahres hat der damalige BDI-Präsident Henkel den Fachkräftemangel beklagt und den Eindruck erweckt, als ob die Gewinnung qualifizierter Fachleute in Produktion und Dienstleistung durch Zuwanderung oder Green Cards gelöst werden könnte. Als ob in Deutschland die betriebliche Berufsausbildung mit allen Rechten und Pflichten nicht Sache und Verantwortung der Unternehmer sei! Was hält eigentlich deutsche Unternehmer, Manager, Betriebsinhaber und Arbeitgeber sowie die Mitgliedsunternehmen des BDI davon ab, selbst diejenigen Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt quantitativ ausreichend und qualitativ hochwertig aus- und weiterzubilden, damit Fachkräftemangel gar nicht erst in diesem Ausmaß entstehen kann und Arbeitslosigkeit abgebaut wird? Solche Positionen wie die von Henkel, die inzwischen auch von anderen Unternehmerrepräsentanten nachgeredet wurden, sind eine Flucht der Arbeitgeber aus der Ausbildungsverantwortung und eine unzulässige Verschiebung des Problems des Fachkräftenachwuchses auf die Zuwanderungsdiskussion.

Früher einmal gehörte es zum Ethos deutscher Unternehmer, aus wohl begründetem unternehmerischen und betriebswirtschaftlichen Eigeninteresse und aus sozialer Verantwortung, selbst engagiert und mit erheblichem finanziellem Aufwand für den eigenen Fachkräftenachwuchs durch Aus- und Weiterbildung zu sorgen und jungen Menschen eine Ausbildungs-

Fachkräfte- nachwuchs – Sache der Unternehmen

Berufs-, Arbeitsmarkt- und Lebenschance zu geben. 3,7 Mio. Arbeitslose, viele davon gut qualifiziert, einfach weiterzubilden und leicht umzuschulen, sollten eine Herausforderung für Unternehmer in Deutschland ebenso sein wie

die hohe Zahl junger Menschen, die besondere Förderung benötigen, um dann doch eine qualifizierte Berufsausbildung beenden zu können.

Für viele Industriebetriebe, aber auch für das Handwerk gilt, dass es einerseits Fachkräftemangel, auf der anderen Seite aber viele Nichtqualifizierte oder schwer zu qualifizierende Jugendliche gibt. Das sind immerhin zwischen 10 und 15 Prozent eines Altersjahrgangs, und dieser Anteil bleibt über die Jahrzehnte hinweg offenbar konstant. Das sind rd. 100.000 Jugendliche aus jedem Altersjahrgang in Deutschland, die ohne berufliche Qualifizierung bleiben. Wenn aber eine gezielte Förderung und Ausbildung, Unterstützung und Betreuung erfolgt, ist häufig auch eine solide berufliche Qualifizierung möglich. Es gibt genug überzeugende Beispiele bewährter Traditionen in Industrie-, Handels- und Handwerksbetrieben. Gerade die großen Verdienste des Handwerks auf dem Gebiet der Förderung von benachteiligten Jugendlichen sind allgemein bekannt und unbestritten. Hier besteht für die Zukunft noch ein großes Potenzial für Fachkräftenachwuchs in der Wirtschaft.

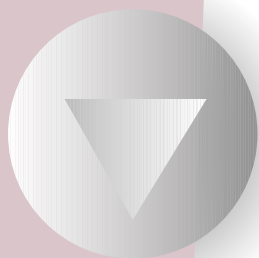
Um also dem partiellen und regionalen „Ausbildungsplatzüberangebot“, um Auszubildendenmangel und Fachkräftelücke für die Zukunft wirkungsvoll zu begegnen, sind insbesondere neben der Förderung und Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen folgende Maßnahmen Erfolg versprechend:

- Steigerung der Ausbildungsquote von ausländischen Jugendlichen,
- Förderung positiver Berufswahlentscheidungen durch mehr neue Berufe und durch attraktive Berufsbezeichnungen,
- noch bessere Berufsberatung, Informationen und Aufklärung über die Chancen durch berufliche Aus- und Weiterbildung auch in Klein- und Mittelunternehmen zum Ziel der Existenzgründung und wirtschaftlichen Selbstständigkeit,
- Ausweitung der Förderung der Weiterbildung bis hin zum Meister und Fachwirt durch mehr bundeseinheitliche Aufstiegsfortbildungsregelungen,
- deutlichere Öffnung des Hochschulzugangs, insbesondere in die Fachhochschulen, für die Leistungsstärksten und Motiviertesten der beruflichen Aus- und Weiterbildung,
- Verbesserung des Images der Wirtschaft durch Produktqualität, kundenfreundliche Dienstleistungsmentalität und Orientierung auch an der sozialen Dimension des Wirtschaftens und nicht überwiegend am Shareholdervalue,
- Ausbau der Schule-Wirtschaft-Kooperationen,
- weitere Flexibilisierung des Berufskonzepts durch Modularisierung/Bausteingliederung und neue Prüfungsverfahren in Aus- und Weiterbildung durch „gestreckte Prüfungen“ . ■



HELMUT PÜTZ

Prof. Dr. phil., Generalsekretär des
Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn



Keine Stagnation bei der Erschließung neuer Berufsfelder

Interview mit Frau Margareta Wolf, MdB, Parlamentarische Staatssekretärin

BWP_Vor gut einem halben Jahr haben Sie – neben Ihrem Amt als Parlamentarische Staatssekretärin im BMWi – auch die Aufgaben einer „Beauftragten der Bundesregierung für den Mittelstand“ übernommen. Wo drückt die mittelständische Wirtschaft der Schuh in der Berufsbildung, und was sind Ihre ersten Erfahrungen bei der ressortübergreifenden Koordination der Berufsbildungspolitik?

M. Wolf_Das duale Berufsbildungssystem mit der Vermittlung von praktischen und theoretischen Inhalten in Berufsschule und Betrieb hat sich bewährt. Es ist bei unseren europäischen Nachbarn als Best-Practice in der beruflichen Qualifizierung anerkannt. Die von vielen Handwerksbetrieben beklagten Abwesenheitszeiten der Lehrlinge anlässlich der überbetrieblichen Unterweisung können durch neue Lernformen wie Telelearning komprimiert werden. Ich kann mir eine Modernisierung und Ergänzung der dualen Berufsausbildung z. B. durch Onlinelernen gut vorstellen. Deshalb werden die „Berufemacher“ meines Ministeriums parallel zu neuen Ausbildungsordnungen in diesem Sommer zusammen mit dem Bildungsministerium eine Lernsoftware entwickeln. Das Arbeiten mit dem Internet gehört heute bei Jugendlichen zum Standard. Dies müssen wir uns für den Lernprozess zu Nutze machen. In den USA setzen bereits 92 Prozent der großen Firmen Onlinelernen für ihre Mitarbeiter ein. Die von meinem Haus in Auftrag gegebene Studie zu den „Zukunftsperspektiven multimedialen Lernens in kleinen und mittleren Unternehmen“ zeigt dagegen, dass deutsche Betriebe netzbasiertes Lernen

noch sehr verhalten einsetzen. So setzen 24 Prozent der mittelständischen Betriebe multimediale Lernmethoden ein, 17 Prozent planen den Einsatz. 7 Prozent haben netzgestütztes Lernen eingeführt, 8 Prozent ziehen es in Erwägung. Mit dem Wettbewerb des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie „LERNET – netzbasiertes Lernen in Mittelstand und Verwaltung“ sollte die Entwicklung und Erprobung von netzbasiertem Lernen insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen sowie der öffentlichen Verwaltung angestoßen und verbessert werden. Hieran werden wir weiterarbeiten.

BWP_Für über 300 der rund 350 Ausbildungsberufe im dualen System der Berufsausbildung ist das BMWi der Verordnungsgeber. Der Ende der 90er zu beobachtende Schub an neuen Berufen ist in den letzten beiden Jahren deutlich zurückgegangen. Gibt es keinen Bedarf mehr für neue Berufe oder welche Gründe sehen Sie für die Stagnation bei der Erschließung neuer Berufsfelder?

M. Wolf_Bis Mitte der 90er-Jahre war es aus einer Vielzahl von Gründen nur im geringen Umfang zur Schaffung neuer Ausbildungsberufe gekommen. Dies änderte sich, als es dem Bundesministerium für Wirtschaft gemeinsam mit den Sozialpartnern gelang, im Rahmen der Initiative „Neue Berufe“ im Zeitraum 1996 bis 1999 insgesamt 32 neue Ausbildungsberufe zu schaffen, darunter so erfolgreiche wie die vier IT-Berufe, den Mechatroniker, den Mediengestalter für Digital- und Printmedien oder die Fachkraft für Veranstaltungstechnik.

Im Jahr 2000 und in diesem Jahr haben wir jeweils drei neue Berufe entwickelt und erlassen. Zurzeit entwickeln wir acht neue Berufe, darunter vier neue umwelttechnische Berufe sowie die Fachkraft für Schutz- und Sicherheit. Sie sehen: Von einer Stagnation bei der Erschließung neuer Berufsfelder kann nicht gesprochen werden.

BWP_Welche Akzente wird das BMWi künftig bei seiner Verordnungstätigkeit setzen?



MARGARETA WOLF, MdB

Parlamentarische Staatssekretärin beim Bundesminister für Wirtschaft und Technologie und Beauftragte der Bundesregierung für den Mittelstand

M. Wolf Unsere Verordnungstätigkeit orientieren wir stark am Qualifikationsbedarf der Wirtschaft. Danach sind auch bei Tätigkeiten im gewerblich-technischen Bereich zunehmend dienstleistungsbezogene Qualifikationen notwendig. Wir werden daher darauf achten, dass auch in technischen Berufen, wie z. B. denen des Handwerks, künftig verstärkt dienstleistungsbezogene Qualifikationen wie Kundenorientierung, Qualitätssicherung und Instandhaltung in die Ausbildungsinhalte integriert werden. Auch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen wie Teamarbeit, Umgang mit IT-Techniken, Arbeitsplanung usw. wird in Zukunft einen

Den Umgang mit Informations- und Kommunikationstechniken als Lernziel festschreiben

höheren Stellenwert in der dualen Ausbildung haben müssen. Ich halte es für ganz besonders wichtig, künftig grundsätzlich bei allen neuen und neu zu ordnenden Berufen den Umgang mit Informations- und Kommunikationstechniken als Lernziel obligatorisch festzuschreiben. Diese Aufgabe können nicht allein die allgemein bildenden Schulen übernehmen. Ein weiterer wichtiger Aspekt der künftigen BMWi-Neuordnungsarbeit zielt darauf ab, durch flexible Ausbildungsstrukturen mit Wahlbausteinen oder Einsatzgebieten weiteren Betrieben eine Ausbildungsoption zu eröffnen und gleichzeitig durch diese Wahlmöglichkeiten das duale System der Berufsausbildung für Jugendliche attraktiv zu erhalten.

BWP Die Zusammenarbeit von Staat und Sozialpartnern ist ein konstitutives Element der deutschen Berufsbildung, das im Wesentlichen auf dem so genannten Konsensprinzip beruht. Bei allem praktischen Nutzen, den die Mitsprache der Sozialpartner hat, ist das Konsensprinzip nicht auch ein wesentlicher Grund für den Reformstau (z. B. bei der Entwicklung neuer Berufe) in der Berufsbildung?

M. Wolf Das Ziel der Bundesregierung, Ausbildungsinhalte und Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen am Qualifikationsbedarf der Wirtschaft auszurichten, setzt eine frühzeitige Mitwirkung der Sozialpartner bei der Neuordnungstätigkeit geradezu voraus. Zudem wird die Akzeptanz sowie die Implementation neuer Ordnungsmittel sowohl in der Wirtschaft als auch bei Jugendlichen entscheidend begünstigt, wenn an ihrer Erstellung Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer mitwirken. Das in der dualen Berufsausbildung praktizierte Konsensprinzip hat sich in der Vergangenheit bewährt. Allerdings kann es in Einzel-

fällen mitunter auch zu Verzögerungen oder Rückstellungen notwendiger Aktivitäten führen. Beispielsweise fehlen uns immer noch kurze Ausbildungsberufe mit „abgespeckten“ Theorieanteilen. Die Bundesregierung versucht in diesen Fällen, zwischen den Positionen der Sozialpartner zu vermitteln, um Stillstand zu vermeiden. Konsens bedeutet auch Verantwortung aller Beteiligten gegenüber den Auszubildenden. In besonders begründeten Fällen wird allerdings der Verordnungsgeber auch vielleicht gegen den einen oder anderen Konsenspartner entscheiden müssen, wie dies die Sozialpartner im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit am 6. Juli 1999 beschlossen haben.

BWP Mit der inzwischen vorliegenden Ausbildungsordnung für die duale Ausbildung zum/zur Kosmetiker/-in ist die begründete Erwartung auf eine nennenswerte Anzahl von Ausbildungsplätzen und attraktive Arbeitsplätze in der mittelständischen Wirtschaft verbunden. Der Hauptausschuss des BIBB hat deshalb in seiner letzten Sitzung am 20. Juni 2001 das BMWi – das gegen das Votum aller anderen Verfahrensbeteiligten diese Ausbildungsordnung erst im Jahr 2003 unbefristet in Kraft setzen will – aufgefordert, die Ausbildungsordnung unverzüglich und unbefristet in Kraft zu setzen. Welche Chancen sehen Sie für eine Umsetzung des Hauptausschuss-Beschlusses? Wird das BMWi nicht unglaublich, wenn es den unbefristeten Erlass der Verordnung ohne nachvollziehbare Begründung verzögert?

M. Wolf Für eine Umsetzung des Hauptausschuss-Beschlusses vom 20. Juni 2001 sehe ich keine Möglichkeit. Eine solche Vorgehensweise würde gegen existenzielle Interessen der bestehenden Kosmetikerschulen verstoßen, denen angesichts der für sie neuen Situation des Wettbewerbs mit einem dualen Ausbildungsgang eine ausreichende Anpassungszeit gewährt werden muss. Auch die einstweilige Anordnung des Bundesverfassungsgerichts zum Altenpflegegesetz bestärkt mich in der Auffassung, beim Erlass des „Kosmetikers“ besonders sensibel und umsichtig vorzugehen. Wenn Regulierungen für neue Ausbildungsberufe die wirtschaftlichen Interessen bestehender Ausbildungseinrichtungen tangieren, ist eine abwägende Zurückhaltung des Staates geboten.

Nachdem die von meinem Haus zunächst beabsichtigte sofortige, aber befristete Inkraftsetzung der Ausbildungsordnung am Veto der Länder gescheitert ist, sehe ich keine andere, allen Interessen gerecht werdende Lösung, als die neue Verordnung erst zum 1. August 2003, dann aber unbefristet in Kraft zu setzen.

BWP In den nächsten Jahren wird aus demographischen Gründen die Anzahl der Auszubildenden zurückgehen und voraussichtlich ein verstärkter Wettbewerb der Unternehmen um Nachwuchs einsetzen. Wie ist die mittelständische Wirtschaft auf diese Situation vorbereitet? Was muss aus

Ihrer Sicht geschehen, um z. B. die Abwanderung ausgebildeter Fachkräfte aus dem Handwerk zu reduzieren?

M. Wolf_Die Zahl der Jugendlichen zwischen 15 und 20 Jahren, die bestimmende demographische Komponente für die Anzahl der Lehrstellenbewerber, wird voraussichtlich nach dem Jahr 2005 wieder zurückgehen. Bis dahin wird kein grundsätzlicher Mangel an Lehrstellenbewerbern in Mittelstand und Handwerk auftreten. Zwischenzeitlich wird der Bedarf an Auszubildenden im Handwerk nochmals zurückgehen, da der Fachkräftebedarf insbesondere im Bau- und Ausbauhandwerk weiter sinken wird. Ich hoffe, dass für Handwerk und Mittelstand somit mindestens bis 2010 genügend Lehrstellenbewerber zur Verfügung stehen. Für die Zeit danach gilt es, die mit der EU-Osterweiterung verbundenen Chancen und Möglichkeiten zu nutzen. Schließlich sollte das Handwerk Folgendes bedenken: Es bildet traditionell seit langem über den eigenen Bedarf hinaus aus und gibt Fachkräfte an andere Gewerbezweige insbesondere der Industrie ab. Das wird sich ändern, wenn es seine Ausbildungsstellen und Arbeitsplätze gegenüber konkurrierenden Gewerbezweigen attraktiver macht. Dabei geht es nicht nur um Arbeitsbedingungen, Aufstiegsmöglichkeiten und die Inhalte von Ausbildung und Berufsbildern. Ich bin mir sicher, dass das Handwerk diese Herausforderungen erkennt und auch meistern wird.

BWP_Gegenwärtig wird das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) mit dem Ziel novelliert, die finanziellen Rahmenbedingungen für den Erwerb von Fortbildungsabschlüssen zu verbessern. Die Gründe für den zum Teil erheblichen Rückgang der Absolventenzahlen sind vielfältig; deutlich ist aber u. a., dass es an neuen, förderungsfähigen Weiterbildungsabschlüssen, insbesondere in den modernen Dienstleistungsbereichen (z. B. Tagungswesen, Sport, Tourismus) fehlt, die eine attraktive Alternative zu Fach- und Hochschulabschlüssen darstellen. Sieht das BMWi hier Handlungsbedarf und welche Anstrengungen sind erforderlich, um hier wirksame Verbesserungen zu schaffen?

*Einmal erworbene
Qualifikationen, die für ein
ganzes Leben reichen, sind ein
Auslaufmodell*

M. Wolf_Neben bildungspolitischen Verbesserungen leistet die AFBG-Reform auch einen Beitrag, dass die mittelständische Wirtschaft bei der wirtschaftlichen Entwicklung in

Berufe aktuell



Neue und modernisierte Ausbildungsberufe 2001 – Kurzbeschreibungen – Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung

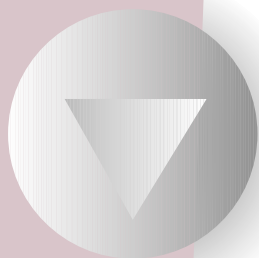
Die Broschüre enthält neben Kurzbeschreibungen zu den neuen und modernisierten Ausbildungsberufen 2001 u. a. auch Informationen über gegenwärtig laufende Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren sowie geplante Arbeiten im Bereich Aus- und Fortbildungsordnungen. Hinweise auf geplante Erläuterungen zu den neuen Ausbildungsberufen, nützliche Adressen und aktuelle Literatur zum Thema ergänzen den informativen Band.

BIBB 2001, ISBN 3-7639-0945-1
96 Seiten, 9,77 DM (5,00 €)

Bestellungen sind zu richten an
W. Bertelsmann Verlag,
PF 10 06 33,
33506 Bielefeld,
Telefon: 05 21/9 11 01 - 11
Telefax: 05 21/9 11 01 - 19
E-Mail: service@wbv.de

BIBB

Ost und West weiterhin Führungsfunktionen übernehmen kann. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie setzt mit der Novellierung einen deutlichen Akzent bei der Existenzgründungsförderung im Mittelstand. Damit wird eine Basis für neue Arbeits- und Ausbildungsplätze in kleinen und mittleren Unternehmen geschaffen. In unserer schnelllebigen Ökonomie ändern sich Fachqualifikationen so rasant, dass sie durch lebensbegleitendes Lernen ständig und immer wieder auf den neuesten Stand gebracht werden müssen. Das Qualifikationspotenzial in den Unternehmen, die zurzeit über 70 Mrd. DM jährlich für die Aus- und Weiterbildung ausgeben, muss weiter genutzt werden. Weiterbildung ist vor allem auch Sache jedes Einzelnen. Einmal erworbene Qualifikationen, die für ein ganzes Berufsleben reichen, sind ein Auslaufmodell. Die im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vereinbarte Qualifizierungsoffensive wird die Bedeutung kontinuierlichen beruflichen Lernens stärker ins Bewusstsein rücken. Dabei müssen Fehlsteuerungen zwischen Bildung und Qualifizierung und dem Qualifikationsbedarf der Wirtschaft vermieden werden. Die Früherkennung von Qualifikationserfordernissen wird deshalb ein eigener Schwerpunkt in der Berufsbildungsforschung sein. Der Weiterbildungsmarkt reagiert auf neuen Fortbildungsbedarf schnell. ■



11 moderne Berufe starten 2001

► Mit 11 modernen Ausbildungsberufen, die ab August 2001 an den Start gegangen sind, wird in diesem Jahr die Modernisierung der Ausbildung fortgesetzt. Die Anzahl der seit 1996 neu geschaffenen Berufe erhöht sich damit auf 39, die der modernisierten bzw. erweiterten Berufe auf 114.

Innovationen und fortschreitende Spezialisierung machen eine kontinuierliche Modernisierung von Ausbildungsordnungen bis hin zur Schaffung neuer Berufe notwendig. Besonders bedeutsam ist, dass ab August 2001 erstmalig für drei neue Ausbildungsberufe im kaufmännischen Dienstleistungssektor ausgebildet werden kann.

Im Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren wurde unter Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit Sachverständigen der Spitzenorganisationen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine Ausbildungsordnung für diese drei Ausbildungsberufe entwickelt. Die neue Ausbildungsordnung wurde am 25. Juni 2001 vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung erlassen und dann im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

Gründe für das Entstehen der drei neuen Ausbildungsberufe Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen, Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau sowie Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau sind die Professionalisierung in den kaufmännischen Tätigkeitsfeldern sowie der bisherige Mangel an kaufmännischen Ausbildungsberufen in den drei Dienstleistungsbereichen Ge-

sundheitswesen, Sport- und Fitnesswirtschaft sowie Veranstaltungswirtschaft. Diese Bereiche zeichnen sich in den letzten Jahren durch eine dynamische Entwicklung aus, Aufgaben sind neu entstanden oder haben sich verändert. Für die vielfältigen und sehr unterschiedlichen Aufgabefelder müssen Qualifikationen zur Verfügung gestellt werden, die den neuen Anforderungen an die Arbeitsplätze bei den sich wandelnden Aufgaben gerecht werden. Um auf dem Markt bestehen zu können, werden zur Erledigung der Aufgaben qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – Fachleute – benötigt. (vgl. auch BWP 5/2000, S. 25–26)

Ursprünglich sollte auch für den bisher rein schulischen Beruf Kosmetiker/Kosmetikerin eine neue Ausbildungsordnung als dualer Ausbildungsgang erlassen werden (vgl. BIBBaktuell 2/2001, S. 4). Derzeit ist aber erst 2003 damit zu rechnen. Der Hauptausschuss des BIBB hat in seiner Sitzung am 20. Juni 2001 der Bundesregierung empfohlen, die verschobene Ausbildungsordnung unverzüglich in Kraft zu setzen (vgl. auch das Interview mit der Parl. Staatssekretärin im BMWi, Frau M. Wolf, in diesem Heft).

In den folgenden Beiträgen wollen wir Sie, liebe Leserinnen und Leser, über aktuelle Aspekte der Forschungs- und Entwicklungsarbeiten im Rahmen der Modernisierung von Aus- und Fortbildungsberufen informieren. ■

Neue Berufe

- Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen
- Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau
- Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau

Modernisierte Berufe

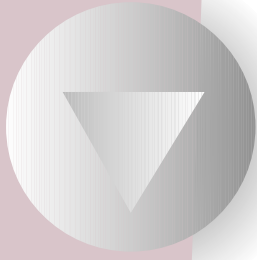
- Berufskraftfahrer/Berufskraftfahrerin
- Chemikant/Chemikantin
- Glaser/Glaserin
- Pharmakant/Pharmakantin
- Uhrmacher/Uhrmacherin
- Verpackungsmittelmechaniker/Verpackungsmittelmechanikerin
- Weber/Weberin
- Zahnmedizinischer Fachangestellter/
Zahnmedizinische Fachangestellte

Neue und modernisierte Ausbildungsberufe 2001

Jahr	neu	modernisiert	gesamt
1980–1995	14	166	180
1996	3	18	21
1997	14	35	49
1998	11	18	29
1999	4	26	30
2000	4	9	13
2001	3	8	11
1996–2001	39	114	153

BIBB: Stand 31. 07. 2001

Anzahl der neuen und modernisierten Ausbildungsberufe 1980 bis 2001



Neuer Ausbildungsberuf „Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien“ in der Praxis

Ergebnisse einer Unternehmensbefragung

► Das 1998 neu geschaffene Berufsbild Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien fasst fünf Ausbildungsberufe, die bislang im Bereich der Druckvorstufe und in der Werbebranche ausgebildet wurden, in einem Berufsbild zusammen: Schriftsetzer/-in, Reprohersteller/-in, Reprograf/-in, Werbe- und Mediovorlagenhersteller/-in und Fotogravurzeichner/-in. Sinnvoll wurde die Zusammenführung dieser Berufsbilder durch die Entwicklung und Ausbreitung der Informations- und Telekommunikationstechniken in allen Produktionsbereichen der Druck- und Medienindustrie. Gängige Standard-Software ermöglicht die Bearbeitung verschiedener Datenarten (z. B. Text, Bild, Grafik, Ton, Bewegtbild) von einem Arbeitsplatz aus. Damit ist eine strikte Zuordnung der Bearbeitung bestimmter Datenarten zu entsprechenden Berufsbildern kaum mehr möglich.

Notwendig wurde der neue Beruf auf Grund der durch Digitalisierung möglich gewordenen Vernetzung digitaler Print- und Nonprint-Produktion. Denn aus einem einmal vorhandenen Datensatz können mithilfe der Digitaltechnologie Druckerzeugnisse erstellt werden, kann eine Internet-Präsentation oder Multimedia-Animation gestaltet werden, und es können Datenbanken für unterschiedliche Anwendungen und Mediennutzungen generiert werden.

Mit diesen technologischen Entwicklungen vollzieht sich auch eine Veränderung der Branchengrenzen. Bedingt durch die gleichen Betriebsmittel (Hard- und Software) in den Unternehmen, wird es möglich, Arbeitsbereiche der benachbarten Branchen (z. B. Druckereien, Verlage, Werbe- und Multimediaagenturen) in die Produktpalette zu integrieren. Dies führt zu einer neuen Konkurrenzsituation, die auch das Marktverhalten der Unternehmen beeinflusst.¹ So sehen sich heute viele Unternehmen als Mediendienstleister mit einer ausgeprägten Kunden- und Dienstleistungsorientierung.² Die Schaffung des neuen Berufsbildes geschah deshalb mit dem übergeordneten Ziel, Personal mit ausgeprägten Kompetenzen und möglichst breitem Einsatzgebiet auszubilden.

Die quantitative Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse scheint das Konzept des neuen Ausbildungsberufes zu bestätigen: Wurden mit In-Kraft-Treten der Ausbildungsordnung im Jahr 1998 bereits 2.434 Ausbildungsverhältnisse neu abgeschlossen, so stieg die Zahl im Jahr 1999 auf 4.015 und Ende 2000 konnten für das neue Ausbildungsjahr schon 5.024 neue Ausbildungsplätze registriert werden. Zu diesem Zeitpunkt bestanden somit über 10.500 Ausbildungsverhältnisse in diesem Berufsbild.³ Vergleicht man diese Entwicklung mit der der Vorgängerberufe, die 1997 zusammen in allen drei Ausbildungsjahren 4.861 Ausbildungsverhältnisse ausmachte,⁴ so ist ein Zuwachs von über 100 Prozent zu verzeichnen.

Im Rahmen der Evaluation des neuen Berufsbildes führte das BIBB Ende des Jahres 2000 eine schriftliche Befragung von Ausbildungsbetrieben durch. Es wurden bundesweit 1.280 Ausbildungsbetriebe angeschrieben,⁵ von denen sich



HEIKE KRÄMER

Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
„Ordnung der Ausbildung – Kaufmännische
und verwaltende Berufe“ im BIBB

159 Unternehmen mit insgesamt 293 Auszubildenden beteiligten.⁶

Zunächst wurden die Unternehmen gebeten, Angaben zu ihrer Struktur, Ausbildungserfahrung und einer ersten Einschätzung des neuen Berufsbildes zu machen.

An der Ausbildung sind Unternehmen verschiedener Wirtschaftsgruppen beteiligt.⁷

Den größten Anteil an den Ausbildungsverhältnissen haben erwartungsgemäß die Druckindustrie und die Werbebranche, da beide Wirtschaftsgruppen schon über Ausbildungserfahrung in den Vorgängerberufen verfügten. Bemerkenswert ist, dass auch andere Branchen mit dem Berufsbild angesprochen werden konnten, wie z. B. die Wirtschaftsgruppen Multimedia, Datenverarbeitung und Datenbanken sowie audiovisuelle Medien.

Bei der Zuordnung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich die Dominanz kleiner und mittlerer Unternehmen⁸: Fast die Hälfte der Ausbildungsbetriebe gehören mit weniger als zehn Beschäftigten zu den Kleinstbetrieben. Zusammen mit den Kleinbetrieben mit weniger als 50 Beschäftigten werden mehr als drei Viertel aller Ausbildungen in kleinen Unternehmen durchgeführt, gegenüber nur 3 Prozent in Großbetrieben. Diese Verteilung zeigt, dass vor allem kleine und mittelständische Unternehmen in diesen Branchen ausbilden.

57 Prozent der Unternehmen gaben an, schon vor 1998 in einem Vorgängerberuf ausgebildet zu haben.⁹ Dies bedeutet jedoch auch, dass durch die Schaffung des neuen Berufsbildes 43 Prozent der Unternehmen neu für die Ausbildung gewonnen werden konnten. Bei den Betrieben mit Ausbildungstradition stellen 27 Prozent heute mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung.

Der Anstieg der Ausbildungsverhältnisse in den vergangenen Jahren ergibt sich somit sowohl aus der Gewinnung neuer Ausbildungsbetriebe als auch der Erweiterung von Ausbildungskapazitäten bereits erfahrener Unternehmen.

Neue Struktur der Ausbildung stößt überwiegend auf positive Resonanz

Die Ausbildungsordnung weist sowohl inhaltliche als auch strukturelle Neuerungen auf. Neben den traditionellen printorientierten Inhalten bilden der technische und gestalterische Umgang mit Neuen Medien wie Internet und multimediale Anwendungen sowie die Medienintegration mögliche Schwerpunkte der Ausbildung. Es wurde eine Ausbildungsstruktur entwickelt, die sich in eine zweijährige gemeinsame Grundausbildung und eine anschließende Spezialisierung mit vier zur Auswahl stehenden Fachrichtungen gliedert. (vgl. Abb. 1)

Die modular aufgebaute Struktur gliedert sich in Pflicht- und Wahlqualifikationseinheiten. Diese Wahlmöglichkeiten sollen unter Beibehaltung eines einheitlichen Berufskonzeptes ein hohes Maß an bedarfsgerechter Flexibilität für Unternehmen und Auszubildende bringen.

Die Unternehmen wurden gebeten, ihre Meinung über die Verständlichkeit der neuen Ausbildungsordnung zu äußern. Das Ergebnis war überwiegend positiv: Fast 56 Prozent fanden diese verständlich, 12 Prozent eher nicht und nur weniger als 5 Prozent vollkommen unverständlich.

Befragt nach den in Anspruch genommenen Hilfestellungen zum Verständnis bzw. zur Umsetzung der neuen Ausbildungsordnung gaben 71 Prozent an, Beratungen oder Informationsveranstaltungen der Industrie- und Handelskammern oder von Verbänden genutzt bzw. erläuternde Veröffentlichungen¹⁰ zurate gezogen zu haben.

Zum Zeitpunkt der Befragung war die Ausbildungsordnung bereits seit über zwei Jahren in Kraft, sodass auch schon

Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht Organisation des Ausbildungsbetriebes Sicherheit und Gesundheitsschutz Umweltschutz	Während der gesamten Ausbildungszeit zu vermitteln		
Arbeitsorganisation	15 Wochen		
Gestaltungsgrundlagen	15 Wochen		
Datenhandling I	15 Wochen		
Medienintegration I	15 Wochen		
Qualitätsmanagement	2 Wochen		
W1-Wahlqualifikationseinheiten	8 Wochen		
W1-Wahlqualifikationseinheiten	8 Wochen		
► Zwischenprüfung			
Datenhandling II	11 Wochen		
Medienintegration II	11 Wochen		
Telekommunikation	4 Wochen		
Medienberatung	Medienberatung	Medienberatung	Medienberatung
W2-Wahlqualifikationseinheiten 6 Wochen	W2-Wahlqualifikationseinheiten 6 Wochen	W2-Wahlqualifikationseinheiten 6 Wochen	W2-Wahlqualifikationseinheiten 6 Wochen
W2-Wahlqualifikationseinheiten 6 Wochen	W2-Wahlqualifikationseinheiten 6 Wochen	W2-Wahlqualifikationseinheiten 6 Wochen	W2-Wahlqualifikationseinheiten 6 Wochen
Projektplanung 7 Wochen	Gestaltungsorientierte Arbeitsvorbereitung 7 Wochen	Produktionsplanung 7 Wochen	Produktionsplanung 7 Wochen
Kommunikation 7 Wochen	Kommunikation 7 Wochen	Informations- beschaffung 7 Wochen	Prozesssteuerung 7 Wochen
Kundenbetreuung 7 Wochen	Konzeption 7 Wochen	Produktorientierte Medienintegration 7 Wochen	Speichermedien 7 Wochen
Projektbezogene Datenbearbeitung 7 Wochen	Gestaltung 7 Wochen	Projektbezogene Datenbearbeitung 7 Wochen	Digitale Druckausgabe 7 Wochen
W3-Wahlqualifikationseinheiten 12 Wochen	W3-Wahlqualifikationseinheiten 12 Wochen	W3-Wahlqualifikationseinheiten 12 Wochen	W3-Wahlqualifikationseinheiten 12 Wochen

Abbildung 1 Ausbildungsstruktur des Mediengestaltlers

Neue Technologien und Methodik gefragt

eine erste Einschätzung zur Bewährung in der Praxis getroffen werden konnte:

- 9 Prozent der Unternehmen waren der Ansicht, dass es eine vollkommene Übereinstimmung der Inhalte der Berufsausbildung mit den Anforderungen der Praxis gebe,
- 55 Prozent fanden dies in überwiegendem Maße und
- nur 6 Prozent sahen geringe bzw. gar keine Übereinstimmungen von Verordnung und betrieblicher Praxis.

Somit scheint es gelungen zu sein, ein Ausbildungskonzept zu entwickeln, das den betrieblichen Realitäten entspricht.

Erste Anregungen zur Veränderung

Die Vorschläge der Unternehmen zur Veränderung der Ausbildungsordnung lassen sich in drei Themengruppen zusammenfassen:

- Ausweitung der Inhalte, die sich auf die Neuen Medien beziehen,
- Vertiefung traditioneller Grundkenntnisse,
- stärkere Berücksichtigung der Methodenkompetenz

Für den Bereich der Neuen Medien wurde angeregt, mehr Raum für die Vermittlung von technischen und gestalterischen Aspekten, insbesondere des Internets, zu schaffen. Genannt wurden hier die HTML-Programmierung und das Web-Design. Diese Inhalte sind jedoch bereits Gegenstand vorhandener Ausbildungsinhalte, z. B. in den Pflicht-Qualifikationseinheiten Gestaltungsgrundlagen, Datenhandling und Medienintegration. Weitere Vertiefungsmöglichkeiten ergeben sich durch entsprechende Wahl-Qualifikationseinheiten, z. B. die Gestaltung digitaler Medien.

Von einigen Unternehmen wurde auch der Wunsch geäußert, bereits in der Ausbildungsordnung eine deutlichere Trennung zwischen Print- und Nonprint-Produkten vorzunehmen. Dieser Wunsch wird gestützt durch die Prüfungspraxis. So werden bei der durch den ZFA – Zentral-Fachausschuss Berufsbildung Druck und Medien erstellten bundeseinheitlichen praktischen Abschlussprüfung bereits Unterscheidungen nach dem Ausgabemedium vorgenommen, in der theoretischen Prüfung jedoch Kenntnisse in beiden Bereichen verlangt. Gegen eine Trennung spricht die zunehmende crossmediale Nutzung von Daten, die es ermöglicht, diese z. B. sowohl als Druckprodukt als auch als Websites ausgeben zu können. So ist zu erwarten, dass es in Zukunft eher zu einer weiteren Auflösung arbeitsteiliger Produktion kommt. Dies erfordert jedoch Personal, das über ein breites Basiswissen verfügt, um auch über die Schnittstellen des eigenen Arbeitsplatzes hinaus kommunizieren zu können. Gleichzeitig kann nur so eine berufliche Mobilität sichergestellt werden. Im Zuge der Evaluation wird deswegen zu untersuchen sein, ob eine weitere Aufspaltung in der Ausbildungsordnung tatsächlich Sinn machen könnte.

Weitere Anregungen beziehen sich auf die stärkere Vertiefung insbesondere manueller und gestalterischer Fertigkeiten, wie sie in den Vorgängerberufen vermittelt wurden, z. B. die Typografie.

Die Vermittlung von Methodenkompetenz ist bereits in neueren Ausbildungsordnungen, so auch beim Mediengestalter für Digital- und Printmedien, verankert. Und doch zeigte die Befragung, dass hier noch weiterer Bedarf besteht. So wurden z. B. Arbeitsmethoden, Lernstrategien, Präsentations- und Verhandlungstechniken, Rhetorik und Kundenbetreuung als zu ergänzende Ausbildungsinhalte genannt. Angeregt wurde ebenfalls eine stärkere Einbeziehung der englischen Sprache während der Ausbildung.

Zieht man Vergleiche zwischen den Anregungen zur Veränderung und den Inhalten der bestehenden Ausbildungsordnung, so lässt sich feststellen, dass die meisten der gewünschten Fertigkeiten und Kenntnisse bereits in vorhandenen Qualifikationseinheiten beschrieben sind. Doch gilt es im weiteren Verlauf der Evaluation zu prüfen, ob eventuell diesen Inhalten durch Erweiterung der zeitlichen Richtwerte oder der Schaffung zusätzlicher Qualifikationseinheiten mehr Raum zu geben ist.

Berufe, die einem stetigen Wandel durch technologischen Fortschritt und wirtschaftliche Veränderungen unterliegen, erfordern Ausbilder/-innen, die sich kontinuierlich qualifizieren. Zwei Drittel der Unternehmen gaben an, dass sich der/die verantwortliche Ausbilder/-in seit 1998 weitergebildet habe, davon (bei möglichen Mehrfachnennungen)

- 70 Prozent technisch,
- 35 Prozent methodisch-didaktisch,
- 23 Prozent betriebswirtschaftlich und
- 10 Prozent in anderen Bereichen.

Im Rahmen der Evaluation, in der auch betriebliche Fallstudien durchgeführt werden, zeigt sich, dass der Wunsch nach speziellen Weiterbildungsmöglichkeiten für Ausbilder/-innen zu fachlichen und methodisch-didaktischen Themen groß ist. Hier gibt es sicherlich Handlungsbedarf.¹¹

Der bereits in den Vorgängerberufen zu verzeichnende große Anteil von weiblichen Auszubildenden setzt sich bei der Ausbildung zum/zur Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien fort: Fast 60 Prozent der befragten Auszubildenden sind Frauen.¹²

Die Frage nach dem bislang höchsten schulischen Abschluss zeigt eine hohe Qualifikation der Auszubildenden, denn die Hälfte verfügt über das Abitur bzw. das Fachabitur und 35 Prozent über einen Realschulabschluss. Entsprechend hoch liegt auch das Durchschnittsalter der Auszubildenden mit 20,6 Jahren.¹³ Interessant wird hier sicherlich eine später durchzuführende Untersuchung des

Abbildung 2 Wahl der Qualifikationseinheiten durch die Auszubildenden



Verbleibs der Absolventen nach Abschluss der Ausbildung, die zeigen wird, ob insbesondere die Auszubildenden mit Fachhochschul- oder Hochschulzugangsberechtigung im Beruf verbleiben oder doch noch ein Studium anschließen.

Eindeutige Trends bei Fachrichtungen und der Wahlqualifikationseinheiten

Vier Fachrichtungen stehen laut Ausbildungsordnung im dritten Ausbildungsjahr zur Wahl: *Medienberatung*, *Mediendesign*, *Medienoperating* und *Medientechnik*. Von den Befragten haben sich 68 Prozent für die Fachrichtung Mediendesign entschieden, für Medienoperating 18 Prozent, Medientechnik 11 Prozent und Medienberatung 3 Prozent.¹⁴ Der hohe Anteil der Fachrichtung Mediendesign lässt sich u. a. damit begründen, dass hier Inhalte der Berufe Schriftsetzer/-in und Werbe- und Medienvorlagenhersteller/-in integriert wurden, die bereits vor 1998 über die weitaus meisten Auszubildenden der Vorgängerberufe verfügten. Die Fachrichtung Medienberatung ist in ihrer Ausrichtung auf kaufmännische und marketingorientierte Inhalte in einer technischen Ausbildung der Druck- und Medienvorstufe neu und könnte mit wachsender Dienstleistungsorientierung der Branchen und einem steigenden Bekanntheitsgrad der Ausbildungsinhalte noch weitere Anteile an den Berufsausbildungsverhältnissen gewinnen.

Die Ausbildungsordnung unterscheidet Pflicht- und Wahlqualifikationseinheiten. Insgesamt können fünf Qualifikationseinheiten in einem Umfang von 40 Wochen gewählt werden. Bereits vor der Zwischenprüfung werden zwei Qualifikationseinheiten aus einer sieben Module umfassenden Auswahlliste entnommen. Bei der Auswahl sind deutliche Schwerpunkte zu erkennen. (vgl. Abb. 2)

Gewählt wurden hier in erster Linie diejenigen Qualifikationseinheiten, deren Inhalte aus den printorientierten Vorgängerberufen weiterentwickelt wurden. Die Platzierung des Moduls *Medienübergreifende Datenausgabe* deutet auf die Bedeutung der crossmedialen Produktion hin. Hier ist bei zukünftigen Erhebungen zu untersuchen, ob Wachstumspotenzial zu verzeichnen ist.

Die bei den W1-Qualifikationseinheiten erkennbaren Trends lassen sich auch in den Fachrichtungen beobachten. Im dritten Ausbildungsjahr können zunächst zwei W2-Einheiten aus 15 angebotenen gewählt werden. Die Verteilung auf die Auszubildenden zeigt ebenfalls Abb. 2. Die Qualifikationseinheit *Gestaltung digitaler Medien* wird erwartungsgemäß für die meisten Auszubildenden gewählt. Bemerkenswert ist jedoch, dass mit der Qualifikationseinheit *Gestaltung digitaler Medien* ein Wahlmodul, das sich auf die Nutzung Neuer Medien bezieht, mit 16 Prozent an dritter Stelle der Auswahlliste liegt. Weitere Module, die technische oder gestalterische Aspekte neuer Technologien zum Gegenstand haben, wie

z. B. *Datenbankanwendung*, *Digitalfotografie* oder die *Programmierung von Medienprodukten*, spielen zurzeit noch eine untergeordnete Rolle.

Die Ausbildung wird abgerundet durch die Wahl einer zwölf Wochen umfassenden W3-Qualifikationseinheit. Diese hat besondere Bedeutung, da sie integraler Bestandteil der Abschlussprüfung ist. Hier wird besonders deutlich, dass mit der *Text-, Grafik- und Bilddatenbearbeitung* sowie der *Werbeorientierten Gestaltung* diejenigen Qualifikationseinheiten gewählt wurden, deren Inhalte sich aus den Vorgängerberufen ableiten lassen. Das scheint den Betrieben für die ersten Durchgänge der Ausbildung in dem neuen Beruf zunächst Sicherheit für deren Durchführung zu geben. Interessant wird hier ein Vergleich mit zukünftigem Wahlverhalten bei wachsender Ausbildungsroutine.

Kooperationschancen für Lernorte

Auch die Berufsschulen stehen mit dem Berufsbild vor großen Herausforderungen. Um den Innovationen durch den Einsatz neuer Technologien und gleichzeitig veränderten berufspädagogischen Ansätzen des handlungsorientierten Unterrichts gerecht zu werden, wurden die traditionellen Fächer zu Gunsten von Lernfeldern aufgelöst. Dies hat auch Konsequenzen für die organisatorische Durchführung des Unterrichts. Jedoch entwickeln sich in den einzelnen Schulstandorten sehr unterschiedliche Modelle. So gab die Hälfte der befragten Unternehmen an, dass ihre Auszubildenden Teilzeitunterricht haben, d. h. ein oder zwei Tage pro Woche die Berufsschule besuchen. Für die

andere Hälfte der Auszubildenden erfolgt die Beschulung in verschiedenen Varianten als Blockunterricht. Befragt nach möglichen Klassendifferenzierungen gaben 40 Prozent der Befragten an, dass die Berufsschulen die Klassen nach gewählten Fachrichtungen bilden, in 10 Prozent der Fälle sogar nach Wahlqualifikationseinheiten. Bemerkenswert hoch war mit 30 Prozent der Befragten der Anteil der Ausbildungsbetriebe, denen nicht bekannt war, ob bzw. wie in der Schule verfahren wird. Dies deutet auf ein erhebliches Kommunikationsdefizit der dualen Partner hin.

Ein interessantes Ergebnis lieferte die abschließende Frage nach dem Ort der Ausbildung, denn knapp 60 Prozent der Befragten gaben an, dass die Ausbildung auch in externen Ausbildungsstätten durchgeführt wird. In der Hälfte dieser Fälle findet die Ausbildung in Kooperation bzw. Verbund mit einem anderen Unternehmen statt. 30 Prozent der Auszubildenden besuchen auch eine ÜBS sowie 19 Prozent eine andere Bildungseinrichtung.

Zusammengefasst lässt sich feststellen, dass das Berufsbild Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien mit seiner neuen Konzeption auf überwiegend positive Resonanz stößt. Sowohl die quantitative Entwicklung der Ausbildungszahlen als auch die Einschätzungen der Ausbildungsbetriebe von Inhalten und Struktur des Berufes bestätigen dies. Darüber hinaus gibt es interessante Anregungen zur Weiterentwicklung der Ausbildungsordnung. Diese gilt es im Verlauf der Evaluation aufzunehmen und einer weiteren Prüfung zu unterziehen. Ende 2002 ist eine erneute Verlaufsuntersuchung in Ausbildungsbetrieben geplant, um mögliche Veränderungen bei der Gestaltung der Ausbildungsverträge und der betrieblichen Ausbildung erkennen zu können. ■

Anmerkungen

- 1 CIESINGER, KLATT, OLLMANN, SIEBECKE: *Print & Publishing 2001*, Münster 1998
- 2 Trichel, Ciesinger, Wachtveitl: *Das Druck- und Verlagswesen auf dem Weg zum Mediendienstleister*, Wuppertal 1996
- 3 Quelle: Statistisches Bundesamt, BIBB-Datenblätter
- 4 Vgl. BIBB-Datenblätter der genannten Berufe
- 5 Angeschrieben wurden Unternehmen aus den IHK-Regionen Aachen, Augsburg, Berlin, Bielefeld, Bonn, Essen, Flensburg, Gera, Hamburg, Karlsruhe, Mannheim, Ostthüringen, Reutlingen, Rostock, Saarland, Sachsen, Schwaben, Ulm und Wuppertal
- 6 Im gleichen Zeitraum wurde im Rahmen der Evaluation des Modellprojektes zur Verbundausbildung „Qualifizierungsoffensive Mediengestalter für Digital- und Printmedien“ von der bergischen

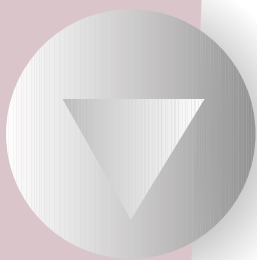
Universität – Gesamthochschule Wuppertal und von der aim – Ausbildung in Medienberufen, Köln, eine mit dem BIBB abgestimmte Befragung speziell von Kölner Ausbildungsbetrieben durchgeführt, deren Ergebnisse eine hohe Übereinstimmung mit der hier vorgestellten Befragung aufweisen.

- 7 Unternehmen nach Wirtschaftsgruppen: 44 % Druckindustrie; 38 % Werbung; 11 % Multimedia
- 8 Unternehmen nach Betriebsgrößenklassen: 44 % weniger als 10, 34 % 10–49, 19 % 50–499 und 3 % mehr als 500 Beschäftigte
- 9 Die Ausbildung erfolgte in den Vorgängerberufen (Mehrfachnennungen möglich): Schriftsetzer/-in 51,1 %, Werbe- und Medienvorlagenhersteller/-in 44,4 %, Reprohersteller/-in 17,8 %, Reprograf/-in 5,6 % und andere 5,6 %.

- 10 Bereits vor der Einführung des neuen Berufsbildes veröffentlichte das BIBB in Zusammenarbeit mit den an der Neuordnung beteiligten Gewerkschaften und Verbänden die Informationsbroschüre „Ein neuer Ausbildungsberuf für die Medienwirtschaft und Druckindustrie – Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien“, die auf große Resonanz stieß.
- 11 Seit August 2000 läuft das Projekt „Mediengestalter/-in 2000 plus“, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Das Projekt wird geleitet durch den ZFA – Zentral-Fachausschuss Berufsbildung Druck und Medien und hat die Erstellung von praxisorientierten Hilfestellungen bei der Umsetzung des neuen Berufsbildes zum Gegenstand. Dazu gehören auch Qualifizierungsangebote für Ausbilder/-innen.

Kontakt: www.mediengestalter2000plus.de

- 12 Zum Vergleich: der Frauenanteil an den Gesamtausbildungsverhältnissen Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien im Bundesgebiet lag 1999 bei 55,7%. (Quelle: BIBB-Datenblätter)
- 13 Zum Vergleich: Das Durchschnittsalter aller Berufsschüler lag im Jahr 1999 bei 19,1 Jahren. (Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, eigene Berechnungen BIBB)
- 14 Zum Vergleich: Eine vom BIBB vorgenommene Auswertung aktueller Daten der Berufsbildungsstatistik der Kammern ergab bei der Gesamtzahl von 10.521 Auszubildenden bundesweit einen Anteil von 71 % Mediendesign, 21 % Medienoperating und jeweils 8 % Medienberatung und Medientechnik.



Electronic Commerce – Neue Anforderungen an die Qualifizierung von Kaufleuten

Ergebnisse einer BIBB-Untersuchung

► E-Commerce verändert zunehmend die Anforderungen an Kaufleute in allen Wirtschaftsbereichen. Trendergebnisse einer BIBB-Untersuchung zur kaufmännischen Qualifikationsentwicklung in sieben Branchen und Wirtschaftsbereichen zeigen, dass im elektronischen Geschäftsverkehr branchen- und berufsübergreifend fachliche, informationstechnische, sozial-kommunikative und methodische Basiskompetenzen gefordert sind. Diese könnten bereits während der Ausbildung branchenspezifisch moduliert vermittelt werden.

Jede vierte angebotene Stelle beginnt mit einem „E“, so die Dekra-Akademie in ihrer Analyse des Stellenmarktes in den Bereichen Internet und Electronic Business vom Mai 2001.¹ So beeinflussen *eCommerce* bzw. *eBusiness* zunehmend die Gestaltung der dynamisch verlaufenden Entwicklungsprozesse von Unternehmen und damit auch die Tätigkeitsfelder der Beschäftigten in allen Wirtschaftsbereichen. Die Bemühungen in Bildungspolitik und Wirtschaft, in der Berufsbildung bedarfsgerechte Qualifizierungen für den expandierenden elektronischen Geschäftsverkehrs zu entwickeln, dauern ungeachtet der Krise in der New Economy an.

Während bereits zahlreiche einschlägige Dokumentationen und Prognosen zur ökonomischen Entwicklung des elektronisch betriebenen Geschäfts vorliegen (vgl. Abb. 1)³, existieren derzeit noch kaum Untersuchungen zur Qualifikationsentwicklung im Allgemeinen und insbesondere in kaufmännischen Tätigkeitsfeldern in diesem Bereich.⁴ Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat Anfang 2001 im Rahmen der Dauerbeobachtung zur Entwicklung des Qualifikationsbedarfs in kaufmännischen und kaufmännisch ausgerichteten Berufen eine erste Untersuchung zu „*Electronic Commerce* – Qualifikationsentwicklung und -bedarf sowie Maßnahmen zur Bedarfsdeckung“ durchgeführt. Ziel der Untersuchung war es, erste Erkenntnisse zu Trends und Veränderungen der Qualifikationsanforderungen von Kaufleuten im Bereich des expandierenden elektronischen Geschäftsverkehrs und Handels in unterschiedlichen Branchen sowie zum Professionalisierungsbedarf im Rahmen von bestehenden und zukünftigen Aus- und Fortbildungsberufen zu gewinnen.

Die Untersuchung basiert auf sieben unternehmensbezogenen Fallstudien in überwiegend größeren Unternehmen in den für die Entwicklung des elektronischen Geschäftsverkehrs repräsentativen Wirtschaftsbereichen IT, Multimedia, Finanzdienstleistungen, Handel, Verkehr, Logistik und Bildungsmanagement, die durch Interviews mit Berufsbildungsexperten entsprechender Branchenverbände sowie einer Materialanalyse zu branchenbezogenen und -übergrei-



VOLKER REIN

Dr., Sozial- und Kommunikationswissenschaftler, wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Ordnung der Ausbildung – Kaufmännische und verwaltende Berufe“ im BIBB

fenden Aspekten des *eCommerce* ergänzt worden sind. Die Untersuchung erstreckte sich dabei auf die Transaktionssektoren *Business-to-Business (B2B)* und *Business-to-Consumer (B2C)*. Vor dem Hintergrund der bisherigen und zukünftigen Entwicklung des elektronischen Geschäftsverkehrs und des entsprechenden Fachkräftebedarfs in den befragten Unternehmen galt das Interesse vor allem der Entwicklung der Kompetenzenanforderungen und der Qualifikationserfordernisse sowie Konzepten und Problemen der Qualifizierung.

Trends in der unternehmensbezogenen Entwicklung von E-Commerce

ZIELE

Als allgemeine Zielsetzungen verbinden die befragten Unternehmen mit der Einführung von *eCommerce* die Qualitätsoptimierung, mehr Kundenorientierung und Kosteneffizienz bis hin zur Transformation des gesamten Geschäftes von der Neuausrichtung der Geschäftsprozesse bis zur Neuaufstellung der Unternehmen selbst. Je nach den branchenspezifischen Bedingungen werden dabei die Schwerpunkte unterschiedlich gesetzt. So betonen die vertriebsorientierten Unternehmen (Einzelhandel, Reiseverkehr, Finanzdienstleistung) eine Multikanalstrategie⁵ zur Verbesserung der Kundenbindung und Erreichung neuer Zielgruppen. Branchenübergreifend werden im Einzelnen die Möglichkeiten des Direktvertriebs sowie der Kombination mit Content und Beratung, der marktstrategischen Präsenz im Internet, des Services und nicht zuletzt der Qualifizierung der Mitarbeiter durch E-Learning und Personalrekrutierung als weitere Unternehmensziele herausgestellt.

NUTZUNG

Der Entwicklungsstand bzw. die Anwendungsbereiche des elektronischen Geschäftsverkehrs unterscheiden sich unternehmens- und branchenspezifisch. Während einige Unternehmen *eCommerce* bereits multifunktional z. B. in der Materialbeschaffung und im Vertrieb sowie in der Personalrekrutierung betreiben, nutzen andere das Internet derzeit noch überwiegend zur Informationsbeschaffung und -übermittlung. In der Tendenz weiten die Unternehmen den elektronischen Geschäftsverkehr im Sinne der o. g. Ziele von *eCommerce* auf alle Geschäftsfelder aus. Wie bereits in den Unternehmen der IT- und Multimedia-Wirtschaft⁶ weitgehend praktiziert, werden auch die Unternehmen der übrigen untersuchten Branchen zukünftig verstärkt auch die kaufmännischen Tätigkeitsfelder in der Beschaffung, dem Verkauf, der Logistik und der Datenverarbeitung sowie im Marketing, im Personalwesen sowie in der allgemeinen Verwaltung in den elektronischen Geschäftsverkehr einbeziehen. (vgl. Abb. 2)

Insbesondere bei großen Unternehmen mit einer heterogenen Gesamtstruktur der Geschäftsbereiche traten in der Startphase bei unklar definierten Zielen und Strategien von *eCommerce* Probleme in der Entwicklung einer kongruenten Netzpräsenz auf, wenn in den Bereichen wenig aufeinander abgestimmte Systeme eingeführt worden waren, was auch zu höheren Kosten führte. Als weitere Probleme werden von den befragten Unternehmen u. a. die Zahlungssicherheit und die Entwicklung adäquater Qualifizierungskonzepte genannt.

Unter **Electronic Commerce** ist die umfassende, digitale Abwicklung von Geschäftsprozessen zwischen Unternehmen sowie zu deren Kunden mittels elektronischer Datennetze zur Förderung von Wirtschaftsprozessen und neuen Absatzwegen einer Unternehmung zu verstehen.²

PERSONALBEDARF

Im Gegensatz zur umfassenden Fachkräftenachfrage in allen Funktionsbereichen der expandierenden IT- und Multimedia-Wirtschaft beschränkt sich der Bedarfszuwachs nach kaufmännischen Fachkräften in den übrigen Branchen aufgrund der Entwicklung internetbezogener Vertriebsstrategien auf die Bereiche Werbung und Marketing sowie längerfristig auf den Bereich Projektmanagement. Keine quantitativen Veränderungen zeichnen sich für die Bereiche Verkauf sowie Datenverarbeitung ab. Branchenübergreifend wird bei einem fortschreitenden Ausbau von *eCom-*

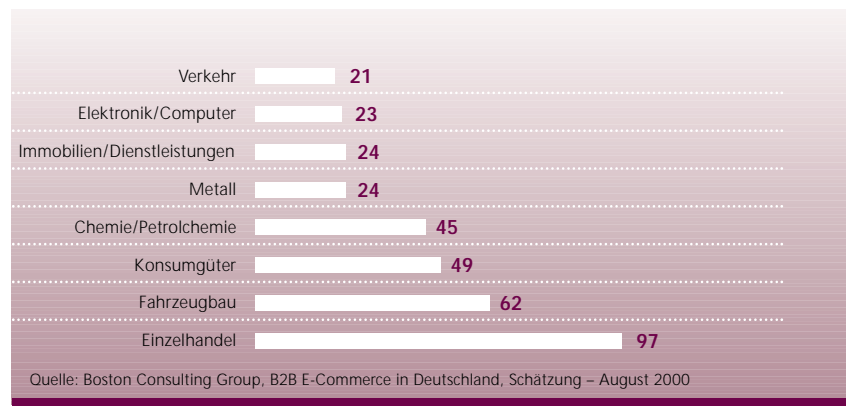


Abbildung 1 B2B-E-Commerce-Volumen nach Branchen im Jahr 2003 in Mrd. DM

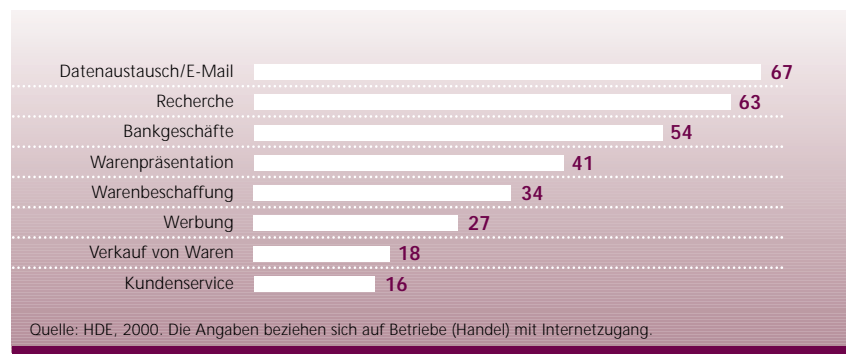


Abbildung 2 Internetnutzung nach Zwecken in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)

Abbildung 3 Kaufmännische Basiskompetenzen im eCommerce

1. Fachliche Kompetenzen

- Geschäftsprozessorientierung unter Netzbedingungen
- Customer Relationship Management unter Netzbedingungen
- Verknüpfung von Marketing- und PR-Aufgaben
- Netzbasierte Beratung
- Netzbasierter Verkauf
- Markt- und Trendanalyse im Netz
- Kosten-Nutzen-Analysen im elektronischen Geschäftsverkehr

2. Informationstechnische Kompetenzen

- IT-Überblicks- und Anwendungswissen (tätigkeitsfeldabhängig)
- Metawissen zur Netzlogik
- Operative Multikanalkompetenz
- Rechtliches und sicherheitstechnisches Verständnis

3. Sozial-kommunikative Kompetenzen

- Kommunikationsvermögen im Netz
- Kulturelle Sensibilität unter Netzbedingungen
- Fremdsprachliche Anforderungen im Netz

4. Methodische Kompetenzen

- Prozessorientierte Planung und Steuerung von netzbasierten Arbeitsabläufen
- Arbeiten in netzbasierten Projekten
- Netzbezogene Recherche (Netscouting) und Informationsaufbereitung
- Medienkompetenz
- Eigene tätigkeitsfeld- und netzbezogene Lernstrategien

merce-Anwendungen von einer sinkenden Nachfrage nach Fachkräften in den Bereichen Beschaffung, Logistik, Personal- und Rechnungswesen sowie Verwaltung, Organisation und Geschäftsleitung ausgegangen.

PROBLEME

Ein wichtiges Problem in der Personalentwicklung der untersuchten Branchen ist – nicht nur bezogen auf die kaufmännischen Mitarbeiter – die fehlende Akzeptanz von *eCommerce* durch die Mitarbeiter. Dies gilt insbesondere für Branchen mit expliziten Rationalisierungsprognosen z. B. in den Bereichen Finanzdienstleistung und Handel. Auch kann der notwendige Qualifikationsbedarf in Unternehmen im Bereich Multimedia, aber auch in der Logistik und im Handel, aus Mangel an entsprechenden Schulungskapazitäten (Räume, Dozenten und Curricula) noch nicht ausreichend gedeckt werden. Weiter wird die unterschiedliche Fachsprache zwischen Kaufleuten und IT-Fachkräften z. B. im Bereich Finanzdienstleistungen, als Erschwernis für die Entwicklung von *eCommerce* herausgestellt.

Entwicklung der Kompetenzanforderungen und der Qualifikationserfordernisse⁷

Im Unternehmens- bzw. Branchenvergleich zeigt die Untersuchung, dass sich das Anforderungsniveau kaufmännischer und kaufmännisch ausgerichteter Mitarbeiter in den Aufgabenfeldern des elektronischen Geschäftsverkehrs zum Teil deutlich unterscheiden.

Grundsätzlich wird von allen Mitarbeitern Sicherheit im Umgang mit IT-Techniken erwartet. Insbesondere in der IT- und der Multimedia-Wirtschaft, aber auch in den Bereichen Verkehr und Logistik wird von den Mitarbeitern zur fortlaufenden Optimierung der elektronisch basierten Ablauforganisation von Geschäftsprozessen mehr als bisher ein vertieftes prozessorientiertes Know-how vorausgesetzt. Im Hinblick auf den Umfang von informationstechnischen Fähigkeiten wird im Einzelhandel lediglich Anwenderwissen von den Mitarbeitern vorausgesetzt, während die IT- und Multimedia-Wirtschaft im Kontext der Prozessorientierung vertiefte IT-Kenntnisse erwartet. Hierzu gehören auch Bereitschaft und Fähigkeit, im Rahmen von *eCommerce-Projekten*, z. B. in der Multimediavernetzung, mit IT-Fachkräften zusammenzuarbeiten. Während besonders im Bereich der IT- und Multimedia-Wirtschaft Projektkompetenzen, häufig in Verbindung mit Beratungstätigkeiten, schon heute eine hohe Relevanz besitzen, wird auch in den Bereichen Verkehr, Banken und Einzelhandel der Anteil an projektbezogenen Tätigkeiten kaufmännischer Mitarbeiter noch deutlich anwachsen. Darüber hinaus ist in den Bereichen Verkehr, IT/Multimedia und Finanzdienstleistung durch den elektronischen Geschäftsverkehr der Anteil an selbstständig zu erfüllenden Tätigkeiten gewachsen, die ein gestiegenes Maß an Analysefähigkeit voraussetzen.

Branchenübergreifend wird im Kontext des elektronischen Geschäftsverkehrs von einem erheblichen Zuwachs an Beratungsaufgaben ausgegangen. Die hier geforderte besondere Kommunikationsfähigkeit kommt in netzbasierten Projektkooperationen (u. a. in der Multimedia-Wirtschaft) ebenfalls zum Tragen. Die befragten Berufsbildungsexperten gehen davon aus, dass die im elektronischen Geschäftsverkehr zukünftig von Kaufleuten geforderten sozial-kommunikativen Kompetenzen gegenüber den IT-Kompetenzen relativ an Bedeutung gewinnen werden, da die kommenden Jahrgänge von Auszubildenden bereits über ausreichende informationstechnische Anwendungsgrundlagen verfügen und für die erforderlichen IT-Spezialaufgaben in der Regel entsprechende Fachkräfte eingesetzt werden. Dennoch sind kaufmännische Mitarbeiter gefordert, eine eigenverantwortliche Lernkompetenz zur Bewältigung der rasanten informationstechnischen Entwicklung und der durch den elektronischen Geschäftsverkehr beschleunigten Reorganisationen des eigenen Tätigkeitsfeldes zu erwerben.

Obwohl die Anforderungen nach Inhalt und Niveau in den verschiedenen Branchen und Tätigkeitsfeldern variieren, kristallisierte sich in der Untersuchung ein branchenübergreifend relevantes Gefüge von Basiskompetenzen⁸ aus fachlichen, informationstechnischen sowie sozial-kommunikativen und methodischen Aspekten zur Bewältigung von kaufmännischen Aufgaben im elektronischen Geschäftsverkehr heraus. (Abb. 3)

Es muss geprüft bzw. präzisiert werden, wie dieses Kompetenzgefüge als Qualifizierungsgrundlage kaufmännischer Mitarbeiter, *eCommerce*-Aufgaben in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern zu bewältigen, branchenspezifisch zu modulieren ist.

Qualifizierungskonzepte und -probleme

Aktuell sind Qualifizierungsmaßnahmen für kaufmännische Mitarbeiter im elektronischen Geschäftsverkehr überwiegend als Weiterbildung konzipiert. Viele Unternehmen befinden sich noch in der Experimentierphase und nur diejenigen arbeiten bereits mit einem differenzierten Bildungsprogramm, die über mehrjährige Erfahrungen im *eCommerce* verfügen wie z. B. die Unternehmen der IT- und Multimedia-Wirtschaft. Die Qualifizierungen erfolgen überwiegend auf internen und externen Schulungen, über Training-on-the-Job sowie Telelearning. Ein Schwerpunkt der Weiterbildung ist die Führungskräfte-schulung, deren Ziel die Realisierung eines Multiplikatoreffektes innerhalb der kaufmännischen Arbeitsbereiche ist.

Die bereits von den Unternehmen und Verbänden angebotenen Bildungsmaßnahmen beabsichtigen überwiegend die Förderung der notwendigen Anwenderqualifikationen, ohne dabei IT-Kompetenzen in den Vordergrund zu stellen. Entsprechend den differierenden Anforderungsniveaus in den untersuchten Branchen beinhalten einige Bildungsmaßnahmen spezifisches Hintergrundwissen zu *eCommerce* inkl. der Anwendung von Programmiersprachen, während andere lediglich auf die Nutzung der vorhandenen Standardprogramme abzielen. In der IT- und Multimedia-Wirtschaft werden vergleichsweise mehr informationstechnische Schulungen angeboten, während im Vordergrund der kaufmännischen Weiterbildung die Themen Projektmanagement und Beratung⁹ stehen. Die Weiterbildungsmaßnahmen im Handel konzentrieren sich auf netzba-sierte Serviceberatung sowie für Führungskräfte auf Unternehmensstrategien im *eCommerce*. Nur in wenigen Fällen werden bereits Bildungsangebote in die beruf-

*Sicherheit im
Umgang mit
IT-Techniken
wird erwartet*

liche Ausbildung integriert, die sich auf Basisschulungen in der IT-Wirtschaft zu Internet-Kenntnissen und zur fremdsprachlichen Kommunikation im Netz konzentrieren. Die Probleme bei der Realisierung dieser Qualifizierungsangebote sind in Abhängigkeit der unternehmensspezifischen Rahmenbedingungen zu sehen. Hierzu zählt z. B. die Anzahl und der unterschiedliche Qualifikationsstand der zu schulenden Mitarbeiter, fehlende Kapazitäten an qualifizierten Dozenten oder an ausreichend ausgestatteten Schulungsräumen. Wegen Arbeitsauslastungen müssen Mitarbeiter berufliche Weiterbildung verstärkt in die Freizeit verlagern (z. B. im Bereich der Finanzdienstleistungen). Auch lern- und austauschhemmende Betriebsstrukturen gerade von Großunternehmen sind als Probleme der Fachkräftequalifizierung genannt worden. Mangelnde Lernbereitschaft wird mit branchenspezifischen Unterschieden als vergleichsweise geringes Problem bei der Durchführung von entsprechenden Bildungsmaßnahmen angesehen.

Electronic Commerce in der Aus- und Weiterbildung von Kaufleuten

Die o. g. *eCommerce*-Kompetenzen gelten nach Ansicht der meisten befragten betrieblichen Experten für alle kaufmännischen Berufe und können als Basisqualifikationen bereits während der Ausbildung erworben werden. Für den Handel bzw. die Finanzdienstleistungen befürworten die Branchenexperten zusätzlich fachspezifische Kern- bzw. Spezialqualifikationen (z. B. Multikanal-Strategie). Mittelfristig gelte es, die Ausbildungsordnungen der kaufmännischen Berufe im Hinblick auf eine Integration von entsprechenden Inhalten zu überprüfen. Dabei sollte vermieden werden, die Berufe zu techniklastig auszurichten. Ein kurzfristiger Bedarf für neue Ausbildungsberufe wird nicht gesehen, jedoch sollten Aus- und Fortbildung durch Module verzahnt werden, um den kurzen Innovationszyklen im Bereich *eCommerce* in der Fachkräftequalifizierung Rechnung zu tragen.

Mit Ausnahme der IT- und Multimedia-Wirtschaft, die in der Personalentwicklung aufgrund des Fachkräftemangels¹⁰ auch auf zahlreiche Quereinsteiger mit Weiterbildungszertifikaten aufbaut, müssen nach Ansicht der Experten der übrigen untersuchten Branchen für die notwendigen Fortbildungen der vorhandenen kaufmännischen Mitarbeiter nicht unbedingt zertifizierte Fortbildungsmaßnahmen oder nach BBiG geregelte Fortbildungsberufe geschaffen werden. Für kaufmännisch ausgerichtete Positionen im mittleren und gehobenen Management sehen die befragten Experten einen Bedarf an Akademikern aus betriebswirtschaftlichen Studiengängen mit Bezug zu *eCommerce*, die nach Möglichkeit berufsintegriert oder berufsbegleitend absolviert werden sollten.

Fazit

Die Trendergebnisse der BIBB-Untersuchung in sieben Branchen und Wirtschaftsbereichen in Deutschland zeigen, dass in fachlicher, informationstechnischer, sozial-kommunikativer und methodischer Hinsicht von branchenübergreifenden *eCommerce*-Kompetenzen für kaufmännische und kaufmännisch ausgerichtete Mitarbeiter auszugehen ist, die in der Vermittlung branchenspezifisch moduliert werden müssen. Es sind weniger zusätzliche kaufmännische Fachkenntnisse, sondern vielmehr Hybridqualifikationen und kaufmännisch orientierte Handlungskompetenzen gefordert, die funktionsübergreifend eingesetzt werden können.

So hat sich die Annahme bestätigt, dass – branchenspezifisch unterschiedlich gewichtete – Fähigkeiten im Umgang mit den jeweils aktuellen IT-Techniken erwartet werden, die jedoch entsprechend den Anforderungen des jeweiligen Tätigkeitsfeldes im Kontext anderer z. B. kommunikativer Qualifikationen erworben werden müssen. Darüber hinaus machen die z. B. von Kaufleuten in der IT- und Multimedia-Wirtschaft geforderten Fähigkeiten zur Reorganisation von Prozessabläufen sowie zum projektorientierten Arbeiten deutlich, dass der elektronische Geschäftsverkehr Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen verstärkt, die angesichts der beschleunigten Dynamik der Strukturentwicklungen und Geschäftsprozesse in den Unternehmen bereits zu den Essentials kaufmännischer Berufsbildung gehören. Dies gilt auch für den Bedarf an Kommunikationskompetenzen, die im Hinblick auf die wachsenden Beratungsaufgaben sowie fremdsprachlichen und interkulturellen Erfordernisse im elektronischen Geschäftsverkehr netzspezifisch erworben werden müssen. Schließlich ist als Ergebnis der Untersuchung eine Präferenz der Unternehmen für arbeitsplatznahe bis hin zu -integrierten Qualifizierungsformen festzustellen, die der großen Veränderungsdynamik in der Gestaltung elektronischer Geschäftsprozesse am ehesten entsprechen.

Zukünftiger Forschungsbedarf

Im Hinblick auf die einzelnen Branchen und besonders die kleinen und mittleren Betriebe muss die Untersuchung der Anforderungsentwicklung im elektronischen Geschäftsverkehr und entsprechender Qualifizierungsmaßnahmen in der Aus- und Fortbildung zu einer Reihe von weiteren Aspekten fortgesetzt und vertieft werden. Die Entwicklung von kaufmännisch/dv-technischen Querschnittskompetenzen im Kontext der jeweiligen Schnittstellen (z. B. im Marketing) und entsprechende Qualifizierungsformen stehen ebenfalls im Blickpunkt. Weiter ist hier der Erwerb von Netzkompetenz im Kontext der Kommunikation innerhalb und zwischen den Unternehmen bzw. mit dem Endkunden sowie auf der Ebene internationaler und interkultureller Kommunikation anzuführen. Auch in der Frage prozessorientierten Arbeitens im Netz im Zusammenhang von Projektmanagement und Intrapreneurship¹¹ gibt es weiteren Untersuchungsbedarf. Schließlich stellt sich die Frage nach geeigneten Lehr- und Lernkonzepten (Tutoring, E-Learning u. a.), die der informationstechnischen und betrieblichen Veränderungsdynamik z. B. durch *Mobile Commerce*¹² und Projektarbeiten bedarfsgerecht Rechnung tragen.

Die Untersuchung hat auch gezeigt, dass die eher analytische Trennung in unternehmensinterne und externe elektronisch gestützte Geschäftsprozesse angesichts der komplexen Praxis des Geschäftsverkehrs in der Qualifikationsforschung in diesem Bereich nicht mehr vorgenommen werden sollte, da das Internet und ältere Systeme wie Electronic Data Interchange (EDI) unternehmensbezogene Wertschöpfungsketten (z. B. im Reiseverkehr) ebenfalls verändern. Insofern empfiehlt es sich bei künftigen Untersuchungen zur Qualifikationsentwicklung sowie bei der Überprüfung bzw. Neuordnung bestehender oder neuer kaufmännisch ausgerichteter Berufe, von *Electronic Business* als dem umfassenden Bezugsrahmen auszugehen. ■

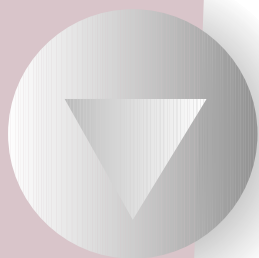
Anmerkungen

- 1 DEKRA Akademie, T.I.S. Trends im Stellenmarkt Nr. 2, Mai 2001: S. 3
- 2 In Anlehnung an die Studie European Information Technology Observatory 2000 (EITO 2000: 226; www.eito.com) definiert
- 3 Vgl. auch KPMG (Hrsg.): *eBusiness in der deutschen Wirtschaft. Status quo und Perspektiven 2001*. Bremen 2000
- 4 Aktuell ist hier die Studie der Universität Bremen und der Arbeitnehmerkammer Bremen über „E-Commerce in deutschen Unternehmen“ zu nennen, in der auf der Grundlage einer Unter-

- suchung in Bremer KMU u. a. auch Aussagen zu kaufmännischen Qualifikationsanforderungen im E-Commerce formuliert werden (Bremen 2000, S. 92 ff).
- 5 Siehe Definition von *eCommerce*, die auch andere elektronische Datenübertragungssysteme als das Internet einbezieht.
- 6 Hier zusammengefasst, da die Unternehmen der IT-/Multimedia-Wirtschaft im Unterschied zu den untersuchten Anwenderbranchen auch *eCommerce*-Lösungen erarbeiten.
- 7 Kompetenz wird hier verstanden als Befähigung zur eigenständig erworbenen Kapazität, Aufgaben

- in einem Tätigkeitsfeld zu erfüllen. Vgl. hierzu Bergmann, D.: *Kompetenzentwicklung – eine Aufgabe für das gesamte Erwachsenenleben*; QUEM-Bulletin 3/2001, S. 1
- 8 Vgl. hierzu auch Wordelmann, P.: *Internationalisierung und Netzkompetenz*. In: BWP 29 (2000) 6, S. 31–35
- 9 Einer aktuellen Analyse des IT-Stellenmarktes im Bereich *eBusiness/eCommerce* folgend zielen entsprechend 51 % der angebotenen Stellen allein auf Projektmanager und Berater; CDI-Stellenmarktanalyse 2001, S. 24

- 10 Petersen, A.W.; Wehmeyer, C.: *Die neuen IT-Berufe auf dem Prüfstand. Erste Ergebnisse der bundesweiten IT-Studie*. In: BWP 29 (2000) 6, S. 13–18
- 11 „Intrapreneurship“ präzisiert hier den Begriff „Entrepreneurship“ im Hinblick auf eigenständig unternehmerische Tätigkeiten von Beschäftigten im Rahmen eines Betriebes.
- 12 *mCommerce* ermöglicht im Gegensatz zu *eCommerce/eBusiness* die digitale Abwicklung von Geschäftsprozessen über nichtfestnetzgebundener IT-Systeme.



Netzbasiertes Lernen im Betrieb

Bericht über ein Pilotprojekt in der Bankgesellschaft Berlin

► In der beruflichen Bildung spielt das Lernen mit dem Internet/Intranet bisher eine noch untergeordnete Rolle, seine Bedeutung nimmt jedoch im Bereich der Weiterbildung¹, vor allem in Großunternehmen, zu. Ein Beispiel dafür stellt die Bankgesellschaft Berlin dar, ein Bank- und Finanzkonzern mit rund 17.000 Mitarbeitern, der im letzten Jahr beschlossen hat, das Online-Lernen zur Schulung von Mitarbeitern einzuführen. Im Sommer 2000 wurde dazu ein Pilotprojekt gestartet, an dem rund 130 Mitarbeiter teilnahmen. Begleitet wurde das Pilotprojekt durch eine Untersuchung des BIBB, deren Ergebnisse im Beitrag vorgestellt werden.²

Untersuchungsgegenstand und -ziel

Die Teilnehmer am Pilotprojekt konnten sich über mehrere Wochen auf der Informations- und Lernplattform der Bankgesellschaft im DV-Bereich und im Bereich der „Geldwäsche-Prävention“ weiterqualifizieren. Im Bereich DV wurden Grundlagen zu Office 95 vermittelt. Beim Thema „Geldwäsche-Prävention“ handelte es sich um Erst- oder Folgeschulungen, die nach Maßgabe des Bundesaufsichtsamts für das Kreditwesen alle Mitarbeiter absolvieren müssen. Beide Lernprogramme, die den Teilnehmern über das unternehmenseigene Intranet zur Verfügung gestellt wurden, sind modular aufbereitet und hypermedial gestaltet. In ihrer Gesamtkonzeption unterscheiden sich jedoch beide Schulungen. Beim obligatorischen Kurs „Geldwäsche-Prävention“ gibt es nach dem Abschlusstest eine Zertifizierung, die zugleich als Nachweis für das Bundesaufsichtsamtsamt für das Kreditwesen gilt. Beim DV-Kurs hingegen bildet der Abschlusstest lediglich eine Lernerfolgskontrolle für die Teilnehmer; hier sind im Anschluss auch Präsenzveranstaltungen vorgesehen, in denen die online vermittelten Inhalte weiter vertieft werden sollen. Im Pilotversuch wurde nur die Online-Phase des Kurses durchgeführt.

Die im Rahmen des Pilotprojekts vorgenommene Evaluation durch das Bundesinstitut für Berufsbildung hat sich im Wesentlichen auf drei Fragestellungen konzentriert:

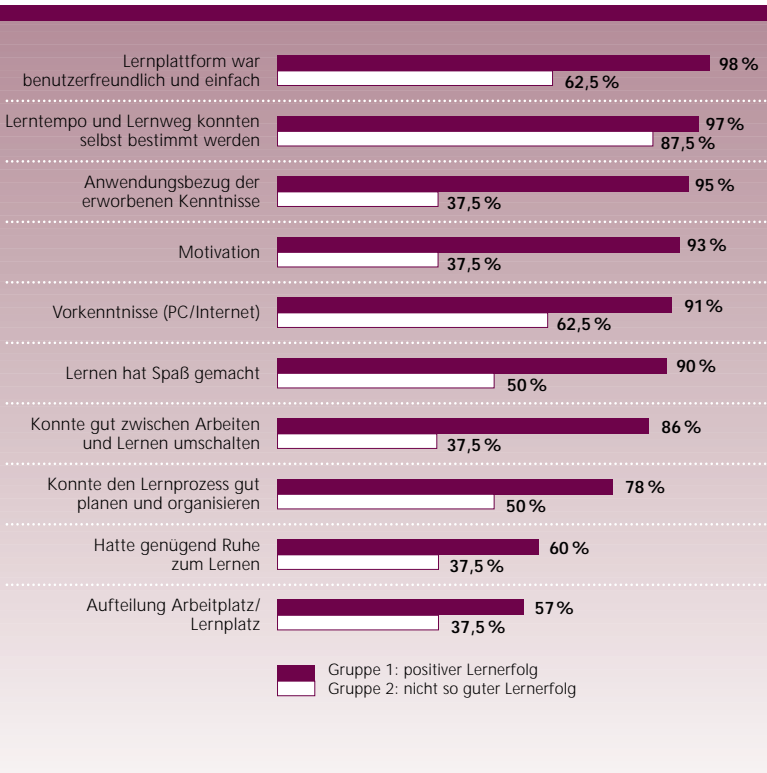
1. Wie war die Akzeptanz des netzgestützten Lernens bei den Teilnehmern?
2. Was lässt sich über die Wirkung der neuen Lernform sagen?
3. Welche Erkenntnisse können mit Blick auf die spätere Umsetzungsphase aus der Analyse der Bedingungen und der Gestaltung des Online-Lernens in der Pilotphase gewonnen werden?



PHILIPP ULMER

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Berufsbildungsmedien, Multimedia, Qualifizierung von Berufsbildungspersonal“ im BIBB

Abbildung 1 Einschätzung des Lernerfolgs im Verhältnis zu zehn Kriterien (in Prozent)



Methodisches Vorgehen

Es wurden schriftliche und mündliche Befragungen durchgeführt. Der Fragebogen für die schriftliche Erhebung bestand aus geschlossenen Fragen in sechs Themenbereichen. Bei den meisten Themenbereichen wurde aber zugleich den Teilnehmern die Möglichkeit eingeräumt, ihre Anmerkungen niederzuschreiben. Gefragt wurde erstens nach den *Vorkenntnissen* der Teilnehmer im Umgang mit PC und Internet-Anwendungen. Ein zweiter Fragekomplex behandelte die *Lernorganisation*, ein dritter das Thema „*Lernen in Netzen*“, ein vierter den *Lernerfolg* und die *Lernzeit*. Die fünfte Fragegruppe zielte auf die *Betreuung* und die in Anspruch genommene *Hilfe* ab. Der sechste Bereich schließlich umfasste *persönliche Daten*.

Der Fragebogen wurde an alle 130 Teilnehmer des Pilotprojekts verschickt. Insgesamt konnten 67 Fragebögen ausgewertet werden, was einer Rücklaufquote von 52 Prozent entspricht.

Darüber hinaus wurden leitfadengestützte Telefoninterviews mit 27 Teilnehmern geführt, von denen allerdings nicht alle den Fragebogen ausgefüllt hatten. Dies ließ sich nicht vermeiden, da die Interviews nach dem Zufallsprinzip durchgeführt wurden.

Die Teilnehmer des Pilotversuchs sind an verschiedenen Standorten des Konzerns beschäftigt. Über zwei Drittel sind Frauen (71 %) und jünger als vierzig (77 %); vier Fünftel verfügen über eine bankspezifische Berufsbildung.

Ergebnisse

AKZEPTANZANALYSE

Insgesamt stieß das Online-Lernen auf eine hohe Akzeptanz. Auf die Frage, ob „das Lernen über die Lernplattform Spaß gemacht“ habe, antworteten etwa vier Fünftel mit „ja“ oder „eher ja“. Die hohe Zustimmung wird durch die Auswertung der Frage nach der Motivation bestätigt, die ähnliche Ergebnisse brachte. Äußerst positiv wurde außerdem die eingesetzte Lernplattform „KnowledgeSp@ce“ bewertet: Die Frage „Empfanden Sie die Lernplattform als benutzerfreundlich und einfach?“ beantworteten über 90 Prozent der befragten Mitarbeiter mit „ja“ oder „eher ja“. Ein Grund dafür ist – neben der Qualität der Lernplattform – sicherlich auch die Erfahrung der Kursteilnehmer im Umgang mit dem PC. So gaben über vier Fünftel der Befragten an, mindestens drei Anwendungen wie z. B. Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, E-Mail oder Internet-Recherche zu kennen.

WIRKUNGSANALYSE

Beim Lernerfolg war das Gesamtbild ebenfalls positiv. So stuften 88 Prozent der Befragten ihren Lernerfolg mit „sehr gut“ oder „eher gut“ ein, der Rest mit „weniger gut“ oder „schlecht“. Vergleicht man, wie beide Gruppen („positiver Lernerfolg“ und „nicht so guter Lernerfolg“) jeweils zehn Kriterien beurteilt haben, die den Lernerfolg beeinflusst haben könnten, so lässt sich Folgendes feststellen (vgl. Abb.1):³

- Wie bei der Akzeptanzanalyse wurde die Lernplattform „KnowledgeSp@ce“ von der großen Mehrheit der Lernenden als gut beurteilt. Für die gute Qualität der Lernprogramme spricht die Tatsache, dass beide Gruppen ganz eindeutig die Auffassung vertraten, dass sie Lerntempo und Lernweg selbst bestimmen konnten.
- Die zwei Kriterien, die die Lernumgebung betreffen, werden von beiden Gruppen am niedrigsten bewertet. Darauf wird später noch ausführlicher eingegangen.
- Die größten Unterschiede zwischen beiden Gruppen lassen sich bei den Fragen zum Anwendungsbezug des Gelernten, zur Motivation sowie zum Umschalten von Arbeit auf Lernen feststellen.

Bei der Gesamtbetrachtung muss allerdings dieses letzte Ergebnis vor allem mit Blick auf die Frage nach dem Anwendungsbezug der Lernprogramme in seiner Bedeutung relativiert werden, da über vier Fünftel der Teilnehmer die Frage „Können Sie die Kenntnisse in der täglichen Arbeit anwenden?“ mit „ja“ oder mit „eher ja“ beantwortet haben.

Auf eine Untersuchung nach soziodemographischen Merkmalen wurde verzichtet. Wie bereits erwähnt, waren die Frauen und die Untervierzigjährigen bei den Untersuchungsteilnehmern überproportional vertreten.

Es fällt auf, dass die Mehrheit der Teilnehmer die von der Bildungsakademie⁴ zur Verfügung gestellte Betreuung kaum in Anspruch genommen hat. Für beide Kurse war als Unterstützung eine telefonische und elektronische Hotline vorgesehen, die einerseits technische Fragen an einen so genannten „Kundenservice“ aus dem IT-Bereich, andererseits fachlich-inhaltliche Fragen an die Bildungsakademie weiterleiten sollte. Lediglich 5 Prozent der Befragten machten davon Gebrauch, 18 Prozent gaben an, sie hätten sich bei Fragen an die Kollegen im Arbeitsbereich gewandt. 77 Prozent verneinten die Frage, ob sie Hilfe in Anspruch genommen hätten. Dieses Ergebnis überrascht, weil jüngste Untersuchungen, wie bspw. die Studie von Infas⁵, nochmals die Notwendigkeit der Betreuung des Lernenden unterstrichen haben, wenn netzbasiertes Lernen bei der Vermittlung von komplexen Themenbereichen erfolgreich sein soll. Zwei Gründe lassen sich zur Erklärung dieses Befundes, der nur auf den ersten Blick widersprüchlich ist, anführen.

*Gegenseitige Unterstützung
der Lernenden im Arbeitsbereich
war von großer Bedeutung*

1. Das Online-Lernen ist bei diesem Pilotprojekt zweifellos erfolgreich verlaufen. Die angebotenen Lernprogramme hatten jedoch keinen hohen Schwierigkeitsgrad. So beurteilten in den Interviews annähernd drei Viertel der Befragten den Kurs im Bereich „Geldwäsche-Prävention“ als eher leicht. In Bezug auf den DV-Kurs äußerte sich mehr als die Hälfte in diesem Sinne. Für viele war darüber hinaus – zumindest beim Lernprogramm „Geldwäsche-Prävention“ – die Materie bekannt, für einige war der Kurs gar nur eine Auffrischung. Im DV-Bereich war der Lernstoff weniger vertraut.
2. Die gegenseitige Unterstützung der Lernenden im Arbeitsbereich spielte offenbar für den Lernprozess eine größere Rolle, als es das oben genannte Ergebnis von 18 Prozent zunächst vermuten lässt. Bei einer genaueren Analyse fällt auf, dass 27 Prozent der Teilnehmer, die nach eigenen Angaben keine Hilfe in Anspruch nahmen, die darauf folgende Frage („Wenn Sie Fragen hatten, welche Art von Fragen haben Sie am häufigsten gestellt?“) beantworteten. Erwartet worden wäre, dass sie diese Frage auslassen. Es ist daher anzunehmen, dass viele Lernende bei auftretenden Schwierigkeiten nicht die dafür vorgesehene Hotline nutzten, sondern sich eher an die Kollegen wandten. Dies haben die telefonischen Interviews bestätigt. Zwar sagten auch hier die meisten Teilnehmer (bis auf zwei), sie hätten keine Betreuung im

Sinne einer Hilfe gebraucht, auf Nachfrage erklärte jedoch über die Hälfte von ihnen, dass sie sich bei Problemen im Arbeitsbereich ausgetauscht hätten. Aussagen wie „man griff lieber auf Kollegen zurück“ oder „für viele Kollegen (sei) es wichtig gewesen, sich in der Gruppe austauschen zu können“ unterstreichen die Bedeutung der Unterstützung, die sich die Lernenden untereinander gaben.

Es kann somit festgehalten werden: Da die Lernprogramme nicht sehr schwierig waren, benötigten die Teilnehmer nicht das Ausmaß an Betreuung, das vermutlich bei komplexeren Themen erforderlich gewesen wäre. Zugleich haben die gegenseitige Unterstützung und der Erfahrungsaustausch erheblich dazu beigetragen, dass die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer ihren Lernerfolg positiv einschätzte. Der persönliche Kontakt war dabei viel wichtiger als die Kommunikation im Netz, die in diesem Pilotprojekt kaum eine Rolle spielte. Nur 8 Prozent der Befragten äußerten den Wunsch nach mehr Kontakt mit anderen Lernenden im Netz. In den Interviews wurde häufig darauf verwiesen, dass man lieber über Telefon mit anderen Kollegen außerhalb des Arbeitsbereichs kommuniziere, da dieser Kontakt direkter und unmittelbarer sei. Außerdem sei die Kommunikation im Netz zu aufwändig. Im Arbeitsalltag habe man nicht die Zeit dafür.

ANALYSE DER LERNUMGEBUNG

Die Wirkungsanalyse hat deutlich gemacht, dass viele Teilnehmer mit der Lernumgebung, d. h. mit den Bedingungen, unter denen sie lernten, weniger zufrieden waren. Beide Gruppen („positiver/nicht so guter Lernerfolg“) hatten dabei die Kriterien „Aufteilung Arbeitsplatz/Lernplatz“ und „Genügend Ruhe zum Lernen“ am niedrigsten bewertet. Zwar liegen die einzelnen Bewertungen (Abb. 2 und 3) zusammen gesehen noch über 50 Prozent. Der Anteil der negativen Beurteilungen ist jedoch beträchtlich. Fast die Hälfte der Lernenden fand die Aufteilung Arbeitsplatz/Lernplatz „weniger gut bis schlecht“ und über 40 Prozent gaben an, sie hätten nicht genügend Ruhe zum Lernen gehabt. In ihren Kommentaren begründeten einige Teilnehmer ihre Unzufriedenheit. Ein Mitarbeiter schrieb: „Die tägliche Arbeit lässt ein konzentriertes Lernen nicht zu.“ Ein anderer vermerkte: „Ich musste zwischen Kundenbedienung und Lernprogramm hin- und herspringen.“ Auch die Tatsache, dass der Arbeitsplatz in vielen Fällen zugleich Lernplatz war, wurde kritisiert. Dadurch habe man „doch mit einem Ohr mitgehört, was im Arbeitsbereich geschieht“. Konkret wurden als Störfaktoren Telefonklingeln, das Kommen und Gehen der Kollegen oder die verschiedenen Hintergrundgespräche genannt. Einige Teilnehmer bemängelten, dass sie – obwohl sie gerade lernten – in die tägliche Arbeit mit einbezogen wurden. Die Anfragen der Kollegen seien „im Zweifel immer wichtiger“ gewesen, hieß es.

Abbildung 2 Wie empfinden Sie die Aufteilung Arbeitsplatz/Lernplatz?

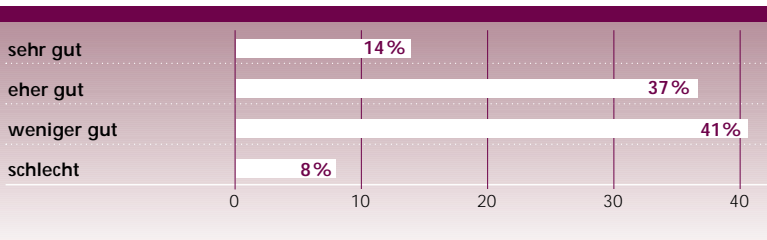
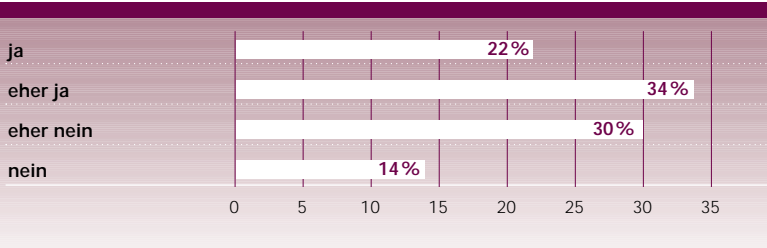


Abbildung 3 Hatten Sie genügend Ruhe zum Lernen und wurden selten gestört?



Ein Teilnehmer brachte das Problem auf eine einfache Formel: „Das Tagesgeschäft hat Priorität.“

Der Arbeitsalltag wurde von einigen Teilnehmern auch häufig als Grund dafür genannt, dass der ganze Kurs in einer einzigen Lerneinheit bearbeitet wurde. Man sei sonst nicht zum Lernen gekommen, sagte ein Teilnehmer. Ein Kollege wies darauf hin, dass der Kundenverkehr es nicht

erlaubt hätte, sich an mehreren Tagen zum Lernen zurückzuziehen. Das Tagesgeschäft stellte aber auch diejenigen, die das Lernen über mehrere Einheiten (meistens über zwei bis drei Tage) verteilt hatten, oft vor Probleme. Das Lernen wurde dann auf den Nachmittag, „wenn der Kundenverkehr ruhiger ist“, oder gleich auf die Zeit nach Geschäftsschluss verlegt.

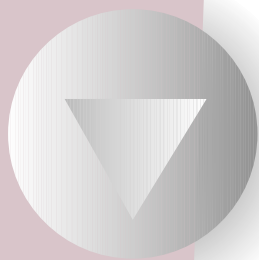
Angesichts dieser Ergebnisse ist es nicht verwunderlich, dass sich in den Interviews über ein Drittel der Teilnehmer für einen gesonderten Lernraum im Arbeitsbereich aussprachen. Bei den Probanden im DV-Bereich, die den – wie oben gesehen – schwierigeren und weniger bekannten Kurs gewählt hatten, war es sogar die Hälfte.

Anmerkungen

- 1 Ein Ergebnis des BIBB-Forschungsprojekts „Lernen in Netzen – Nutzung von Computernetzen als Lehr-/Lernmittel in der Berufsbildung“ war, dass netzbasiertes Lernen eher in der Weiterbildung und weniger in der Ausbildung genutzt wird. Vgl. dazu Forschungsergebnisse 1999 des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn 2000, S. 103 ff.
- 2 Mit der Durchführung des Projekts „Online-Lernen“ in der Bankgesellschaft Berlin wurde die Bildungsakademie der Bankgesellschaft beauftragt, eine eigene Geschäftseinheit, die für alle Fragen der Qualifizierung und Nachwuchskräfteentwicklung im Konzern zuständig ist. Im Sommer 2000 startete ein Pilotprojekt, an dem 130 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnahmen.
- 3 Die Balken geben in Prozenten jeweils die Zustimmung der beiden Gruppen zu den einzelnen Kriterien an. Bei den Kriterien wurden die Ausprägungen „sehr gut“ und „eher gut“, bzw. die Ausprägungen „weniger gut“ und „schlecht“ zusammengefasst.
- 4 Vgl. Anm. 2
- 5 Vgl. dazu den Bericht von infas: Lernwirksamkeit von Internet und virtuellen Zentren. In: Hensge, K. und Schlottau, W. (Hrsg.): Lehren und Lernen im Internet – Organisation und Gestaltung virtueller Zentren, Berichte zur beruflichen Bildung, Band 242, BIBB, Bielefeld 2001, S. 34
- 6 Dies soll im Rahmen einer konzernerneinheitlichen Betriebsvereinbarung erreicht werden.

Fazit

1. Die Teilnehmer haben das netzbasierte Lernen insgesamt gut angenommen. Dies lag zum einen an der Lernplattform KnowledgeSp@ce und den Lernprogrammen, mit denen die Teilnehmer offenkundig weitgehend problemlos zurecht kamen. Wichtig war sicherlich auch die Tatsache, dass die überwiegende Mehrheit über gute Erfahrungen im Umgang mit dem PC verfügt. Zum anderen waren die Lernenden gut motiviert, wozu auch beigetragen haben dürfte, dass das Thema „Geldwäsche-Prävention“ für alle Mitarbeiter der Bankgesellschaft ohnehin Pflicht ist und der Kurs mit einem Zertifikat abschloss.
2. Beim Lernerfolg ist das Gesamtbild ebenfalls positiv. Die Analyse hat gezeigt, dass bei der Auflistung der Faktoren, die für den guten Lernerfolg verantwortlich waren, wiederum die Lernplattform und die Lernprogramme ganz oben stehen. Von großer Bedeutung war, dass die angebotenen Lerninhalte keinen hohen Schwierigkeitsgrad hatten und teilweise bekannt waren. Dies förderte nicht nur die Akzeptanz bei den Lernenden, die für eine erfolgreiche Einführung der neuen Lernform im Konzern eine notwendige Voraussetzung bildet. Diese Vorgehensweise trug auch wesentlich zum Gelingen des Pilotprojekts insgesamt bei. Denn bei komplexeren Themenbereichen wären sicherlich eine stärkere Betreuung und ergänzende Präsenzseminare, wie sie auch für die Umsetzungsphase vorgesehen sind, erforderlich gewesen. Ein wichtiger Faktor für den Lernerfolg war auch der Erfahrungsaustausch und die gegenseitige Unterstützung der Lernenden im Arbeitsbereich. Dies unterstreicht die Bedeutung der sozialen Kontakte für das Lernen in Netzen. Auch wenn es sich dabei eigentlich nicht um Gruppenlernen handelt, so ist es doch eine Form von kooperativem Lernen, die zeigt, dass netzbasiertes Lernen nicht auf eine technische Dimension reduziert werden kann.
3. Die Untersuchung hat gezeigt, dass die Lernbedingungen noch verbessert werden müssen.⁶ Zwar hatte dies bei der Gesamtbetrachtung des Pilotprojekts keinen entscheidenden Einfluss auf den Lernerfolg der Teilnehmer. Es konnte aber festgestellt werden, dass die Defizite in der Lernumgebung diejenigen, die den schwierigeren Kurs im DV-Bereich gewählt hatten, vor größere Probleme stellten. Die Hälfte von ihnen plädierte dann auch für einen gesonderten Lernraum im Arbeitsbereich. Der gute Lernerfolg bei diesem Pilotversuch darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass das Lernen in Netzen die Teilnehmer vor hohe Anforderungen stellt, da sie für den Lernprozess in viel stärkerem Maße als im traditionellen Unterricht selbstverantwortlich sind. Deshalb ist es wichtig, eine Lernumgebung zu schaffen, die das selbst gesteuerte Lernen unterstützt. Dies ist vor allem dann von Bedeutung, wenn der Berufsalltag von großem Zeitdruck geprägt ist und der Lernplatz ein konzentriertes Lernen oft nicht zulässt. ■



Fortbildungsordnungen erhöhen Attraktivität der Berufsausbildung

Wie sich Erfahrungen aus dem Kraftfahrzeuggewerbe für die IT-Branche nutzen lassen

► Das Kraftfahrzeuggewerbe, zuständig für den Vertrieb und die Wartung von Kraftfahrzeugen, ist eine der bedeutsamsten Branchen des Handwerks, sowohl was die Zahl der Beschäftigten als auch der Auszubildenden angeht. Mit der Fortbildungsordnung „Kraftfahrzeug-Servicetechniker“ nach § 46 Abs. 2 BBiG von 1998 sollten im Kraftfahrzeuggewerbe sowohl neuartige Qualifikationsanforderungen bewältigt als auch die Attraktivität der Branche für qualifizierten Nachwuchs erhöht werden. Die Antizipation dieser Probleme veranlasst aktuell auch die IT-Branche zur Implementierung von Fortbildungsordnungen. Daher scheint die Frage sinnvoll, wie sich hierfür die Erfahrungen aus dem Kraftfahrzeuggewerbe nutzen lassen.

Die Fortbildungsordnung „Kraftfahrzeug-Servicetechniker“ als Problemlösungsansatz

Das *Problem der Bewältigung neuartiger Qualifikationsanforderungen* resultiert im Kraftfahrzeuggewerbe aus dem Einzug der Systemtechnik in das Kraftfahrzeug, d. h. der Integration elektronischer und mechanischer Bauteile, die in den 1970er-Jahren begann. Lange Zeit wurde hierauf jedoch weder in der beruflichen Erstausbildung noch in den herkömmlichen Formen der beruflichen Weiterbildung adäquat reagiert. So hatten gerade kleinere und mittlere Betriebe sowie die Berufsschulen mit den gestiegenen Ausbildungsanforderungen der letzten Neuordnung der Kfz-Berufe 1989 nicht geringe Schwierigkeiten.¹ Auch die im Kfz-Gewerbe übliche Anpassungsfortbildung mit technischen Seminaren von zwei- bis fünftägiger Dauer reichte zumeist nicht aus, um Fehlfunktionen elektronisch-mechanischer Systeme kompetent und rasch zu diagnostizieren und zu beheben.

Zunächst veranlasste in den 1980er-Jahren die in der Branche bestehende Qualifikationslücke einige Automobilhersteller und den Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe (ZDK) dazu, integrierte Elektronik-Weiterbildungsgänge einzuführen. Anfang der 1990er-Jahre schließlich wurde die Möglichkeit erkannt, hiermit auch das *Nachwuchsproblem* der Kfz-Branche anzugehen, das sich folgendermaßen darstellt:

Zwar nimmt die Zahl der Auszubildenden in den Kfz-Berufen nach wie vor eine Spitzenstellung unter den Ausbildungsberufen insgesamt ein. Allerdings haben die gewerblichen Kfz-Berufe von der gesellschaftlichen Tendenz zu höheren Schulabschlüssen nicht profitiert. 1995 waren von den Schulabgängern aus allgemein bildenden Schulen 36 Prozent Hauptschulabsolventen, 39 Prozent Realschulabsolventen und 25 Prozent Abiturienten (1960: 75 Prozent Hauptschulabsolventen, 16 Prozent



REINHARD BAUER

Dr. phil., Diplomsoziologe, Projektmitarbeiter bei der Firmenverbund zur Förderung der beruflichen Weiterbildung GmbH – ffw, Nürnberg

Realschulabsolventen, 9 Prozent Abiturienten)², während 1992 nur rd. 15 Prozent der Anfänger einer Kfz-Lehre einen mittleren Bildungsabschluss und ca. 3 Prozent das Abitur, der Rest maximal einen qualifizierten Hauptschulabschluss besaß.³ Insbesondere mehr Jugendliche mit einem mittleren Abschluss wünscht man sich deshalb, weil man glaubt, dass viele der heutigen Hauptschulabsolventen mit den gestiegenen beruflichen Anforderungen in der Branche nur bedingt zurecht kommen.

Verbessert werden sollte das Branchenimage bei qualifizierten Lehrstellenbewerbern durch die Schaffung einer mittleren Qualifikationsebene in der Kfz-Werkstatt. Diese war angesiedelt zwischen Geselle und Meister, ausgerichtet insbesondere auf hoch qualifizierten Diagnosearbeiten, ausgestattet mit einer dementsprechenden tariflichen Vergütung und versehen mit dem Titel „Kraftfahrzeug-Service-Techniker“. Dieser Abschluss sollte vor allem die Meisterprüfung ergänzen, die ihre Funktion als Aufstiegsmöglichkeit für ambitionierte Gesellen aufgrund der Enge des Arbeitsmarktes zunehmend verloren hatte.



Ausbildung in den neuen IT-Berufen bei defacto datenbank&projekte GmbH, Erlangen

Lernorte waren die Kundendienstschulen der Automobilhersteller sowie vom ZDK ausgewählte Berufsbildungszentren des Handwerks. Die Basis bildete ein Rahmenlehrplan mit einem Umfang von 160 bis 220 Unterrichtsstunden. Die Kundendienstschulen hatten gewisse Variationsmöglichkeiten; um die *Gleichwertigkeit* des Abschlusses sicherzustellen, wurde ein einheitliches Niveau der Abschlussprüfung vereinbart.

Zur langfristigen Absicherung der neuen Funktionsebene haben der ZDK und die zuständige Industriegewerkschaft Metall den Kraftfahrzeug-Service-Techniker sowohl tarifvertraglich geregelt als sich auch nach mehrjährigem Vorlauf auf eine Fortbildungsregelung nach § 46 Abs. 2 BBiG und § 42 Abs. 2 HandwO geeinigt, die 1998 in Kraft trat.

Zur Problemlösungskapazität des „Kraftfahrzeug-Service-Technikers“⁴

Festzustellen ist, dass das *Problem der Bewältigung neuartiger Qualifikationsanforderungen* mit der Einführung des Kraftfahrzeug-Service-Technikers gelöst wurde. So wurde der neue Fortbildungsberuf von Experten konstruiert, die mit der technischen Entwicklung im Kfz-Gewerbe und den damit verbundenen Qualifikationsanforderungen genau vertraut waren. Zudem ist sowohl in den Kundendienstschulen der Automobilhersteller als auch in den Fortbildungszentren des Handwerks prinzipiell ein hohes Niveau der Fortbildung festzustellen. Dieses beruht bei den Kundendienstschulen auf deren Eigeninteresse an einer hochwertigen Fortbildung. Die Fortbildungszentren des Handwerks wurden vom ZDK anhand der Kriterien eines Organisationsleitfadens ausgewählt. In diesem waren u. a. Zeitumfang und -form, Methodik, Qualifikation der Dozenten, Raumplanung, technische Ausstattung und die für die Fortbildung erforderlichen Lehrmittel aufgeführt.

Wenngleich während der Implementierungsphase der Fortbildung zwischen den Lernorten Unterschiede bezüglich der inhaltlichen Schwerpunktsetzung existierten, wurde das Hauptziel der Fortbildung realisiert, auf unterschiedlichen Wegen gleichwertige Abschlüsse zu erreichen. Diesbezüglich weiter nivellierend wirkt sich das In-Kraft-Treten der bundeseinheitlichen Fortbildungsordnung aus, da die Abschlussprüfung nun nach einheitlichen Standards von Kammern durchgeführt wird.

Schließlich ist für die Frage nach der Bewältigung neuartiger Qualifikationsanforderungen entscheidend, ob die *Abschlussprüfung* die in der Fortbildung zu erzeugende berufliche Handlungskompetenz tatsächlich validiert. Dies trifft auf den Kraftfahrzeug-Service-Techniker ebenfalls zu, da die Abschlussprüfung in erster Linie handlungsorientiert durchgeführt wird, d. h. hauptsächlich an realen beruflichen Problemstellungen orientiert ist.

Mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht gelöst wird das *Nachwuchsproblem*. Wie Studien zum Berufswahlverhalten von Jugendlichen⁵ zeigen, steigen mit höherer schulischer Vorbildung auch die Erwartungen an Arbeitsbedingungen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Diese werden Schulabgängern jedoch weniger durch offizielle Campagnen als vielmehr durch die Erfahrungen von Beschäftigten und deren Äußerungen in ihren gesellschaftlichen Zusammenhängen vermittelt. Als negativ bewertete Berufsmerkmale – überdurchschnittlich belastende Arbeitsbedingungen und mangelnde berufliche Entwicklungsmöglichkeiten – werden jedoch mit der Einführung des Kraftfahrzeug-Service-Technikers nur für einen kleinen Teil der Beschäftigten überwunden. Nur etwa ein Siebtel der Arbeiten in der Kfz-Werkstatt erfordert eine solche Qualifikation. Aufgrund der Zusatzkosten, die mit dem Einsatz von Kraftfahrzeug-Service-Technikern verbunden sind, dürften in den meisten Betrieben nur so viele Beschäftigte fortgebildet werden wie



Ausbildung in den neuen IT-Berufen bei defacto datenbank&projekte GmbH, Erlangen

mit hoch qualifizierten Arbeiten voll auslastbar wären. Kaum bekannt sind in der Branche Personaleinsatzkonzepte, die Risiken einer derartigen „Polarisierung“ – wie etwa innerbetriebliche Konflikte, eine verringerte Problemlösungsfähigkeit bei Absenz oder Abwanderung der wenigen Hochqualifizierten, Probleme bei der Gewinnung Höherqualifizierter durch schlechtes betriebliches Image – berücksichtigen.

Die Implementierung von Fortbildungsordnungen in der IT-Branche

Mit denselben Problemen, die im Kraftfahrzeuggewerbe zur Fortbildungsordnung „Kraftfahrzeug-Servicetechniker“ geführt haben, wird die geplante Neuordnung der Weiterbildungslandschaft in der Informations- und Telekommunikations-Branche – die auch die Einführung mehrerer Fortbildungsordnungen vorsieht - in einer Vereinbarung der zuständigen Fachverbände und Gewerkschaften begründet.⁶ So wird darauf verwiesen, dass mit der Einführung von dualen Ausbildungsberufen im August 1997 zwar ein solides Fundament für den Aufbau eines qualifizierten „Mittelbaus“ in der IT-Branche geschaffen worden sei, das jedoch aufgrund des raschen Wandels in der Branche ständig aktualisiert und weiterentwickelt werden müsse. Zudem sei es notwendig, den Ausbildungsabsolventen Anschlusswege der beruflichen Entwicklung zu eröffnen, da ansonsten das Interesse qualifizierter Bewerber erlahmen würde. Geschaffen werden soll daher ein transparentes IT-Weiterbildungssystem, das die herkömmliche Weiterbildungspraxis in der IT-Branche nicht ersetzt, jedoch bestimmte Mängel wie Herstellergebundenheit, Orientierung an der momentanen Arbeitsmarktsituation und Intransparenz überwindet. Zugleich sollen anerkannte Qualifikationsprofile entwickelt werden, die betriebliche Aufstiegs-

wege ebenso eröffnen wie den Durchstieg ins weiterführende Bildungswesen. Durchgeführt werden sollen die Fortbildungen in Bildungspartnerschaften zwischen Betrieben und Bildungseinrichtungen auf der Basis von Referenzanwendungen und Projekten.

Im Ergebnis der Arbeit eines Fachbeirates wurden Tätigkeitsprofile beschrieben und systematisiert, die aktuell am IT-Arbeitsmarkt nachgefragt werden und mittelfristig Bestand haben. Um gleichzeitig der Dynamik des IT-Arbeitsmarktes gerecht zu werden, wurde eine offene Struktur entwickelt, die jederzeit durch neue Profile ergänzt werden kann. Außerdem wird die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung angestrebt.⁷

Zur Nutzbarkeit von Erfahrungen aus dem Kraftfahrzeuggewerbe für die IT-Branche

Mit der Neuordnung der beruflichen Weiterbildung in der IT-Branche sollen neuartige Qualifikationsanforderungen bewältigt und den Beschäftigten Anschlusswege der beruflichen Entwicklung aufgezeigt werden, um so der Branche qualifizierten Nachwuchs zu sichern. Diese Ziele hat man im Kraftfahrzeuggewerbe ebenfalls verfolgt, kann sie aufgrund der oben genannten Umstände jedoch nur teilweise verwirklichen. Daher liegt die Frage nahe, inwieweit diese Umstände auch in der IT-Branche existieren und wie sie sich gegebenenfalls überwinden lassen.

Was das Ziel der *Bewältigung neuartiger Qualifikationsanforderungen* angeht, deutet alles darauf hin, dass dies in der IT-Branche ebenso gut realisiert wird wie im Kraftfahrzeuggewerbe. Gewähr hierfür bietet zunächst das Verfahren, das sicherstellt, dass die *Struktur der Weiterbildung* sowohl dem aktuellen und als auch dem künftigen Qualifikationsbedarf der Unternehmen entspricht.

Wie nun die *Qualität der Weiterbildung* gewährleistet werden soll, scheint offenbar Gegenstand weiterer Diskussionen zu sein. Die Aussage, dass die Fortbildung in Bildungspartnerschaften zwischen Betrieben und Bildungseinrichtungen auf der Basis von Referenzanwendungen und Projekten erfolgen soll, wobei die hierfür notwendigen Konzepte und Medien gemeinsam mit Fachinstitutionen entwickelt werden,⁸ deutet auf ein handlungsorientiertes Fortbildungskonzept hin, bei dem die tatsächliche Befähigung zur Anwendung des Gelernten offenbar durch die Integration von Projektarbeit (als der in der IT-Branche dominanten Arbeitsform) in die Fortbildung herbeigeführt werden soll. Dieses wäre äußerst sinnvoll.

Daneben wäre darauf zu achten, dass – wie im Kraftfahrzeuggewerbe – nur solche Bildungseinrichtungen zum Zuge kommen, die jene sachliche und personelle Ausstattung aufweisen, die zur Erzeugung von beruflicher Hand-

lungskompetenz erforderlich sind. Zu leisten wäre dies durch eine unabhängige Stelle, die wie der ZDK anhand eines Kriterienkatalogs die Genehmigung für die Durchführung der IT-Fortbildungen zu erteilen hätte. Neben einer praxisadäquaten Struktur der Weiterbildung und der Sicherstellung der Fortbildungsqualität ist für die Frage nach der Bewältigung neuartiger Qualifikationsanforderungen entscheidend, ob in der *Abschlussprüfung* die in der Fortbildung zu erzeugende berufliche Handlungskompetenz tatsächlich festgestellt wird. Dies dürfte gleichfalls Gegenstand noch zu führender Diskussionen sein. Ein wenig geeignetes Prüfungsinstrument wäre sicherlich die schriftliche Bearbeitung von Fragenkatalogen. Wesentlich sinnvoller erscheint es, IT-Fortbildungsprüfungen genauso handlungsorientiert, d. h. in Bezug zu realen beruflichen Problemstellungen durchzuführen wie die Abschlussprüfungen in der IT-Erstausbildung oder in der Fortbildung zum Kraftfahrzeug-Servicetechniker.

Die Realisierung des zweiten Zieles der Neuordnung der IT-Weiterbildung, *dauerhaft qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen*, ist dann zu erwarten, wenn der angekündigten Verzahnung der Fortbildungsebenen tatsächlich adäquate Karrieren in den Betrieben entsprechen. Viel mehr als durch offizielle Campagnen aller Art nämlich wird die Reputation einer Branche von den täglichen Erfahrungen ihrer Beschäftigten und deren Äußerungen in gesellschaftlichen Zusammenhängen geprägt. Die Gefahr nun, dass sich die diesbezüglich im Kraftfahrzeuggewerbe aufgedeckten Defizite auch in der IT-Branche wiederfinden, ist durchaus gegeben. In der IT-Branche dominieren ebenso wie im Kraftfahrzeuggewerbe kleinere und mittlere Unternehmen, in denen es oftmals keine eigenständige betriebliche Ein-

heit gibt, die für Personalarbeit und -entwicklung zuständig sind. Da die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen und der Einsatz von Weiterbildungsabsolventen für die Betriebe oftmals mit Mehrkosten verbunden sind, scheinen für Geschäftsleitungen zunächst Personalkonzepte attraktiv, bei denen nur so viele Mitarbeiter eine Fortbildung erhalten, wie der Betrieb unbedingt benötigt. Die Risiken einer derartigen „Polarisierung“, wie oben beschrieben, dürften hingegen zumeist nur Personalfachleuten bekannt sein.

In der Vereinbarung zwischen IG Metall, Postgewerkschaft, dem ZVEI und der Telekom wird davon gesprochen, dass sich die Vereinbarungspartner über geeignete Instrumente und Projekte zur Unterstützung besonders der mittelständischen Unternehmen der IT-Branche bei der Umsetzung des neuen Weiterbildungssystems verständigen. Diese Unterstützung müsste m. E. vor allem in Fragen der Personal-, aber auch der Organisationsentwicklung stattfinden, um den Unternehmen, die nicht nur im nationalen, sondern auch im verschärften internationalen Wettbewerb stehen und zudem rasch wachsen, schmerzhaftes Bauchlandungen zu ersparen. Dazu gehört z. B. die Beratung, welche Fortbildungen für die aktuelle Situation, aber auch die künftige betriebliche Entwicklung sinnvoll sind, welche regionalen Bildungsträger solche Maßnahmen durchführen und welche betrieblichen Referenzanwendungen für die Fortbildung geeignet sind. Der Unterstützung bedürfen aber auch Beschäftigte, deren Betriebe nicht bereit sind, ihre berufliche Weiterentwicklung zu fördern. Last but not least ist ein hohes Maß an Öffentlichkeitsarbeit notwendig, um die neugeordnete Weiterbildung bei Betrieben und Beschäftigten der IT-Branche bekannt zu machen. ■

Anmerkungen

- 1 Vgl. Spöttl, G.: *Neuordnung der Kfz-Berufe im Handwerk. Wird diese Maßnahme den aktuellen Anforderungen gerecht?* In: *Lernen und Lehren* 8 (1993) 29, S. 50–57
- 2 Vgl. BMBF (Hrsg.): *Grund und Strukturdaten 1997*
- 3 Vgl. ZDK – Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe: *Geschäftsbericht 1993/1994*. Bonn
- 4 Bei den folgenden Aussagen, inwieweit mit der Einführung des Kraftfahrzeug-Servicetechnikers die genannten Probleme gelöst werden, handelt es sich um Befunde einer vom Verfasser vorgelegten Dissertation (vgl. Bauer, R.: *Verberuflichung von Weiterbildung und die Zukunft der dualen Berufsausbildung. Eine berufssoziologische Analyse am Beispiel des*

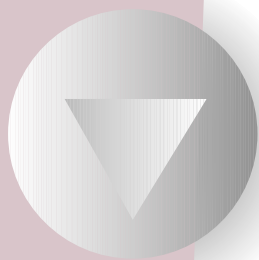
Kraftfahrzeuggewerbes. Opladen 2000). Diese wiederum greift Ergebnisse eines Begleitforschungsprojekts auf, das im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft (BMBF) von April 1994 bis März 1996 – während der Implementierungsphase des neuen Fortbildungsgangs – am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V. – ISF München durchgeführt wurde. (vgl. Mendius, H.G.; Bauer, R.; Heidling, E.: *Kraftfahrzeug-Servicetechniker – ein innovativer Qualifizierungsansatz für das Handwerk*. Hrsg. vom BMBF, Bonn 1997)

- 5 Fend, H.; Prester, G.: *Jugend in den 70er- und 80er-Jahren: Wertewandel, Bewusstseinswandel und potenzielle Arbeitslosigkeit*. In: *Zeitschrift für*

Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, 5. Jg., H. 1, S. 43–70; Baethge, M.; Hantsche, B.; Pekull, W.; Voskamp, U.: *Jugend, Arbeit und Identität. Lebensperspektiven und Interessenorientierungen von Jugendlichen*. Opladen 1988; Schweikert, K.: *Was Auszubildende meinen, was Auszubildende tun*. In: *BWP* 18 (1989) 3, S. 8–12

- 6 Vgl. *Industriegewerkschaft Metall/Deutsche Postgewerkschaft/Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e. V./Deutsche Telekom AG (Mai 1999): Markierungspunkte für die Neuordnung der beruflichen Weiterbildung in der IT-Branche. Anlage 2 bei: Borch, H.; Hecker, O.; Weissmann, H.: *Beabsichtigte Neuordnung der IT-Weiterbildung*.*

- Entwurf des Abschlussberichts an das BMBF*. Hrsg. vom BIBB, Bonn, Vorhaben 4.0511. In: *ibv – Zeitschrift für berufskundliche Information- und Dokumentation*, Nr. 44 vom 1. November 2000, S. 4563 f.
- 7 Eine ausführliche Darstellung hierzu findet sich in Borch, H.; Hecker, O.; Weissmann, H.: *IT-Weiterbildung – Lehre mit Karriere. Flexibles Weiterbildungssystem einer Branche macht (hoffentlich) Karriere*. In: *BWP* 29 (2000) 6, S. 22–27
 - 8 Vgl. *Industriegewerkschaft Metall/Deutsche Postgewerkschaft/Zentralverband Elektrotechnik- und Elektroindustrie e. V. und Deutsche Telekom AG, A. a. O., S. 4564*



Neuordnungsprojekt „Bauzeichner/Bauzeichnerin“

► Nach 15 Jahren wird die Ausbildungsordnung „Bauzeichner/Bauzeichnerin“ aktualisiert und modernisiert und den technischen, wirtschaftlichen und strukturellen Veränderungen der Arbeitswelt angepasst. Das Verfahren begann im Juli dieses Jahres. Die neue Verordnung wird voraussichtlich 2002 in Kraft treten und die bis dahin gültige Ausbildungsordnung von 1986¹ ablösen. Welche Veränderungen und Innovationen im Bauwesen seit Erlass der alten Verordnung erfolgt sind und welche inhaltlichen und strukturellen Konsequenzen dies für die Neuordnung der Berufsausbildung mit sich bringt, beleuchtet dieser Beitrag.

Der Bund-Länder-Koordinierungsausschuss „Ausbildungsordnungen/Rahmenlehrpläne“ stimmte im März 2001 der Erarbeitung einer neuen Ausbildungsordnung zu. Das BIBB wurde gebeten, einen *Entwurf der Ausbildungsordnung* zu erarbeiten. Die Spitzenverbände der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite haben ihre Sachverständigen benannt. Beteiligt sind Vertreter der Industriegewerkschaft Bau-Agrar-Umwelt, der Bundesarchitektenkammer, von Ingenieur-Büros, von Ausbildungszentren sowie vom Hauptverband der Deutschen Bauindustrie. Parallel zu den Sitzungen des Bundes finden auf der Länderseite Sachverständigensitzungen statt, in denen der schulische Rahmenlehrplan des dualen Ausbildungsberufes erarbeitet wird.

Im Vorlauf dieses Verfahrens wurde vom Bundesinstitut ein *Forschungsprojekt*² durchgeführt, das Grundlagen für die Neuordnung der Berufsausbildung zum Bauzeichner/zur Bauzeichnerin zum Inhalt hat. In enger Zusammenarbeit mit Experten der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, Vertretern des Bundes und der Länder wurden Strukturfragen und Fragen zum Qualifikationsbedarf der zukünftigen Facharbeiter diskutiert. Die Ergebnisse sind in die Eckdaten der neuen Verordnung eingeflossen und werden den Rahmen für die Neuordnungsarbeit bilden. Derzeit wird der *Abschlussbericht*³ zum Forschungsprojekt erstellt, in dem die angestrebten inhaltlichen und strukturellen Neuerungen dieses Ausbildungsberufes dargestellt werden.

Höhere Anforderungen an die Qualifikation

In den vergangenen Jahren hat sich im Bauwesen vieles verändert. Vorgefertigte Baugruppen ersetzen einzelne Bauelemente. Erweiterte Bestimmungen zum Umweltschutz, die Lieferung bereits gebrauchsfertiger Mischung von Baustoffen und die verstärkte Vergabe von Aufträgen



BÄRBEL BERTRAM

Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
„Gewerblich-technische und naturwissenschaftliche Berufe“ im BIBB

an spezialisierte Fremdfirmen sind nur einige Beispiele, die zum Einsatz neuer Werkstoffe, neuartige Konstruktionen und Bauformen sowie Verfahren und Verwaltungsabläufe führen. Zusätzlich gewinnt das rechnerunterstützte Zeichnen und Konstruieren zunehmend an Bedeutung. Diese Entwicklungstendenzen sind Gründe für eine Neuregelung dieses Berufs gewesen.



Bundeskanzleramt

Entsprechend komplex und anspruchsvoll ist das *Anforderungsprofil* des Bauzeichners geworden. Kern der Aufgabe ist die Erstellung technischer Unterlagen. Der Bauzeichner/die Bauzeichnerin muss aber auch Bauprozesse begleiten und dabei beispielsweise Vermessungen erstellen, gesetzliche Bauvorschriften beachten, mit technischen Geräten umgehen sowie Verwaltungsabläufe und Termine organisieren und koordinieren können. Es wird ein gutes räumliches Vorstellungsvermögen verlangt. Bauzeichner arbeiten meistens im Team und haben extern mit verschiedenen Gewerken und Bauherren zu tun. Daher sind soziale Fähigkeiten wie z. B. *Kundenorientierung* ebenso wichtig wie die fachlichen Fertigkeiten. Teilweise unterscheidet sich die Arbeit von Bauzeichnern und (Detail-)Konstruktoren nur wenig. Sie übernehmen Schal- und Bewehrungspläne, kleinere statische Berechnungen und Nachweise sowie Außenkontakte. Gute Bauzeichner mit langjähriger betrieblicher Erfahrung bekommen leicht eine Position als Konstrukteur/-in angeboten. Dieser Schritt bedeutet eine Stufe auf der Karriereleiter nach oben. Andere *Aufstiegsmöglichkeiten* stehen mit entsprechender schulischer Vorbildung offen. So erfüllt der Bauzeichner/die Bauzeichnerin mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechenden Jahren an Berufserfahrung die Eingangsvoraussetzungen für den Besuch der Staatlichen Technikerschule, in der Regel der Fachrichtung Bau oder Umwelt mit dem Abschluss als staatlich geprüfte(r) Techniker/-in. Die Berufsausbildung bietet auch eine ausgezeichnete Basis für ein anschließendes Ingenieurstudium an einer Fachhoch-

schule oder einer Technischen Universität, wenn der Auszubildende die Fachhochschulreife bzw. allgemeine Hochschulreife nachweisen kann. Als Beispiel sei hier die schulische Vorbildung von Auszubildenden in diesem Beruf aus dem Jahr 1999 angeführt. Die Jugendlichen absolvierten vor ihrer Lehre zu 38 Prozent das Gymnasium bzw. die Fachhochschule, zu 37 Prozent die Realschule, zu 9 Prozent die Berufsfachschule und 11 Prozent die Hauptschule.⁴

Computer hielt Einzug

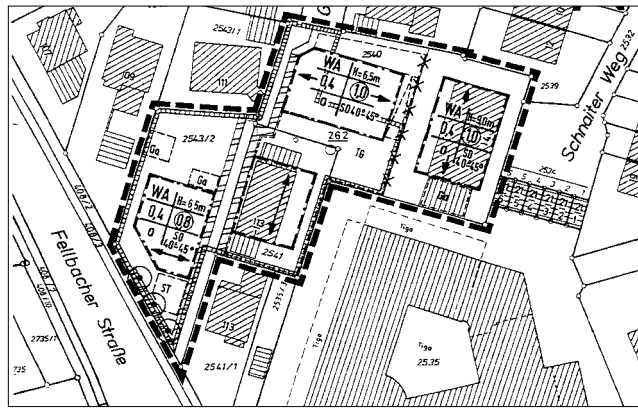
Der Umgang mit *Informations- und Kommunikationstechniken* wird heute in nahezu jedem neu geordneten Ausbildungsberuf vermittelt. Dieses war bereits im geringen Umfang unter den „Grundlagen der Informationsverarbeitung“ in der alten Ausbildungsordnung aufgeführt, erhält aber heute aufgrund der technologischen Entwicklung einen höheren Stellenwert. In diesem Beruf spielt zudem das *rechnerunterstützte Zeichnen und Konstruieren* eine besondere Rolle. In den letzten Jahren hat sich das Zeichnen am Computer bei vielen Architekten und Ingenieurbüros als Standard durchgesetzt. Neben der Konstruktion und Zeichnungserstellung können Statik und Berechnungen in CAD (Computer Aided Design = computergestütztes Entwerfen) bearbeitet werden. Die CAD-Programme besitzen für die entsprechende Branche fachspezifische Konstruktionsmodule, die die Zeichenarbeit erleichtern. Diese Module beinhalten bestimmte kombinierte Bauteilgruppen wie z. B. Treppen, Dächer, Einrichtungsgegenstände, Kanalrohre anstatt einzelner Grundelemente. Für den Zeichner am Bildschirm kommt es nicht nur auf sensorische Fähigkeiten, sondern auch darauf an, Zusammenhänge zu erkennen und insbesondere darauf, den Überblick zu bewahren. Im Vergleich zum Zeichenbrett bildet der Computer nur einen kleinen Ausschnitt der gesamten Zeichnung ab. Um die Flexibilität der Ausbildungsbetriebe zu erhalten wird in den Ausbildungsordnungen generell keine spezielle Software vorgeschrieben, sondern Ausbildungsinhalte werden technikoffen und verfahrensneutral formuliert.

In kaum einer Stellenanzeige fehlt heute die Anforderung: „PC-Kenntnisse werden vorausgesetzt“. Dieses zieht sich über alle Branchen, unabhängig davon, ob es sich um kaufmännische oder um gewerblich-technische Berufe handelt. Auch von dem Bauzeichner/der Bauzeichnerin verlangt man, dass die *Büroorganisation und -kommunikation* beherrscht wird. Gerade kleinere Büros sind oft auf fachlich flexible Auszubildende angewiesen – Fachkräfte die sowohl im kaufmännischen als auch im zeichnerisch-konstruktiven Bereich Kenntnisse und Fertigkeiten besitzen.

Wesentliche Eckwerte der neuen Ausbildungsordnung

Jedes Bauvorhaben wird sorgfältig geplant. Dabei geht es nicht nur um die Raumgestaltung oder das äußere Erscheinungsbild, sondern auch um öffentlich-rechtliche Regelungen und bautechnische Bestimmungen auf der Basis städtebaulicher Ordnung. Zur ganzheitlichen Wahrnehmung von Arbeitsvorgängen müssen Auszubildende lernen, sich selbstständig zu informieren, Aufgaben zu *planen*, Aufgaben durchzuführen und ihre Arbeit zu kontrollieren und zu bewerten. Damit erfolgt in der Ausbildung eine Orientierung auf alle Elemente einer vollständigen Arbeitshandlung. Die Vermittlung derart komplexer ganzheitlicher Tätigkeiten spiegelt sich in der neuen Ausbildungsordnung in den Positionen⁵ „Projektübernahme, Leistungserfassung, Arbeitsplan und Arbeitsablaufplan, Büroorganisation und -kommunikation, Verwaltungsabläufe“ wider.

In den vergangenen Jahren gewannen qualitätssichernde Maßnahmen zunehmend an Bedeutung. Daher wird die Position „Qualitätsmanagement“ in den Katalog der Fertigkeiten und Kenntnisse neu aufgenommen. Ausgebildete Bauzeichner sind gehalten, ihre eigenen Arbeitsvorgänge kontinuierlich selbst zu kontrollieren und gegebenenfalls zu verbessern. Dieses müssen Auszubildende bereits in der Ausbildung lernen.



Auszug aus einem Bebauungsplan⁶

Ein Bauprojekt wird nicht nur aus technischer Sicht geplant und umgesetzt, sondern hat auch den Belangen des *Umweltschutzes* und der umgebenden Landschaft zu entsprechen. Die Wichtigkeit des Umweltschutzes wird in der Ausbildungsordnung unterstrichen, indem sie nun als eigenständige Standardqualifikation in die neue Ausbildungsordnung aufgenommen wird und während der gesamten Ausbildung in Verbindung mit fachlichen Inhalten zu vermitteln ist. Inhalte, die über die Standardposition „Umweltschutz“ hinaus gehen, werden in die entsprechenden fachlichen Positionen im Qualifikationskatalog integriert.

Die Pädagogik an den *Berufsschulen* orientiert sich an den beruflichen Tätigkeiten und betrieblichen Arbeitsprozessen. Seit einiger Zeit sieht die Kultusministerkonferenz⁷ in den schulischen *Rahmenlehrplänen* bei allen neu geordneten Berufen eine Strukturierung in Lernfelder vor. Damit wird heute in jedem neu geordneten Ausbildungsberuf in der Regel die sonst übliche Fächertrennung zu Gunsten komplexer Lernfelder aufgehoben. Um den Rahmenlehrplan für technologische und organisatorische Veränderungen offen zu halten, werden auch hier die Lernziele in einem angemessenen Abstraktionsniveau formuliert.

Ob die bisherige Zuordnung des Ausbildungsberufes Bauzeichner/Bauzeichnerin zum *Berufsfeld* „Bautechnik“ bestehen bleibt, wird im Laufe des Neuordnungsverfahrens anhand der Übereinstimmung der Lernziele des schulischen Berufsgrundschuljahres (BGJ) und der neuen Lernziele im betrieblichen Ausbildungsrahmenplan (ARP) des ersten Ausbildungsjahres geklärt.

Die Praxisphase auf Baustellen – die Bestand der bisherigen Ausbildung war – hat sich bewährt. Zur Unterstützung des räumlichen Vorstellungsvermögens sammelt der zukünftige Bauzeichner/die Bauzeichnerin hier *praktische Erfahrungen* und hat dabei Gelegenheit, die verschiedenen Arbeitsabläufe und Materialien auf einer Baustelle kennen zu lernen. Mit diesem Hintergrundwissen fällt das Zeichnen und Bearbeiten von Unterlagen im Konstruktionsbüro leichter. Es ist vorgesehen, in der neuen Verordnung wei-



Berlin – Potsdamer Platz

terhin ein mehrwöchiges Baustellenpraktikum und Baustellenbegehungen festzuschreiben.

Die *Ausbildungsdauer* wird wie bisher drei Jahre betragen. Die Ausbildung setzt sich wie üblich aus Grundbildung und Fachbildung zusammen. Um den Betrieben, Architekturbüros und Verwaltungen sowie den Auszubildenden eine bedarfs- und marktgerechte Ausbildung zu ermöglichen, wird die Ausbildungsordnung flexibel gestaltet. Vorgesehen ist, die bisherige *Ausbildungsstruktur* mit ihrer Gliederung in drei Schwerpunkte zu erhalten. Damit kann eine schnelle Anpassung an strukturelle und technische Veränderungen erfolgen. Der erste Schwerpunkt, bislang mit dem Titel „Hochbau einschließlich raumbildender Ausbau“ beschrieben, erhält nun die Bezeichnung „Architektur“. Die weiteren beiden Schwerpunkte betreffen wie früher den Ingenieurbau und den Tief-, Straßen- und Landschaftsbau.

Entsprechend den Schwerpunkten gestalten sich die *Arbeitsfelder*. Im Bereich Architektur werden klassische Häuser (Wohn-, Geschäfts-, Rathäuser sowie Verwaltungs- oder Schulgebäude) und Inneneinrichtungen behandelt; während im Ingenieurbau das technische Know-how zu Brücken, Türmen, Stützwänden, Kraftwerken oder Industriebauten im Vordergrund steht. Im Tief-, Straßen- und Landschaftsbau können Arbeiten zu Straßen oder Wegen, Kanalbauten, Kläranlagen ebenso wie Unterlagen zur Bepflanzung von Gärten von den Auszubildenden gefordert werden.

Zur *Ausbildungsberufsbezeichnung* fand man in der Erörterung zu den Eckdaten bisher noch keinen Konsens. Es gibt Tendenzen, die alte Bezeichnung beizubehalten wie auch Anregungen, eine modernere Bezeichnung zu wählen. Letzteres würde die Attraktivität dieses Berufes bei den Jugendlichen steigern. Das BIBB hat den Auftrag, in den Sachverständigenitzungen während des Neuordnungsverfahrens die Berufsbezeichnung zu diskutieren, um sie dann endgültig festzuschreiben zu lassen.

Bisher wurde zu folgenden *Eckwerten* Übereinkunft erzielt:

- Ausbildungsdauer
- Struktur der Ausbildung
- Katalog der Fertigkeiten und Kenntnisse:

1. Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht
2. Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes
3. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
4. Umweltschutz
5. Projektübernahme, Leistungserfassung, Arbeitsplan und Arbeitsablaufplan, Büroorganisation und -kommunikation, Verwaltungsabläufe
6. Umgang mit Informations- und Kommunikationstechniken
7. Grundlagen des Bauzeichnens
8. Auswahl und Verwendung von Bau- und Bauhilfsstoffen
9. Durchführen von Bauarbeiten, Begleiten von Bauprozessen im Hoch-, Aus- und Tiefbau
10. Bestandsaufnahme und Vermessung
11. Rechnergestütztes Zeichnen und Konstruieren
12. Erstellen von Planungs- und Arbeitsunterlagen
13. Qualitätsmanagement und Kundenorientierung

Neuerungen der Berufsbildpositionen gegenüber der alten Verordnung betreffen insbesondere die Position 3, 5, 9, 11 und 13. Mit dem gesamten Katalog *der Kenntnisse und Fertigkeiten* werden sich im Verlauf des Neuordnungsverfahrens die Experten inhaltlich im Detail auseinander setzen. Erst am Ende des Verfahrens steht die genaue Definition der Berufsbildpositionen fest, also der Inhalte, die in der Ausbildung vermittelt werden sollen.

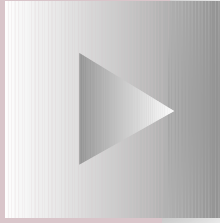
Ausblick

Die Neuregelung der Berufsausbildung zum Bauzeichner/zur Bauzeichnerin wird voraussichtlich am 1. August 2002 in Kraft treten. Betroffen sind derzeit ca. *11.000 Auszubildungsverhältnisse*.

Für eine solche Berufsausbildung entscheiden sich bundesweit mehr Frauen als Männer. Im Jahr 1999 betrug der Frauenanteil der auszubildenden Bauzeichner/-innen fast 60 Prozent. Es streben jedoch nur wenige ausländische Jugendliche diese Berufsausbildung an. Ihr Anteil betrug im Jahr 1999 knapp 4 Prozent. Das Alter der Ausbildungsanfänger ist mit durchschnittlich 19,5 Jahre relativ hoch. Es wird mit dem großen Anteil von Abiturienten in dieser Ausbildung begründet. Die Erfolgsquote bei der Abschlussprüfung im Jahr 1999 wurde mit 90,4 Prozent angegeben. Durchschnittlich werden die Auszubildenden mit 1.292,- DM monatlich tariflich vergütet.⁸ Im bundesweiten Vergleich der Ausbildungsvergütungen ist dieser Betrag relativ hoch; für das gesamte Bundesgebiet lag der tarifliche Vergütungsdurchschnitt im Jahr 2000 bei 1.085,- DM pro Monat. ■

Anmerkungen

- 1 Bekanntmachung der Verordnung über die Berufsausbildung zum Bauzeichner/zur Bauzeichnerin vom 17. Februar 1987. Bundesanzeiger vom 13. März 1987, Jg. 38, Nr. 50 a.
- 2 BIBB-Forschungsprojekt 3.2006, Grundlagen für die Neuordnung der Berufsausbildung zum Bauzeichner/zur Bauzeichnerin.
- 3 Der Abschlussbericht wird voraussichtlich Ende 2001 veröffentlicht.
- 4 Quelle: Statistisches Bundesamt. Einzusehen im Internet unter www.bibb.de – BIBB-Datenblatt 6420 Bauzeichner/in
- 5 Der Katalog der Fertigkeiten und Kenntnisse ist vorläufig und kann sich während des Neuordnungsverfahrens ändern.
- 6 Foto entnommen aus: Batran, B. u. a.: Fachstufen Bauzeichner. Handwerk und Technik, Hamburg 3. Aufl. 1999, S. 12
- 7 Vgl. Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland. Handreichungen für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der KMK für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe. Stand 15. 09. 2000
- 8 Quelle: Statistisches Bundesamt. Einzusehen im Internet unter www.bibb.de – BIBB-Datenblatt 6420 Bauzeichner/-in



Foraus.de – BIBB startete virtuelles Forum für Ausbilderinnen und Ausbilder

► Seit kurzem finden Ausbilderinnen und Ausbilder ein speziell auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenes virtuelles Forum zur berufsbegleitenden Weiterbildung „Foraus.de“ im Internet. Foraus.de dient gleichzeitig als Plattform für die Verbesserung des überbetrieblichen Wissenstransfers und Erfahrungsaustausches. Im Beitrag werden ausgehend von der pädagogischen Intention Aufbau, Struktur und Inhalte des Forums vorgestellt.

Für das Bildungspersonal sind „Wissen und Erfahrung“ zentraler Qualifizierungsbestandteil. Gehört es doch zu ihren Aufgaben, sich stets mit neuen Bildungsinhalten, Vermittlungsansätzen oder veränderten Ansprüchen der jeweiligen Auszubildendengenerationen auseinander zu setzen. Die Arbeitssituation dieser Zielgruppe erfordert es, sie schnell, arbeitsplatznah, d. h. ohne längere Abwesenheiten und den damit verbundenen Vertretungssorgen, mit notwendigen Informationen zu versorgen. Foraus.de bietet diese Möglichkeiten.

Knowledge Communities: Informelle „Räume“ für das Wissensmanagement und für formelles Lernen²

Knowledge Communities sind nach unserem Verständnis integrierte Wissensmanagement- und Bildungssysteme. Es ist eine mediengestützte und auf dem Internet basierte Form des Fernlernens und Wissensmanagements zugleich. Konkret verstehen wir darunter eine interaktive, auf die Organisation von Gruppen- und Individualkommunikation optimierte Datenbanktechnologie, die sich in ihren Ausgestaltungsstrukturen an den Ideen orientiert, wie sie beispielsweise von HAGEL und ARMSTRONG in ihrem Buch *Net-Gain*³ dargestellt werden.

Im Zusammenspiel mit verschiedenen wissenschaftlich begründeten oder mit experimentellen Erfahrungen unterlegten Ansätzen zum Themenfeld mediengestütztes (Fern-) Lernen⁴ legitimiert sich die Idee der Knowledge Community und empfiehlt sich als eine konzeptionelle Basis für

Foraus.de – das virtuelle Forum für Ausbilderinnen und Ausbilder des BIBB bietet eine auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene berufsbegleitende Weiterbildung sowie eine Plattform für die Verbesserung des überbetrieblichen Wissenstransfers und Erfahrungsaustausches. Leitidee für Aufbau, Struktur und die Aufbereitung der Inhalte von foraus.de ist die Knowledge Community, nach einem Konzept und mit technologischen Werkzeugen der thinkhouse GmbH, Moers.¹



KATHRIN HENSGE

Dr., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Berufsbildungsmedien, Multimedia, Qualifizierung von Berufsbildungspersonal“ im BIBB



WOLFGANG REICHEL

Geschäftsführer der thinkhouse GmbH, Moers

zukunftsweisende medienbasierte E-Learning- und Wissensmanagementsysteme.

Ziel ist es, eine vergleichsweise homogene Interessengemeinschaft zu schaffen, die sich von einem fremd organisierten Service – mit zunehmender Dauer und kommunikativer Verdichtung – zu einem virtuell konstituierten „sozialen Organismus“ mit partizipativer Ausprägung entwickelt. Die Aspekte gemeinschaftliches Lernen, Erfahrungsaustausch, gegenseitige Hilfe bilden zusammen mit einschlägigen Informationsbedarfen, die den redaktionellen „Input“ in die Community steuern, die Katalysatoren für die Herausbildung von Gruppen- und Individualbeziehungen, die letztlich die virtuelle Community langfristig stabilisieren. Dieser angestrebte Effekt bildet den Kontrapunkt zur ansonsten häufig bemerkten Flüchtigkeit und Fragilität „sozialer Gemeinschaften“ im Netz und schafft die Voraussetzung, dass sich die Community inhaltlich, organisatorisch und die Qualität der Sozialbeziehungen betreffend entwickeln und differenzieren kann. Eine Gemeinschaft entsteht, die am Ende nicht nur im herkömmlichen Sinne lernt, sondern auch untereinander informell kommuniziert und sich über einen regen Informations- und Erfahrungsaustausch mit den Organisatoren bzw. im informellen Beziehungsgeflecht gegenseitig hilft und ergänzt.

Konzeption einer Community-Plattform ist auf die Herausbildung selbst tragender Kompetenz- und Wissensnetzwerke ausgerichtet

Die soziotechnische Konzeption einer Community-Plattform ist langfristig auf die Herausbildung selbst tragender Kompetenz- und Wissensnetzwerke ausgerichtet. Knowledge Communities tragen u. E. ein großes bildungspolitisches, aber auch kommerzielles Potenzial in sich, das durch die systematische Einbeziehung vier wesentlicher Ressourcen hervorgebracht und gestärkt wird: netzbasierte Kommunikations- und Informationstechnologien, Rohstoff *Wissen*, Produktivkraft *Kommunikation* und Humanressourcen *Autoren, Moderatoren und Tutoren*.

Im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung und des Wissensmanagements eröffnen Community-Plattformen Möglichkeiten, neue Formen des Fernlernens respektive Wissenstransfers zu gestalten, die eine auf die individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse der Mitglieder ausgerichtete dauerhafte berufliche Weiterbildung respektive eine Verbesserung inner- und überbetrieblichen Wissenstransfers ermöglichen. Aus diesem Grund werden in der Knowledge Community neben didaktisch strukturierten Lernprozessen

im formell organisierten Lernbereich auch informelle Formen selbst bestimmten Wissenstransfers angeboten.

www.foraus.de – Ziele, Aufbau und Struktur

Aufbau und Struktur des virtuellen Forums orientieren sich am Community-Gedanken. Ziel ist es, Personen mit ähnlichen beruflichen Interessen und Erfahrungen zusammenzubringen und über gemeinschaftliches Lernen, den Austausch von Erfahrungen sowie gegenseitige Hilfe eine Ausbilder-Interessengemeinschaft zu bilden. Mitglieder der Gemeinschaft können und sollen sich in die Organisation und Gestaltung der Community einbringen, indem sie z. B. Themenvorschläge für neue Lernangebote, Chats oder Foren unterbreiten, Arbeitsgruppen einrichten oder Erfahrungsaustausch anregen. Foraus.de stellt die technischen Werkzeuge hierfür zur Verfügung und gibt Hilfestellung bei der Durchführung.

Foraus.de bietet Ausbildern und auszubildenden Fachkräften ein dreifaches Angebot:

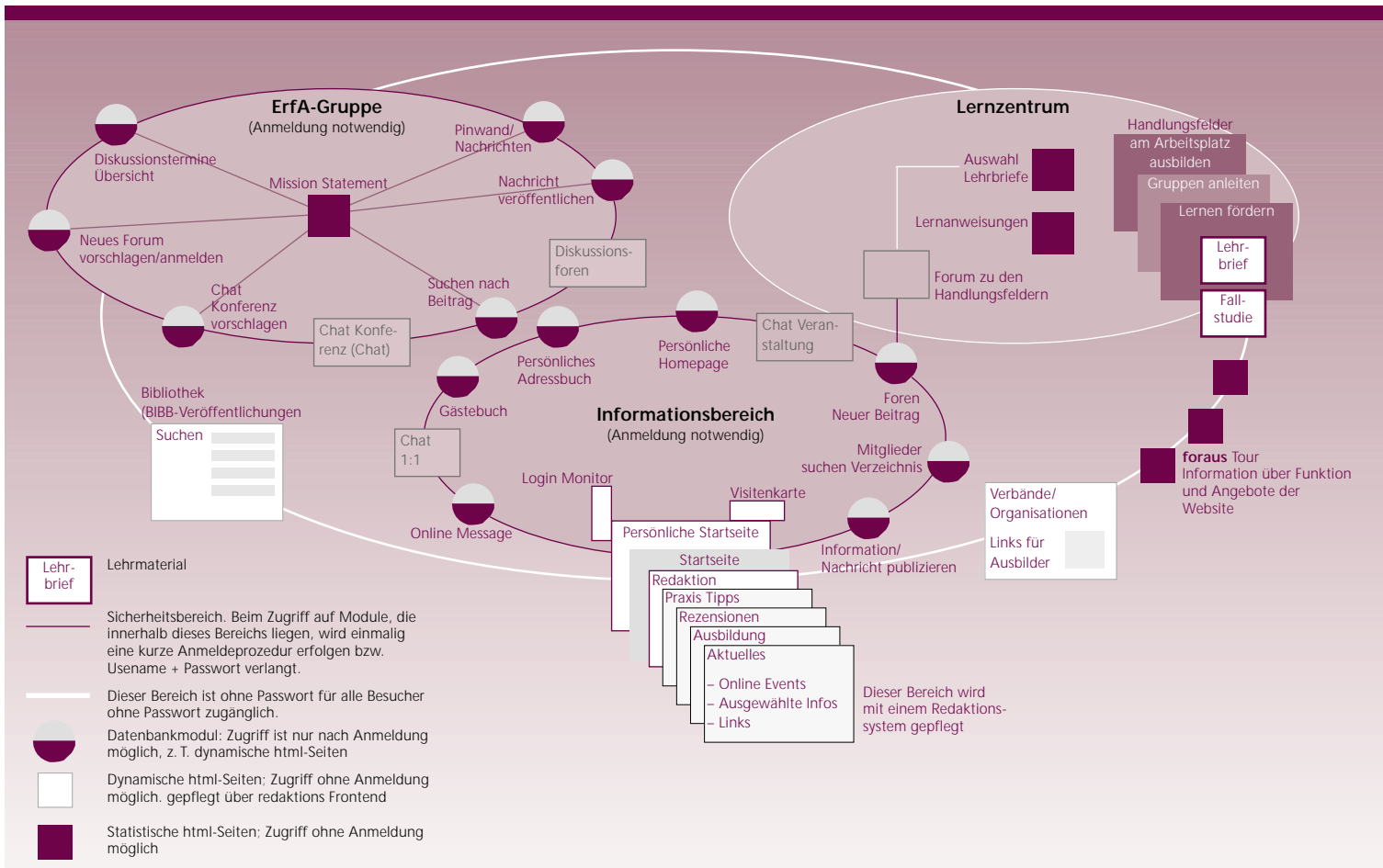
1. Aktuelle und umfangreiche Informationen zu verschiedenen Aspekten der Ausbildung. Dazu gehören viele Praxistipps, Literaturhinweise, Wissenswertes aus der Ausbildung etc.
2. Die Möglichkeit, sich über das Internet handlungsorientiert weiterzubilden. Dabei werden neun Lernmodule aus drei Handlungsfeldern der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) angeboten, die über Foren und Chats vertieft werden können.
3. Eine Plattform, über die die Mitglieder von foraus.de Erfahrungen austauschen, Kontakte knüpfen und über zentrale Fragen der Berufsausbildung diskutieren können.

Die Funktionsbereiche der virtuellen Ausbilder-Community werden in Abbildung 1 verdeutlicht.

Im Einzelnen lassen sich die Bereiche wie folgt charakterisieren:

1. Der **Informationsbereich**, in dem zeitnah berufsbildende Informationen publiziert werden. Dazu gehört eine Online-Zeitschrift, in der kurze redaktionelle Beiträge zu Rubriken wie Medientipps, Neues in der Ausbildung, Praxistipps veröffentlicht werden. Hinzu kommt die **Bibliothek**, in der ausbildungsrelevante Literatur gesucht werden kann. Zum Dritten gehört hierzu auch der **Chatbereich**, in dem mit Expertenunterstützung in regelmäßigen Abständen Informationsveranstaltungen zu zentralen Fragen in der Berufsausbildung durchgeführt werden.
2. Der **Lernbereich**, in dem Lerneinheiten zu berufstypischen Aufgabenstellungen des Ausbildungspersonals

Abbildung 1 **Struktogramm der Knowledge Community „foraus.de“**



eingestellt sind, die mit den Handlungsfeldern der neuen Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) korrespondieren. Das zugrunde gelegte Lernkonzept wird am besten mit dem Begriff „ressource based learning“ umschrieben, bei dem die Nutzer das verfügbare Selbstlernmaterial im Wesentlichen eigenständig erarbeiten können. Für Nachfragen und ergänzende Informationen oder Hilfestellungen stehen Foren zur Verfügung.

3. Der **Kommunikationsbereich**, der das gesamte Community-System durchzieht. Die Nutzer erhalten damit sowohl die Möglichkeit zum Einsatz synchroner als auch asynchroner Kommunikationsmittel, wie beispielsweise Online-Messaging, Chat und Foren und mit deren Hilfe sie mit anderen Community-Mitgliedern Kontakt aufnehmen und pflegen können.
4. Der **Präsentationsbereich** in Form einer persönlichen Homepage. Über sie können sich die Mitglieder persönlich vorstellen, um damit anderen Communitymitgliedern die Möglichkeit zu eröffnen, eine Auswahl interessanter Kooperations- und Kommunikationspartner/-innen vornehmen zu können.
5. Dem **Bereich der Erfahrungsaustauschgruppen**, in dem sich auf die Initiative einzelner Mitglieder oder von Teilgruppen der Mitglieder weitgehend selbst gesteuerte soziale Einheiten bilden können, die mit einem „Werkzeug-

arrangement“ ausgestattet werden, das aus beliebig diversifizierbaren Chats und Foren und einer Pinwand besteht. Hier erhalten Ausbilderinnen und Ausbilder Gelegenheit, sich über aktuelle Fragen der Berufsausbildung auszutauschen, sich gegenseitig Hilfestellung anzubieten, z.B. Ausbildungsmaterialien auszutauschen, auf interessante Unterlagen, Veranstaltungen, Weiterbildungen etc. hinzuweisen oder neue Kontakte zu knüpfen.

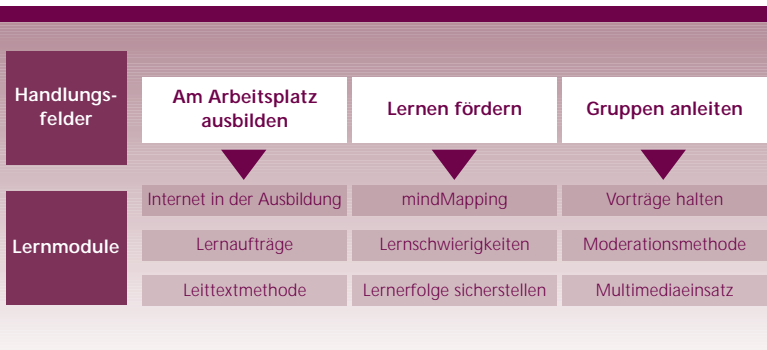
Inhalte virtueller Weiterbildung in foraus.de

Das Bildungspersonal fragt i. d. R. Bildung dann nach, wenn es die Situation erfordert, z. B., wenn Fragen oder Probleme auftreten, neue Aufgaben zu bewältigen sind etc. Deshalb bietet foraus.de in seinem virtuellen Lernzentrum aufgaben- und problembezogene Lernmodule an, deren Themenstellungen typische Aufgaben- und Fragestellungen aus dem Berufsalltag von Ausbilderinnen und Ausbildern behandeln.

Konzeptionelle Basis und Fundstelle für die Themenauswahl sind die Handlungsfelder der neuen Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO).⁵ Mit dieser Themenauswahl verbunden

ist, dass Ausbilderweiterbildung sowohl in der neuen AEVO als auch in foraus.de nach den selben Grundsätzen erfolgt: handlungsorientiert und praxisbezogen.⁶ Aus den sieben Handlungsfeldern der AEVO sind für foraus.de drei ausgewählt und modulartig aufbereitet worden: „Am Arbeitsplatz ausbilden“; „Lernen fördern“, „Gruppen anleiten“ (vgl. Abb. 2). Diese drei Handlungsfelder stehen im Mittelpunkt jeder Berufsausbildung und sollen deshalb auch in foraus.de besonders intensiv angeboten werden.

Abbildung 2 Themenfelder von foraus.de



Am Arbeitsplatz ausbilden

Der Arbeitsplatz ist der zentrale Lernort der Berufsausbildung. Er ist jedoch nicht per se zugleich auch Lernort. Ob am Arbeitsplatz eine systematische Ausbildung stattfindet, hängt von den Fähigkeiten des Bildungspersonals ab, Arbeiten und Lernen zu verknüpfen. Um hierfür geeignete Lernarrangements aufzuzeigen, werden in foraus.de Lernmodule angeboten, die das Ausbilden mit Lernaufträgen, mit dem Internet sowie mit Leittexten fördern.

LERNAUFTRÄGE FORMULIEREN

Zur Förderung von Handlungsfähigkeit in der Berufsausbildung wird das Ausbilden mit Lernaufträgen empfohlen. Lernaufträge sind Lernaufgaben, die (meist) schriftlich formuliert und nach den sechs Stufen der vollständigen Handlung bearbeitet werden.⁷ Aufgabe von Ausbilderinnen und Ausbildern ist es, Lernen und Arbeiten am Arbeitsplatz mit einander zu verknüpfen und dafür betriebliche Tätigkeiten mit Bildungszielen und -inhalten über die Formulierung von Lernaufträgen zu verbinden.

LEITTEXTE

Der Einsatz von Leittexten eignet sich insbesondere für die Ausbildung am Arbeitsplatz und ist – ebenso wie die Ausbildung mit Lernaufträgen – dazu geeignet, selbst gesteuertes Planen, Durchführen und Kontrollieren in der Berufsausbildung zu fördern. Aufgabe von Ausbilderinnen und Ausbildern ist es, über eine systematische Fragestellung einen Arbeitsauftrag zu strukturieren und Auszubildende anzuregen, die Bearbeitung der Arbeitsaufgabe anhand der Fragen eigenständig nachzuvollziehen. Die Leittextme-

thode eignet sich besonders für die Vermittlung von eindeutig im Ablauf festgelegten Arbeitstätigkeiten (algorithmische Strukturen).⁸

INTERNET

Der Einsatz des Internets ist in vielen Firmen bereits Alltag; andere werden folgen. Ausbilderinnen und Ausbilder sollten wissen, wie sie das Internet für die Bearbeitung von Ausbildungsaufgaben einsetzen. Ziel ist es, Ausbilder anzuleiten, Netzkompetenz ihrer Auszubildenden systematisch auszubilden sowie die Fähigkeit zur kritischen Bewertung und Einordnung von Informationen im Rahmen selbst organisierten Lernens zu fördern.

Lernen fördern

Wirtschaftlicher und technologischer Wandel erfordern ein Lernen und Arbeiten in komplexen Systemzusammenhängen. Hierfür sind Qualifikationen wie z. B. „Denken in Zusammenhängen“ notwendig. Deshalb wird in foraus.de ein Lernmodul angeboten, der geeignete Lern- und Arbeitstechniken zur Vermittlung dieser Qualifikationen beispielhaft zum Mind-Mapping vermittelt.

Mind-Mapping fördert strukturelles Denken und hilft, sich einen schnellen Überblick über komplexe Sachverhalte zu verschaffen. In Mind-Maps werden Gedanken in Bildern und Stichworten festgehalten. Sie werden deshalb auch als „Landkarten“ des Gehirns bezeichnet.⁹

LERNERFOLGE

Lernen fördern heißt auch, Misserfolge vermeiden. Foraus.de bietet hier einen Modul an, der zeigt, wie Lernmotivation über Lernerfolge gefördert und auf diesem Weg Misserfolg vermieden werden kann.

LEARN- UND VERHALTENSCHWIERIGKEITEN

Jede Ausbilderin, jeder Ausbilder wird in mehr oder weniger großem Umfang mit Lernschwierigkeiten und/oder Verhaltensauffälligkeiten konfrontiert. Deshalb gehören Formen des Umgangs mit Konflikten in Bildungssituationen ins Repertoire der Lernangebote von foraus.de. Ausbilder müssen sich hier grundsätzlich drei Fragen stellen: Wo liegen die Ursachen, was kann ich tun, wo liegen die eigenen Grenzen?

Gruppen anleiten

Die Fähigkeit, in Teams zu arbeiten, ist heute eine viel gefragte Qualifikation. Formen der Ausbildung in Teams oder die Anleitung von Gruppen gehören deshalb in den Tätigkeitskatalog von Ausbilderinnen und Ausbildern. Gruppen anleiten findet i. d. R. nicht unmittelbar am Arbeitsplatz statt, sondern ist ein von Ausbildern geplanter und gesteuerter Lernprozess. Es obliegt Ausbildern, Lernziele, Lernformen zu planen, Arbeitsaufträge und Medien auszu-

wählen und gezielt zum Einsatz zu bringen; foraus.de bietet hier einen Modul „Medieneinsatz“ an. Zum Gruppenanleiten gehört es auch, informationelle Inputs an geeigneter Stelle zu geben oder Unterweisungen und Einführungen in das infrage kommende Wissensgebiet zu halten. Deshalb gehören in diesen Aufgabenkomplex nicht nur die Anleitung zur Gruppenarbeit selbst – siehe Lernmodul „Moderationsmethode“, sondern auch Formen der Vermittlung von Kenntnissen,¹⁰ hierfür ist ein Modul „Vorträge halten“ eingestellt.

Abbildung 3 Aufbau der Lernmodule



Lernszenarien in foraus.de

Mit der anwendungsbezogenen Inhalteauswahl der Themenfelder im Lernzentrum von foraus.de wird das Anliegen, eine arbeitsplatznahe, internetgestützte Ausbilderplattform für Wissensmanagement und Erfahrungsaustausch zu sein, ebenso unterstützt wie durch den anwendungsbezogenen Aufbau der Lernmodule.

Die Lernmodule in foraus.de sind kurz, selbst erklärend und können selbstständig ohne Anleitung bearbeitet werden. Alle Module sind verbunden mit einer Literaturliste, Glossar, E-Mail-Kontakt und einer Linkliste zu weiterführenden Informationsquellen. Zu jedem Modul gehört ein Informations- und Diskussionsforum, das für Fragen, weiterführende Kontakte und Anregungen bereitsteht.

Der Aufbau der Lernmodule

- ist *aufgabenorientiert*, d. h. die Themenauswahl erfolgt entlang typischer Aufgabenstellungen aus dem Berufsalltag von Ausbilderinnen und Ausbildern;
- ist *modular strukturiert*, d. h., jedes Thema wird in einem Modul angeboten, der für sich verständlich ist und ohne Bezug zu den anderen Modulen bearbeitet werden kann;
- ist *selbstlernstrukturiert*, d. h., die Module sind so aufbereitet, dass sich die Lernenden mit dem Material eigenständig ohne tutorielle Betreuung beschäftigen können. Dies setzt voraus, dass das Material einen hohen Selbsterklärungswert besitzt.

- ermöglicht *Onlinebearbeitung*, d. h., Lernen erfolgt durchgehend netzbasiert. Hierfür werden die Module mit kurzen informativen Texten und vielen Links, Tipps, Hinweisen, Downloads zu externen Ressourcen ausgestattet, die es dem Nutzer erlauben, die interaktiven Möglichkeiten des Internets voll auszuschöpfen und selbst gesteuert aus dem vorstrukturierten Angebot Lerninhalt, -tiefe und -umfang zu bestimmen.

Ausblick

Das virtuelle Forum für Ausbilderinnen und Ausbilder im BIBB wurde im Frühsommer getestet und ging im Sommer 2001 ans Netz. Wenn Sie das Weiterbildungsangebot nutzen wollen, Ansprechpartner in der Berufsbildung suchen, über Neuigkeiten in der Ausbildung informiert werden wollen, dann nutzen Sie foraus.de. Foraus.de will kein starres Angebot unterbreiten, sondern mit den Wünschen und Bedarfen seiner Mitglieder wachsen. Über gemeinsames Lernen, Erfahrungsaustausche und Hilfestellung bei Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung will foraus.de Personen in der beruflichen Bildung mit ähnlichen Interessen und Erfahrungshintergrund zu einer Ausbilder-Interessengemeinschaft entwickeln. Wenn Sie Interesse haben, dann finden Sie foraus.de im Internet unter www.foraus.de. ■

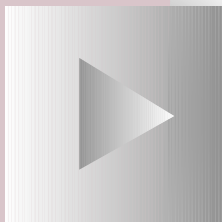
Anmerkungen

- 1 Weitere Informationen zur thinkhouse GmbH bzw. der technologischen Werkzeuge finden sich im Internet unter der URL www.thinkhouse.de.
- 2 Die folgenden zwei Beiträge „Knowledge Communities: Informelle „Räume“ für das Wissensmanagement und für „formelles Lernen“ und „Strukturelle Merkmale einer Knowledge Community“ wurden als Begründungsrahmen für die Entwicklung von foraus.de ent-

- wickelt und bereits veröffentlicht. Siehe: Reichelt, W.; Zitzgen, M.: Von virtuellen Lernräumen zu Knowledge Communities. In: Hensge, K.; Schlottau, W.: Lehren und Lernen im Internet – Organisation und Gestaltung virtueller Zentren, Bielefeld 2001
- 3 Hagel, J.; Armstrong, A. G.: NetGain – Profit im Netz, Wiesbaden 1997
- 4 Reichelt, W.: Die Community-Idee in der einschlägigen Lite-

- ratur, Mönchengladbach 2000 (unveröffentlichtes Manuskript)
- BIBB (Hrsg.): Handlungsorientierte Ausbildung der Ausbilder. Neue Rechtsgrundlagen und Empfehlungen. Berlin Bonn 1998
- 5 BIBB (Hrsg.): Handlungsorientierte Ausbildung der Ausbilder. Erläuterungen zum Konzept. Bielefeld 1998
- 6 Hensge, K.: Ausbilderqualifizierung im Internet – virtuelles Forum für Ausbilder im BIBB.

- In: Durchblick, Heft 2/2001, S. 18–19
- 7 Koch, J.; Hensge, K.: Ausbilden lernen. Hrsg.: BIBB Bielefeld 1999, S. 145; Ebenda, S. 149
- 8 Ebenda
- 9 Hensge, K.: Einführung in die Gruppenarbeit. In: Cramer/Schmidt/Wittwer (Hrsg.): Praxis Know-how für Ausbilder. Handlungsfelder betrieblicher Bildungsarbeit. Köln 2000; Rubrik 8 A/0; S. 8
- 10 Ebenda



Tarifliche Ausbildungsförderung im Jahr 2000

► Seit Mitte der Neunzigerjahre schließen die Tarifparteien in zunehmenden Maße tarifvertragliche Vereinbarungen ab, die darauf abzielen, die Ausbildungs- und Beschäftigungschancen junger Menschen zu verbessern. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat eine Auswertung der im Jahr 2000 geltenden Regelungen zur tariflichen Ausbildungsförderung durchgeführt. Im nachfolgenden Beitrag werden Strukturen und inhaltliche Schwerpunkte dieser tariflichen Regelungen vorgestellt.

Wie in vielen anderen Tarifbereichen auch, verständigten sich beispielsweise die Tarifparteien der westdeutschen *Chemischen Industrie* in der Tarifrunde 2000 erneut auf Regelungen zur Ausbildungsförderung. Vereinbart wurde die Fortführung und der weitere Ausbau der Ausbildungsplatzinitiative in der chemischen Industrie. In diesem Zusammenhang wurde zugesagt, die 1998 vereinbarte Erhöhung der Ausbildungsplatzzahl um 5 Prozent bis Ende 2000 zu erfüllen und eine Steigerung um weitere 5 Prozent bis Ende 2002 anzustreben. Insbesondere alle bisher nicht ausbildenden Betriebe wurden aufgefordert, im Interesse der Zukunftssicherung Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Dabei wurde noch einmal der Grundsatz bekräftigt, dass Ausbildung vor Übernahme geht. Vorgesehen wurde außerdem, dass die regionalen „Runden Tische für Arbeitsmarktfragen“ ihre bisherigen Arbeiten fortsetzen und alle Initiativen unterstützen, die auf eine Verbreiterung des Ausbildungsplatzangebots abzielen. Hierzu zählt auch das Programm „Start in den Beruf“, durch das Jugendliche mit geringen Ausbildungsplatzchancen besonders gefördert werden.

Mit dem Tarifabschluss 2000 wurde in der Chemischen Industrie Westdeutschlands auch eine bereits bestehende Regelung über abgesenkte Tarifsätze für Berufsanfänger verlängert. Danach werden bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen im ersten Beschäftigungsjahr nur 95 Prozent der tariflichen Entgeltsätze gezahlt. Ist die Übernahme allerdings nur auf Arbeitsplätzen mit berufsfremden Tätigkeiten oder in Teilzeitbeschäftigung möglich, gilt der volle Entgeltsatz. Soweit Auszubildende nach ihrem Abschluss lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten, soll die Dauer des Arbeitsverhältnisses möglichst nicht weniger als zwölf Monate betragen. Bei der Wiederbesetzung von Arbeitsplätzen, die durch die Altersteilzeitregelung frei werden, sollen vorrangig zur Übernahme geeignete Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen berücksichtigt werden.

Dieses Regelungswerk zur tariflichen Ausbildungsförderung aus dem Tarifbereich der westdeutschen Chemischen



URSULA BEICHT

Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
„Bildungsökonomie, Kosten und Nutzen“
im BIBB



KLAUS BERGER

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich
„Bildungsökonomie, Kosten und Nutzen“
im BIBB

Industrie ist nicht repräsentativ. Es steht allerdings als besonders umfassende Vereinbarung exemplarisch für eine Vielzahl anderer, meist weniger umfangreicher tariflicher Regelungen zur Ausbildungsförderung. Die Bedeutung der tariflichen Ausbildungsförderung hat insgesamt seit Mitte der Neunzigerjahre erheblich zugenommen.¹ Wichtiger Anstoß für die Bedeutungszunahme tariflicher Ausbildungsförderung waren die Wirtschaftskrise 1992/93 und die industrielle Strukturkrise, auf die viele Unternehmen mit massivem Personalabbau und einem rückläufigen Ausbildungsangebot reagierten. Zur gleichen Zeit drängte eine zunehmende Zahl junger Menschen ins Ausbildungs- und Beschäftigungssystem. Anfänglich noch regionale Angebotsengpässe entwickelten sich ab dem Jahr 1996 zu einem bundesweiten Defizit in der Ausbildungsbilanz. Ebenfalls Besorgnis erregend war die seit 1993 ansteigende Zahl arbeitsloser Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen.² Diese dramatische Entwicklung prägte immer stärker die Tarifpolitik. „1994 wurden erstmals in nahezu allen Branchen Ausbildungs- und Übergangsfragen als regelungsbedürftige Probleme anerkannt und seitdem in Tarifverträgen behandelt.“³ Im Jahr 1996 begann das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) mit der jährlichen Dokumentation aller jeweils geltenden tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung.⁴

Das BIBB hat im Rahmen des Vorhabens „Tarifliche Ausbildungsförderung“ die Aufgabe übernommen, auf Grundlage der vom WSI angefertigten Dokumentationen in weiter gehenden Analysen Strukturen und Entwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung sowie Hinweise zu deren Wirksamkeit zu untersuchen. Das Vorhaben wird mit Mitteln des BMBF durchgeführt.

Strukturen der tariflichen Ausbildungsförderung

Erfasste Vereinbarungen und ihre Geltungsbereiche

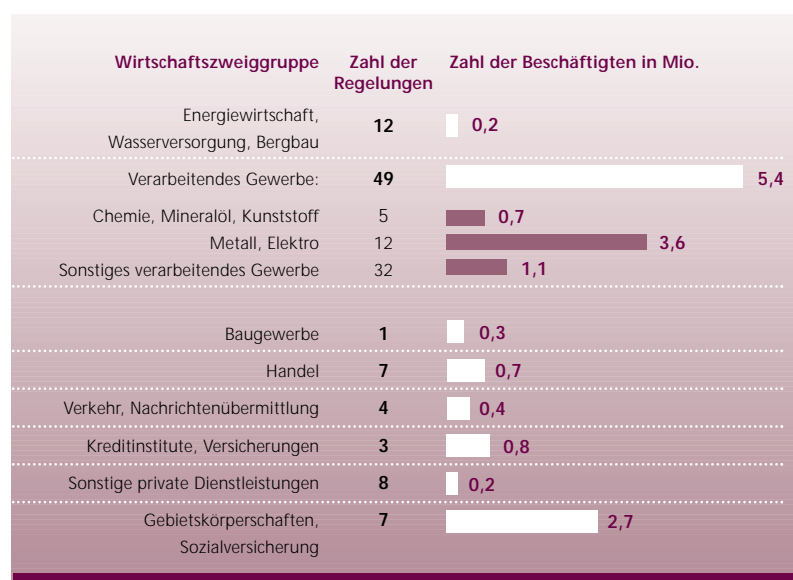
Im Jahr 2000 waren insgesamt 91 Vereinbarungen zur tariflichen Förderung eines ausreichenden Ausbildungsangebotes und der Übernahme von Ausbildungsabsolventen in Kraft.⁵ Die Zahl der Auszubildenden in den Geltungsbereichen der Tarifvereinbarungen ist nicht bekannt. Der hohe Stellenwert der tariflichen Regelungen lässt sich jedoch daran abschätzen, dass in ihrem Geltungsbereich insgesamt 10,7 Mio. Beschäftigte und damit knapp zwei Fünftel (39 Prozent) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland vertreten sind.

Die einzelnen Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung sind in ihrer quantitativen Bedeutung äußerst unterschiedlich. Dies liegt an dem sektoral und regional

sehr differenzierten Tarifsysteem in Deutschland. In insgesamt rund 300 unterschiedlichen Wirtschaftszweigen gibt es derzeit aufgrund meist zusätzlicher regionaler Untergliederungen mehr als 1.100 verschiedene Tarifbereiche mit Flächentarifverträgen.⁶ Daneben gibt es noch über 6.400 tarifliche Regelungen für einzelne Unternehmen (Haustarifverträge).⁷ Da durch die Flächentarifverträge, die jeweils für viele Unternehmen gelten, erheblich mehr Beschäftigte erfasst werden, kommt ihnen insgesamt eine erheblich größere Bedeutung zu als den Haustarifverträgen.

Von den 91 verschiedenen Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung im Jahr 2000 entfallen 68 auf Flächentarifbereiche mit 10,1 Mio. Beschäftigten und 23 auf Haustarifbereiche von Einzelunternehmen mit insgesamt 0,6 Mio. Beschäftigten.

Sehr viele Regelungen zur tariflichen Ausbildungsförderung sind im Verarbeitenden Gewerbe getroffen (siehe Übersicht 1) und hier schwerpunktmäßig im Metall- und Elektrobereich. Relativ stark vertreten ist auch der Dienstleistungsbereich, wobei Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen ein besonderes Gewicht haben.



Übersicht 1 Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung nach Wirtschaftszweiggruppen

Der zahlenmäßig größte Teil der Vereinbarungen – insgesamt 49 – wurde für Tarifregionen bzw. Unternehmen ausschließlich in Westdeutschland geschlossen, in deren Geltungsbereichen allerdings nur 2,4 Mio. Beschäftigte vertreten sind. 14 Regelungen gelten ausschließlich für Gebiete bzw. Unternehmen in den neuen Ländern mit insgesamt 0,5 Mio. Beschäftigten. Von der Größe der Tarifbereiche her gesehen sind die Vereinbarungen am bedeutendsten, die für Regionen in den alten und neuen Ländern gemeinsam bzw. für Unternehmen mit Standorten im gesamten Bundesgebiet getroffen wurden; dies betrifft 28 Regelungen mit insgesamt 7,8 Mio. Beschäftigten.

Betrachten wir die Ausbildungsbereiche, so wurden die mit Abstand meisten Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung im Bereich Industrie und Handel geschlossen. In den Geltungsbereichen der betreffenden 74 Vereinbarungen sind insgesamt 7,4 Mio. Beschäftigte vertreten. Zehn Regelungen beziehen sich auf das Handwerk bzw. die Bereiche Handwerk sowie Industrie und Handel gemeinsam. Ihre Geltungsbereiche umfassen 0,5 Mio. Beschäftigte. Die übrigen sieben Vereinbarungen mit insgesamt 2,7 Mio. Beschäftigten entfallen auf sonstige Bereiche, insbesondere den Öffentlichen Dienst.

Inhaltliche Schwerpunkte der Vereinbarungen

Bei den tariflichen Regelungen sind zwei Hauptziele zu unterscheiden: Erstens die Erhöhung bzw. Bestandssicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten und zweitens die Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen in ein Beschäftigungsverhältnis. Bei den im Jahr 2000 geltenden Vereinbarungen steht das zweite Ziel eindeutig im Vordergrund (siehe Übersicht 2): 41 Regelungen beziehen sich ausschließlich auf die Übernahme von Absolventen und 16 ausschließlich auf die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen; 34 Vereinbarungen richten sich auf beide Ziele gleichzeitig. Damit beinhalten insgesamt 50 Regelungen das Ziel der Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation bzw. Bestandssicherung und 75 Regelungen das Ziel der Verbesserung der Übernahme.

- Ziel: Erhöhung bzw. Bestandssicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten

Die Vereinbarungen zum ersten Ziel der tariflichen Ausbildungsförderung beziehen sich größtenteils auf die Ausbildungskapazitäten *im gesamten Tarifbereich*, die erhöht bzw. gesichert werden sollen (siehe Übersicht 3). In vielen dieser Vereinbarungen sind konkrete Festlegungen bezo-

Förderung besonders der Übernahme

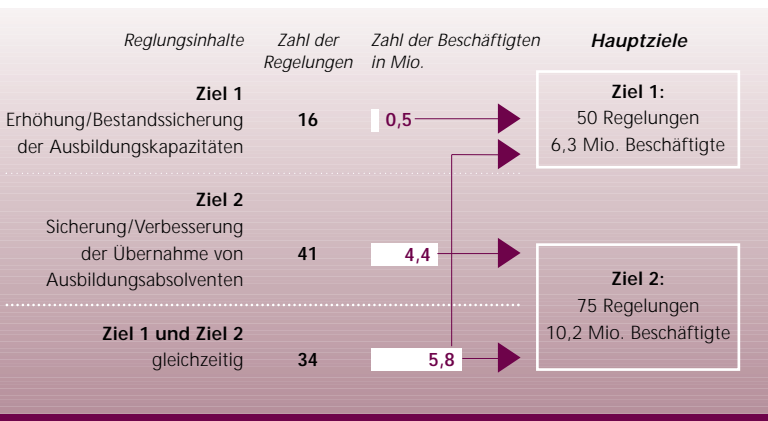
gen auf den Tarifbereich enthalten, wie z. B. die Gesamtzahl der Ausbildungsplätze um einen festen Prozentsatz bzw. um eine absolute Zahl zu erhöhen, eine bestimmte Ausbildungsquote zu erreichen oder die

erreichte hohe Ausbildungskapazität beizubehalten. Sehr häufig ist allerdings auch eine Steigerung der Ausbildungskapazitäten im Tarifbereich vereinbart, ohne den genauen Umfang der Erhöhung zu bestimmen. Einige wenige Regelungen, die nur von geringer quantitativer Bedeutung sind, beinhalten ausschließlich eine Entlastung aller Ausbildungsbetriebe im Tarifbereich durch abgesenkte bzw. „eingefrorene“ Ausbildungsvergütungen, die zu einer Steigerung bzw. dem Erhalt der Ausbildungsleistungen beitragen sollen.

Erheblich seltener ist die Regelungsart, bei der im Rahmen von Flächentarifverträgen die *einzelnen Betriebe* im Tarifbereich besonders motiviert werden sollen, zusätzliche Ausbildungsstellen zur Verfügung zu stellen. Hierbei sind finanzielle Entlastungen für den einzelnen Ausbildungsbetrieb vorgesehen, sofern dieser eine bestimmte Bedingung im Hinblick auf seine Ausbildungsleistung erfüllt, z. B. die Zahl der Ausbildungsplätze um einen bestimmten Prozentsatz steigert, eine festgelegte Ausbildungsquote erreicht oder erstmalig ausbildet. In wenigen Fällen ist die Entlastungsmöglichkeit an eine Erhöhung der Ausbildungskapazitäten geknüpft, deren Umfang jedoch nicht festgelegt ist. Die Entlastung der jeweiligen Betriebe besteht fast immer darin, die Ausbildungsvergütungen kürzen zu können.

- Ziel: Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen

Drei von vier der insgesamt 75 Regelungen zur Übernahme von Absolventen beinhalten eine konkrete Übernahmeverpflichtung für die Ausbildungsbetriebe im Tarifbereich (siehe Übersicht 4). Nur relativ wenige Regelungen sehen hierbei allerdings eine unbefristete Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis vor. In einem (sehr kleinen) Tarifbereich werden die Auszubildenden – je nach Berufszugehörigkeit – zum Teil unbefristet und zum Teil befristet übernommen. In den mit Abstand meisten Tarifbereichen ist eine zeitlich befristete Übernahme aller Auszubildenden – überwiegend für mindestens zwölf Monate – vereinbart. Die grundsätzliche Übernahmepflicht ist allerdings meist durch Ausnahmeregelungen wieder eingeschränkt. So müssen die Betriebe ihre Auszubildenden oft nur dann übernehmen, wenn ihre wirtschaftliche Lage es zulässt bzw. wenn sie nicht über Bedarf ausgebildet haben. Teilweise kommen akzeptable Prüfungsergebnisse als Anforderung hinzu. In einigen Fällen ist die Übernahmeverpflichtung auch geknüpft an die persönliche Eignung und zum Teil an die Mobilitäts- oder Flexibilitätseinstellung der Ausbil-



Übersicht 2 Vereinbarungen nach den Hauptzielen der tariflichen Ausbildungsförderung

dungsabsolventen. Manchmal sind z. B. auch kleinere Betriebe von der Übernahmeregelung ausgenommen. In 19 Tarifbereichen wurden an Stelle einer konkreten Übernahmeverpflichtung *andere, weniger verbindliche Regelungen* getroffen (siehe Übersicht 4). So ist beispielsweise häufiger eine größere Übernahmereitschaft zugesichert, ohne jedoch hierzu Näheres festzulegen. Auch gibt es Vereinbarungen, durch Altersteilzeitregelungen frei gewordene Stellen mit Ausbildungsabsolventen zu besetzen. In mehreren Tarifbereichen sollen Betriebe ausschließlich über abgesenkte Eingangslöhne bzw. -gehälter motiviert werden, verstärkt Ausbildungsabsolventen einzustellen.

• **Grundsatz „Ausbildung geht vor Übernahme“**

Von den insgesamt 34 Regelungen, die sowohl die Erhöhung bzw. Bestandssicherung der Ausbildungskapazitäten als auch die Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen zum Ziel haben, beinhalten elf Vereinbarungen (Geltungsbereich: 4,1 Mio. Beschäftigte) den Grundsatz: „Ausbildung geht vor Übernahme“. Die betreffenden Tarifparteien betonen damit den grundsätzlichen Vorrang, Jugendlichen eine qualifizierte Ausbildung zu ermöglichen, auch wenn im Ausbildungsbetrieb keine Übernahmeperspektive besteht.

• **Generelle finanzielle Entlastung der Betriebe**

Um den Betrieben die vereinbarten Ausbildungs- bzw. Übernahmeleistungen zu erleichtern, ist häufiger auch eine gewisse finanzielle Entlastung vorgesehen. Insgesamt beinhalten 27 Regelungen (Geltungsbereich: 1,6 Mio. Beschäftigte) Kostenerleichterungen für alle Ausbildungsbetriebe.⁸ Meist ist hierbei eine generelle Kürzung bzw. verzögerte Erhöhung der *Ausbildungsvergütungen* oder eine Absenkung der *Einstiegslöhne bzw. -gehälter* für Ausbildungsabsolventen um bis zu 10 Prozent vereinbart. Eine Regelung bietet die Möglichkeit, Betriebsvereinbarungen zur Absenkung der Löhne und Gehälter der Beschäftigten abzuschließen, wenn Ausbildungsabsolventen übernommen werden. Eine andere Regelung sieht die Zahlung eines Bildungsbeitrags durch jeden Arbeitnehmer im Tarifbereich vor.

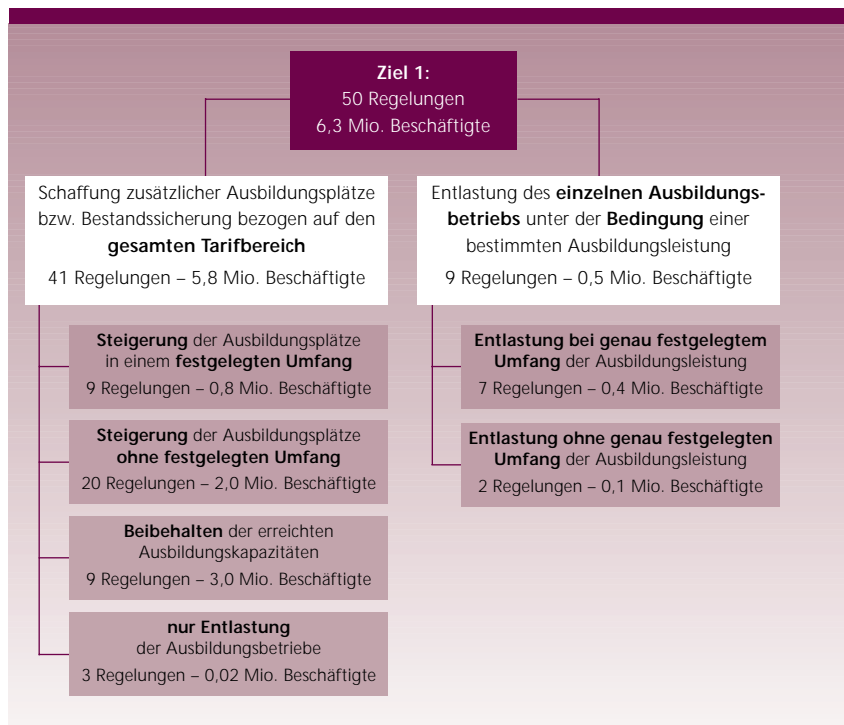
• **Vereinbarungen von Gesprächsrunden**

In sechs Tarifbereichen wurde über die vorangehend beschriebenen Regelungen hinaus die Einrichtung bzw. die Fortsetzung von Runden Tischen bzw. Arbeitskreisen vereinbart (Geltungsbereich: 0,9 Mio. Beschäftigte). Dort sollen weitere Gespräche bzw. Verhandlungen der Tarifvertragsparteien über die Förderung der Ausbildung geführt werden.

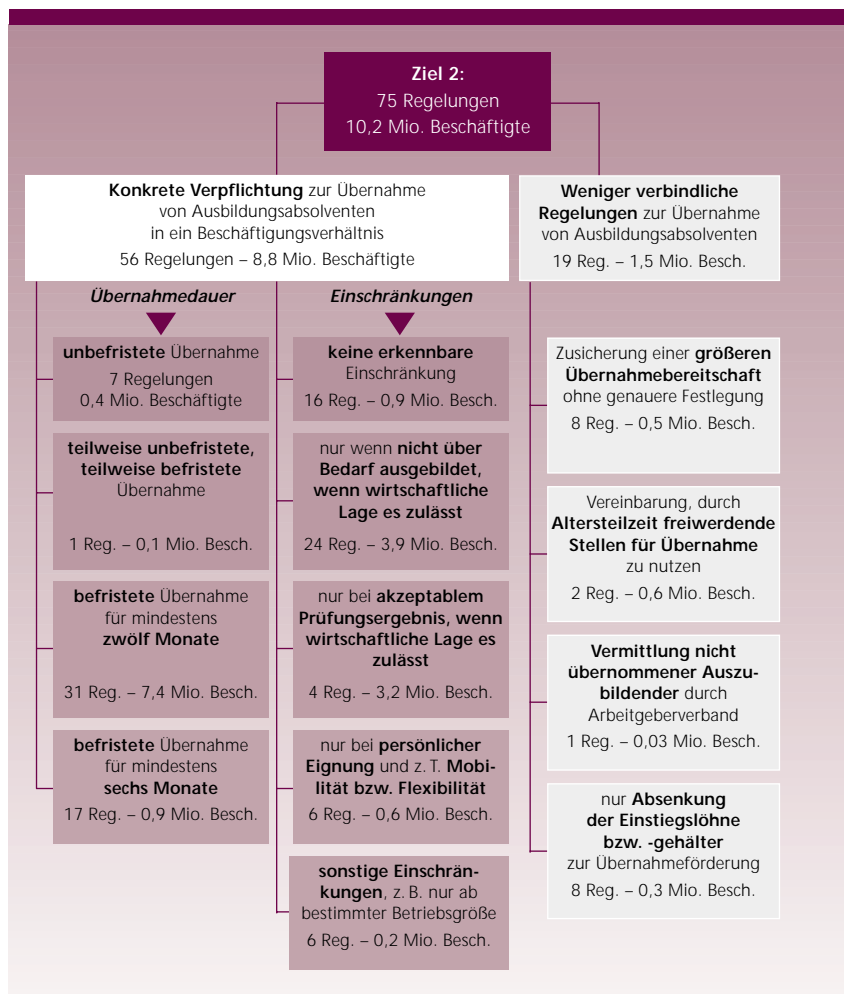
• **Verbindlichkeitsgrad der Vereinbarungen**

Entscheidend für die Wirksamkeit der Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung ist ihr Verbindlichkeitsgrad. Dieser reicht von der tarifrechtlich verbindlichen Regelung bis hin zu bloßen Appellen oder Empfehlungen der

Übersicht 3 Vereinbarungen zum Ziel 1 „Erhöhung/Bestandssicherung der Ausbildungskapazitäten“



Übersicht 4 Vereinbarungen zum Ziel 2 „Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme von Ausbildungsabsolventen“



Übersicht 5 Verbindlichkeitsgrad der Vereinbarungen zu beiden Hauptzielen der tariflichen Ausbildungsförderung



Tarifvertragsparteien an die Unternehmen (siehe Übersicht 5). Bei den Regelungen zur *Erhöhung bzw. Bestandssicherung der Ausbildungskapazitäten* haben Absichtserklärungen der Tarifvertragsparteien bzw. der Arbeitgeberseite sowie Appelle bzw. Empfehlungen der Tarifvertragsparteien an die Unternehmen den größten Stellenwert. Verbindliche tarifliche Vereinbarungen und Tarifzusagen der Unternehmen im Tarifbereich sind dagegen von deutlich geringerer quantitativer Bedeutung. Einige Regelungen sehen lediglich eine finanzielle Entlastung der Ausbildungsbetriebe vor. Bei den *Vereinbarungen zur Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme* haben verbindliche tarifliche Regelungen und Tarifzusagen der Unternehmen eine ebenso hohe quantitative Bedeutung wie die eher unverbindlichen Absichtserklärungen, Appelle oder Empfehlungen der Tarifvertragsparteien. Einige Regelungen beinhalten auch hier ausschließlich eine finanzielle Entlastung der Betriebe.

Resümee

Die Bedeutung der tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung hat seit Mitte der Neunzigerjahre erheblich zugenommen. Im Ausbildungskonsens des Bündnisses für Arbeit bekräftigten die Sozialparteien ihre Absicht, dieses Instrument auch weiterhin intensiv zu nutzen.⁹ Allerdings fällt auf, dass die bisher getroffenen Regelungen zur Förderung eines ausreichenden Ausbildungsangebotes überwiegend einen eher unverbindlichen Charakter haben. Hingegen ist die Übernahme von Ausbildungsabsolventen, wie im eingangs geschilderten Beispiel der Chemischen Industrie, in vielen Fällen verbindlich geregelt. Jedoch gilt hierbei oft das Prinzip: „Keine Regel ohne Ausnahme“.

Aus der Perspektive der ausbildungsplatzsuchenden Jugendlichen bzw. der Auszubildenden ist die durch die tariflichen Vereinbarungen verbesserte Aussicht auf einen Ausbildungsplatz bzw. einen anschließenden Arbeitsvertrag bei näherer Betrachtung nicht ganz ungetrübt. Für sie sind mit der tariflichen Ausbildungsförderung oft auch Nachteile verbunden. Hervorzuheben ist hier insbesondere der häufiger vereinbarte Verzicht auf das volle tarifliche Entgelt für Berufsanfänger, der auch aus Sicht gewerkschaftlicher Tarifpolitik nicht unproblematisch sein dürfte. Zudem stellt sich die Frage, welche Perspektiven die oft getroffenen Regelungen zu einer zeitlich befristeten Übernahme für einen erfolgreichen Start ins Erwerbsleben tatsächlich bieten.

Zur Wirksamkeit tariflicher Ausbildungsförderung gibt es bislang nur wenige Informationen.¹⁰ Die Dokumentation der Regelungen gibt hierüber kaum Aufschluss. Allerdings lässt der meist geringe Verbindlichkeitsgrad der Regelungen auf eine eher eingeschränkte Wirkung schließen. Weiterreichende Hinweise zur Wirksamkeit sollen durch Fallstudien gewonnen werden, die im Rahmen des Vorhabens in diesem Jahr in exemplarisch ausgewählten Tarifbereichen durchgeführt werden. ■

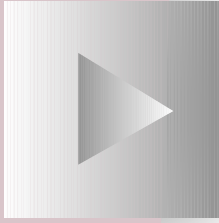
Anmerkungen

1 Vgl. Bispinck, R. und WSI-Tarifarchiv: Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag im Jahr 2000. WSI, Düsseldorf 2001, S. V
2 Vgl. Westhoff, G. (Hrsg.): Übergänge von der Ausbildung in den Beruf. Die Situation an der zweiten Schwelle in der Mitte der neunziger Jahre. Bielefeld 1995
3 Berufsbildungsbericht 1997. Hrsg. Bundesministerium für

Bildung, Wissenschaft Forschung und Technologie. Bonn 1997, S. 111
4 Vgl. Bispinck, R. und WSI-Tarifarchiv: Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag im Jahr 1996. Düsseldorf 1996
5 Vgl. die Dokumentation der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung im Jahr 2000, die das WSI im Auftrag des BIBB erstellt hat.

6 Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung: Tarifvertragliche Regelungen in ausgewählten Wirtschaftszweigen. Bonn 2000
7 Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung: Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2000. Bonn 2001
8 Die neun Regelungen mit einer an eine bestimmte Ausbildungsleistung geknüpfte Entlastung bei den Ausbildungsvergütungen

sind hier nicht mitberücksichtigt.
9 Vgl. Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit. Ergebnisse des Spitzengesprächs vom 6. Juli 1999. Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, S. 14
10 Vgl. die Beiträge von Römer, M. und Mirgel, S. zu Übernahmmodellen in der Chemischen Industrie. In: Westhoff, G.: A. a. O. 1995, S. 319–331



E-Learning am Arbeitsplatz – Eine Herausforderung an die Bildungstechnologieforschung

► Die IuK-Technologien erweitern die technischen Möglichkeiten mediengestützten Lernens am Arbeitsplatz. Formale, nonformale und informelle Lernformen können damit besser arbeitsplatznah realisiert werden. Mit der Entwicklung entsprechender Lern- und Medienkonzepte stellt sich erneut die Frage, wie Arbeiten und Lernen vereinbart werden können. Lernen Einzelner in Organisationen, Organisationslernen und Organisationsentwicklung stehen in einem Wechselverhältnis, das bei der Einführung und Umsetzung von Lern- und Medienkonzepten in Arbeitszusammenhänge zu berücksichtigen ist. Im Beitrag werden diese Zusammenhänge dargestellt und erste Schlussfolgerungen für mögliche Entscheidungshilfen zur Einführung von E-Learning in Arbeitszusammenhänge vorgestellt.

Selbstlernzentren

Die Einrichtung von Selbstlernzentren geht bis in die 60er-Jahre zurück. Bereits 1965–67 wurde z. B. am damaligen Edelstahlwerk Freital unter Führung der Technischen Universität Dresden ein Theoretisches Zentrum eingerichtet. Dem Zentrum wurden mehrere Funktionen zuteil. Einerseits waren das lehrergeführte Lernprozesse (Unterweisungen, Unterricht), andererseits selbst gesteuertes Lernen in Form von Erfahrungsaustausch, Nutzung programmierter Unterweisungen und anderer Printmedien. Ein entscheidendes Ausstattungskriterium war das Streben „nach einem Maximum an Griffbereitschaft“ im Zugang auf Bildungsmedien; es ging um die Ermöglichung der „Selbstbedienung mit dem wissenschaftlichen Werkzeug“. Die funktionale Idee des Theoretischen Zentrums wurde als eine „Verflechtung von Forschung, Produktion und Bildung“ beschrieben. Heute würde man dies mit dem Begriff „Wissensmanagement“ beschreiben.“¹

Ähnliche Versuche fanden etwa zeitgleich in Westdeutschland statt. Doch diese Selbstlernzentren, in denen Lernprogramme in Buchform, Sprachlehranlagen und später auch computergestützter Unterricht Anwendung fanden, führten nur selten zum erwarteten Erfolg.²

Gegenwart und Zukunft: Lernende Unternehmen

Ende der 80er-Jahre wird im Kontext sich immer schneller vollziehender Innovationszyklen deutlich, dass Bildung im Betrieb als integraler Bestandteil komplexer Veränderungsprozesse „lernender Unternehmen“³ verstanden werden muss. Das Konzept des Lernenden Unternehmens ist ein erneuter Versuch, Lernen in Arbeitsprozesse zu integrieren. Was macht Lernende Unternehmen aus? – FISCHER nennt vier Kernelemente, die seiner Ansicht nach das lernende Unternehmen charakterisieren sollten:



GERT ZINKE

Dr. paed., wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Berufsbildungsmedien, Multimedia, Qualifizierung von Berufsbildungspersonal“ im BIBB

- Unmittelbare Rückkopplungen von Handlungsergebnissen,
- Etablierung kontrollierter Selbstorganisation,
- Integration von Arbeiten und Lernen und
- Austausch von Wissen und Erfahrung im Betrieb⁴

Wissensmanagement ist Konzeptbestandteil des Lernenden Unternehmens. In diesem Kontext erfährt das Lernen eine erweiterte Bedeutung: Es geht nicht nur um die Anpassung der individuellen Qualifikation an die sich verändernden Qualifikationsanforderungen einzelner Arbeitsplätze, sondern, wie auch bei den Selbstlernzentren der 60er-Jahre,

um die *Teilhabe an der Organisationsentwicklung* des Unternehmens. Arbeit, Bildung und Organisationsentwicklung rücken enger zusammen. Organisationsstrukturen müssen in einem Lernenden Unternehmen so gestaltet sein, dass sie diese Art des Lernens ermöglichen und provozieren. Die

Möglichkeit der Mitgestaltung ist ein entscheidendes Kriterium für die Motivation der Mitarbeiter, an diesem Prozess teilzunehmen. Doch diese Motivation alleine reicht nicht aus. Wissensmanagement heißt Wissenstransfer in beide Richtungen – hin zum einzelnen Mitarbeiter und weg vom Mitarbeiter hin zum Kollegen oder in das „Zwischenlager“ einer Datenbank im Sinn einer Wissensdokumentation. Das bedeutet aus Sicht des Facharbeiters die Preisgabe von „Experten- und Herrschaftswissen“.

Verbunden damit ist für ihn die mögliche Angst vor Arbeitsplatzverlust. Das ist ein ganz entscheidender Punkt. Beteiligt er sich nicht an diesem Austauschprozess, scheitert das Lernende Unternehmen. In diesem Konflikt steckt der Facharbeiter: Motivation zur Mitgestaltung auf der einen, Verlust an Expertenwissen auf der anderen Seite. Scheitert das Wissensmanagement, bedeutet das für das Unternehmen Verlust an Wettbewerbsfähigkeit. Für den Facharbeiter kann das auf Dauer ebenfalls Arbeitsplatzverlust bedeuten. Zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und der Qualifikation des Mitarbeiters und im Interesse des Unternehmens muss er deshalb – langfristig und objektiv betrachtet – an dem Wissensmanagementprozess teilnehmen. Diese Einsicht muss dem Mitarbeiter vermittelt werden. Ein Element Lernender Unternehmen wird sein, dass man dazu „lernförderliche technische Systeme im Arbeitsprozess zur Verfügung stellt – seien es Arbeitssysteme mit tutoriellen Eigenschaften oder auch ausgesprochene Lernsysteme“.⁵ Sie sind dort von Bedeutung, wo direkter Wissensaustausch nicht möglich ist oder nicht ausreicht. Es geht darum, Wissen zu speichern, es bereitzustellen und über zeitliche und örtliche Distanzen auszutauschen bzw. zu vermitteln. Der Auftrag der Bildungstechnologieforschung ist es, dafür entsprechende konzeptionelle Grundlagen zu entwickeln.

Neue Möglichkeiten der Bildungstechnologie: E-Learning und Lernplattformen

Im Gebrauch sind gegenwärtig zwei unterschiedliche Definitionen von E-Learning: Die eine versteht E-Learning als Oberbegriff computergestützten Lernens und schließt computergestützte Simulationen, multimediale, telemediale und netzgestützte Lehr- und Lernformen ein.⁶ Die andere richtet sich auf internetgestütztes Lernen.⁷ Ausgehend von verwandten, gebräuchlichen Anglizismen wie z. B. e-commerce und e-business, stehen diese Begriffe für internetgestützte Anwendungen, so dass diesem Verständnis folgend, E-Learning als netzgestütztes Lernen verstanden wird.

Warum ist E-Learning gegenwärtig so gefragt? *Erstens* sind es die technischen Möglichkeiten, die von den Anbietern vollständig vermarktet werden wollen. Im Bildungsbereich eröffnet sich für Software-Entwickler ein neuer Markt. So lagen die Umsatzerwartungen in den USA laut IDC (International Data Cooperation) im E-Learning-Markt 1999 bei \$1.1 Mrd. und werden voraussichtlich für 2003 auf \$11.4 Mrd. steigen.⁸

Zweitens erwarten die Unternehmen, die E-Learning einsetzen, Rationalisierungspotenziale u. a. dadurch, dass Mitarbeiter für Fortbildung nicht mehr im herkömmlichen Maße von der Arbeit freigestellt werden müssen. Sie erwarten außerdem, dass der wachsende Leidensdruck, der daraus resultiert, dass spezielle Qualifikationsbedarfe mit herkömmlicher, organisierter Fortbildung im Hinblick auf Inhalt, Zeitpunkt und Organisationsform nicht genügend bedient werden können, mit E-Learning gemindert wird.

Drittens können sich Rationalisierungspotenziale dadurch ergeben, dass durch E-Learning neue Inhalte schnell einer breiten Zahl von Nutzern zugänglich gemacht werden, die Möglichkeit der Wissensspeicherung gegeben und der Informationsaustausch über Distanzen möglich ist.

Als *Nachteile* traditioneller Lernformen im Vergleich mit E-Learning werden z. B. von einem amerikanischen Anbieter benannt:

Grenzen traditioneller Trainings- und Fortbildungsmaßnahmen innerhalb des Unternehmens hinsichtlich:

- zu organisierender Räume und qualifizierten Lehrpersonals im Verhältnis zu den sich rasch ändernden Qualifikationsbedarfen;
- der Kosten für die Herauslösung der Mitarbeiter aus dem Produktionsprozess und der Unterbringung am Lernort;
- der Messbarkeit des Lernerfolgs und der Verwertbarkeit des Gelernten in der Arbeit.

Grenzen traditioneller Trainings- und Fortbildungsmaßnahmen für den einzelnen Teilnehmer:

- Die Kursinhalte sind nicht auf die Lernbedürfnisse des Einzelnen zugeschnitten.

E-Learning im engeren Sinne beschreibt das computer- und netzgestützte Lernen. Bezogen auf das Lernen am Arbeitsplatz eröffnen sich damit neue organisatorische und didaktische Möglichkeiten für Einzel- und Gruppenlernen.

- Die Lerninhalte sind eher fachsystematisch und weniger problemorientiert (nicht situationsbezogen) organisiert.⁹

Die Nachteile sind natürlich relativ. Es ist keineswegs zwangsläufig, dass der Lernerfolg von E-Learning für das Unternehmen besser messbar ist als bei traditionellen Fortbildungsmaßnahmen. Genauso ist nicht garantiert, dass die Inhalte des E-Learnings passgenau für den Anwender sind. Dem Anwender ist es zunächst freigestellt, sich die Inhalte auszuwählen. Gerade das macht Probleme, wie selbst ein Protagonist des E-Learnings kürzlich eingestehen musste: „In vielen Unternehmen keimt mittlerweile Skepsis auf, ob das Lernen im Internet wirklich den erwarteten Nutzen bringt. Die Angebote sind häufig unübersichtlich und Planung bzw. Verwaltung der Lerninhalte äußerst unzureichend. Die Folge: Der Effizienzgewinn durch E-Learning wird zunehmend infrage gestellt. Und die Akzeptanz durch die Mitarbeiter droht dabei verloren zu gehen.“¹⁰ Bestätigt scheint diese Sorge um die Akzeptanz durch eine kürzlich veröffentlichte Befragung von 300 Großunternehmen, von denen 62 Prozent die Nutzerakzeptanz als Engpass bei der Einführung von E-Learning benennen.¹¹

Man wird künftig einfach nicht davon ausgehen dürfen, dass E-Learning das Medium für alle Gelegenheiten ist, sondern dass es spezifische Merkmale hat, die für bestimmte Lernbedarfe von Vorteil sind. Es kann sein, dass in einer Arbeitssituation ein Bedarf besteht, der durch E-Learning bedient werden kann (learning on demand). Man wird aber immer wieder organisierte Formen des Lernens integrieren, um z. B. Inhalte zu systematisieren, zu relativieren und nicht zuletzt auch, um den Lernfortschritt zu erfassen.

Neue apparative Medien wie Multimedia, CD-ROM und Internet müssen nicht zwangsläufig neue mediendidaktische Konzepte im Sinne der pädagogischen Gestaltung der Lernmedien mit sich bringen. *Was beim E-Learning tatsächlich neu ist*, ist – ähnlich wie schon bei der Einführung von Multimedia – *die zunehmende Kombination verschiedener medialer Elemente und – zusätzlich – die ortsunabhängige Navigation und Kommunikation in einem virtuellen Raum* zum Zwecke des Selbstlernens, also zunächst ohne Trainer oder Lehrer. Um hier einen Rahmen zu schaffen, entstehen gegenwärtig Lernplattformen. Bildlich ausgedrückt, wird dabei ein Teil der freien Natur des Internets eingezäunt, kultiviert, mit Wegen und Orientierungsmarken versehen und geordnet. Ein Teil des Internets wird pädagogisch gestaltet (vgl. Abb. 1).

Mit dem E-Learning ist die Möglichkeit entstanden, den realen Lernverband, die Lerngruppe, aufzulösen, um ihn anschließend wieder „virtuell“ zusammenzubringen. Einzellernen und Gruppenlernen können so scheinbar beliebig oft wechseln. Der Lernplatz ist zeitlich und örtlich frei wählbar. Einzige Voraussetzung ist ein Computer mit einem Internetanschluss. Der Lernplatz kann scheinbar problemlos an den Arbeitsplatz verlegt werden. Ob dabei feste Lernbausteine mit einer vorgegebenen didaktischen Struk-

tur, mit definiertem Inhalt und Zielstellung, z. B. als Leittext, oder lediglich Einzelinformationen, die frei zugänglich und als Hypertext angelegt sind, den Inhalt bestimmen, ist zunächst offen. Möglicherweise erfolgt das Lernen auch im Rahmen von Diskussionsforen. E-Learning ermöglicht das Lernen in drei miteinander mehr oder weniger verbundenen Zusammenhängen (Abb. 2).

Typisches Beispiel für eine solche Lernplattform ist das im Aufbau befindliche und in diesem Heft vorgestellte Forum für Ausbilder und Ausbilderinnen www.foraus.de (siehe Beitrag S. 31).

Abbildung 1 Elemente einer Lernplattform

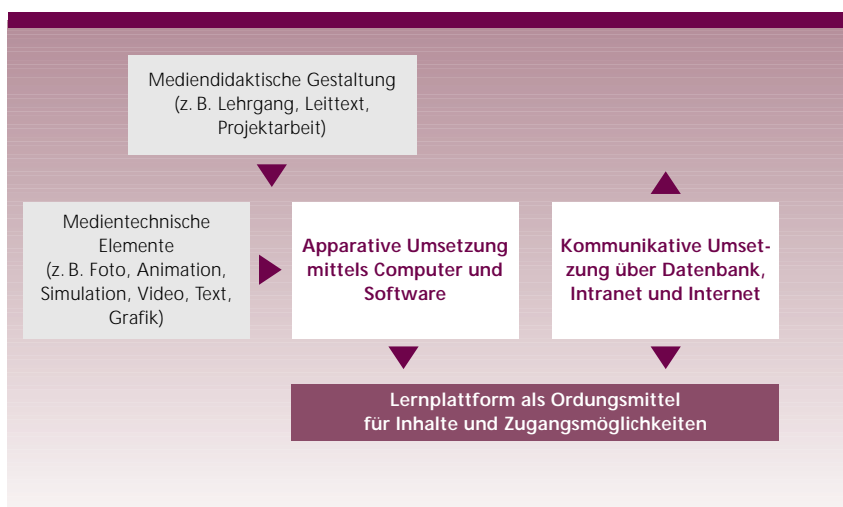
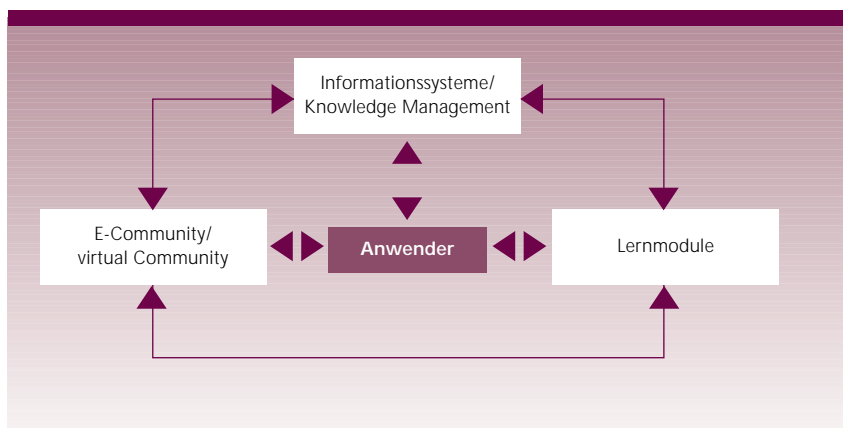


Abbildung 2 Richtungen des E-Learning



Greift man den im vorangegangenen Abschnitt dargestellten Gedanken wieder auf, dass man zur Realisierung Lernender Unternehmen lernförderliche technische Systeme im Arbeitsprozess zur Verfügung stellt – seien es Arbeitssysteme mit tutoriellen Eigenschaften oder auch ausgesprochene Lernsysteme, so beschreibt E-Learning genau diese Systeme. Unter diesem Aspekt ist E-Learning ein Instrument zur Organisationsentwicklung in Lernenden Unternehmen.

Beitrag der Bildungstechnologieforschung zum E-Learning in Lernenden Unternehmen

Bildungstechnologieforschung hat zwei Funktionen: Zum einen untersucht sie die pädagogische Gestaltung von Medien, zum anderen deren systematischen Einsatz.

So hat die Bildungstechnologieforschung bezogen auf das E-Learning ebenfalls zwei Aufgaben zu erfüllen:

- Erstens geht es um die innere Gestaltung der Lernmedien. – Wie ist E-Learning pädagogisch zu gestalten? Welche Lernziele und Inhalte sind z. B. am Lernort Arbeitsplatz mittels E-Learning umsetzbar? Welche E-Learning-Formen bilden sich heraus usw.
- Zweitens geht es um die Rahmenbedingungen, unter denen E-Learning genutzt wird. – Wie müssen Arbeitsplatzumgebungen gestaltet und organisiert sein, um Lernen am Arbeitsplatz mit Medien zu ermöglichen? Wie kann in diesem Umfeld der Lernerfolg gemessen werden? Wie kann Lernen ermöglicht und gesteuert werden?

E-Learning am Arbeitsplatz erfordert einen ganzheitlichen, mit der Organisations- und Unternehmensentwicklung abgestimmten Ansatz

Gegenwärtig haben wir eine Situation, in der durch mediale Werkzeuge im Sinne von apparativen IT-Medien einschließlich bestimmter Software-Tools ein breites Spektrum an Möglichkeiten für die lernförderliche Ausgestaltung der Arbeitsplätze vorhanden ist. Die Bildungstechnologieforschung hat in diesem Zusammenhang den Auftrag, zu untersuchen, wie man diese neuen apparativen Medien didaktisch und wirtschaftlich sinnvoll einsetzt. Es geht um die Lernpotenziale der neuen Medien, speziell des E-Learnings, vor dem Hintergrund der Kosten-Nutzen-Relation.

Hier gibt es nach wie vor Defizite. Laut einer kürzlich vorgelegten Studie werden von Betrieben, die E-Learning bereits nutzen, Kostenfaktoren als nicht ausschlaggebend beurteilt. Kosten-Nutzen-Relationen bleiben zumeist kaum abschätzbar. Ferner wird die Qualität der meisten CBT/WBT als sehr kritisch beurteilt, bei den Lernenden wird eine mangelnde Selbstlernfähigkeit festgestellt, und entscheidende Hinderungsfaktoren werden in der nicht ausreichenden Qualität der betrieblichen Lernkultur erkannt.¹² Lernpotenziale der neuen Medien, so sie denn existieren, können sich dann nicht ausreichend entfalten.

Heute zeichnet sich ab, dass zwar die Notwendigkeit des Lernens in der Arbeit allgemein akzeptiert ist, doch die breite Umsetzung scheitert vielerorts an massiven Hindernissen. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn es sich bei der beabsichtigten Zielgruppe um Facharbeiter handelt. In Unternehmen ist diese Klientel, obwohl als Mitarbeiter immer wieder von Veränderungsprozessen und von dem damit einhergehenden Wandel der Qualifikationsanforderungen betroffen, meist nicht aktiv in Veränderungsprozesse involviert und wird eher vor vollendete Tatsachen gestellt: Die Mitarbeiter werden von den immer komplexer werdenden Veränderungen tangiert, ohne genügend an Veränderungsprozessen beteiligt zu sein. Das führt aufgrund von Unklarheiten, Unsicherheiten und Ungewissheiten zunehmend zu Handlungsbarrieren, sowohl bei den Mitarbeitern als auch bei den Führungskräften. Gerade betriebliche Veränderungsprozesse sind es aber, die Lernen erforderlich machen.

Veränderungen können vielgestaltig sein: Neue Produkte, neue Technik oder aber auch veränderte Organisationsformen und Führungsstrategien. Aus Sicht der Facharbeiter sind diese Veränderungen in den meisten Fällen von außen bestimmt. So wird von dieser Gruppe Veränderung häufig als Bedrohung und Verunsicherung erlebt, egal ob es sich um technologische, organisatorische oder produktverändernde Maßnahmen handelt. Sich auf die neue Situation einzustellen, ist für sie eine Zwangsmaßnahme. Oft fehlen ihnen organisatorische und zeitliche Freiräume, um sich mit neuen Situationen vertraut zu machen, sich mit Veränderungen zu identifizieren und ihr Know-how anzupassen. Trotz objektiven Lernbedarfs fehlt es dann an der Motivation. Das „lernende Unternehmen“ funktioniert nicht. Um dies zu umgehen, muss, wie bereits weiter oben verdeutlicht, die Entwicklung von E-Learning-Konzepten in die Organisationsentwicklung eingebunden sein und E-Learning am Arbeitsplatz als Maßnahme zur Organisationsentwicklung verstanden werden. Um also apparative Medien als lernförderliche Gestaltungselemente am Arbeitsplatz zu integrieren, erfordert das einen ganzheitlichen mit der Organisations- und Unternehmensentwicklung abgestimmten Ansatz.

Ein ganz *wesentliches Merkmal* des E-Learning ist es, dass der Lernende ohne direkte Lehrer- oder Trainerführung *Lernen als vollständige Handlung* vollzieht. Dem Charakter nach ist E-Learning weniger ein von Lehrenden gesteuertes Trainieren und Schulen und mehr ein **aktives, selbst bestimmtes Lernen**, das von den Lernenden ausgeht. Diese Lernprozesse im Zusammenhang mit neuen Medien sind jedoch nur wenig untersucht. Vertiefte Kenntnisse über Lernpotenziale – gemeint sind Lernbedarfe, Lernchancen und Lernwirksamkeit – des Lernens in der Arbeit, speziell des E-Learnings, fehlen. Diese Kenntnisse sind aber eine weitere Voraussetzung, will man Aufwand und Nutzen des E-Learnings beurteilen und optimieren.

Notwendig sind Instrumente und Kriterien, anhand derer der Einsatz neuer Medien an Arbeitsplätzen geprüft und entschieden werden kann. Zur Entscheidung ist ein Vergleich der vorgefundenen Situation mit dem Nutzenpotenzial der neuen Medien erforderlich. Dazu gehört auch ein Kosten-Nutzen-Vergleich. Im Falle der positiven Entscheidung benötigt man ferner Kriterien, die bei der Implementation zu berücksichtigen sind. Es geht dabei neben technischen Voraussetzungen vor allem um die Vorbereitung der Mitarbeiter sowie um die Anpassung der Arbeitsumgebungen und Arbeitsorganisation.

Problembeschreibung als Ausgangspunkt künftiger Untersuchungen

Folgende drei Problemkreise lassen sich zusammenfassen:

- Die Machbarkeit und der mögliche Nutzen des E-Learnings am Arbeitsplatz ist noch immer zu wenig untersucht: In welchen Zusammenhängen ist E-Learning gegenüber anderen Medien(-konzepten) aus didaktisch-methodischer Sicht und aus Kosten-Nutzen-Gründen überlegen? – Es fehlt an methodischen Werkzeugen, um Betriebe für den Einsatz von E-Learning kompetent beraten zu können und ihnen damit Entscheidungshilfen für die Planung entsprechender Medien an die Hand zu geben.¹⁴

- E-Learning am Arbeitsplatz ist Bestandteil des Organisationsentwicklungsprozesses. Diese Wechselwirkung wird noch nicht ausreichend bei der Konzipierung entsprechender Lösungen berücksichtigt. E-Learning-Lösungen werden gegenwärtig eher „neben die Organisation“ und nicht in die Organisation gestellt.
- Es gibt nicht näher definierte Grenzwerte in Bezug auf die Kosten-Nutzen-Relation des E-Learning. Das hängt mit der Schwierigkeit zusammen, dass sich der Nutzen, sprich die Lerneffekte, nur schwer messen und quantifizieren lassen.

Die Gefahr, dass E-Learning am Arbeitsplatz, ähnlich wie die anfangs genannten Selbstlernzentren der 60er-Jahre, scheitert, ist nicht von der Hand zu weisen. Zur erfolgreichen Einführung und Umsetzung von E-Learning sind Entscheidungshilfen notwendig, die sich an folgenden Kriterienbündeln orientieren:

1. **Organisationskriterien:** Ist die Nutzung von E-Learning im Kontext der Arbeitsumgebung realisierbar?
2. **Didaktisch-methodische Kriterien:** Ist E-Learning geeignet und anderen Lernformen und Medien überlegen?
3. **Kosten-Nutzen-Kriterien:** Ist E-Learning gegenüber anderen Lernformen wirtschaftlicher?

Am Bundesinstitut für Berufsbildung wird an der Entwicklung solcher Entscheidungshilfen gearbeitet.¹⁵ Weitere verwandte Projekte am BIBB befassen sich mit der Qualitätsbewertung und der Umsetzung computergestützten Lernens für bestimmte Beschäftigungsfelder und Branchen.¹⁶ ■

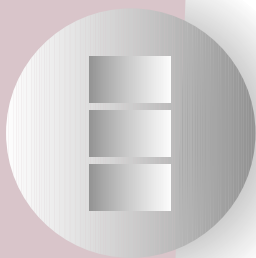
Anmerkungen

- 1 Vgl. dazu HERING, D.; NEUMERKEL, H.: *Verflechtungen Forschung, Produktion, Bildung, zugleich ein Erfahrungsbericht über Aufbau und Arbeitsweise von Theoretischen Zentren in Produktionsabteilungen sozialistischer Großbetriebe*. Berlin 1968
- 2 Vgl. HÜTHER, J.: *Erwachsenenbildung und Medienpädagogik*. In: Hüther, J.; Schorb, B.; Brehm-Klotz, Ch. (Hrsg.): *Grundbegriffe Medienpädagogik*. München 1997, S. 85
- 3 Vgl. dazu MEYER-DOHM, P.; SCHNEIDER, P. (Hrsg.): *Berufliche Bildung im Lernenden Unternehmen. Neue Wege zur beruflichen Qualifizierung*. Stuttgart/Dresden 1991
- 4 Vgl. FISCHER, M.: *Das Konzept des Lernenden Unternehmens*. – In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 95. Band, Heft 4, (1999), S. 503 ff.

- 5 Vgl. FISCHER, M.: a. a. O.
- 6 *E-Learning und Wissensmanagement in deutschen Großunternehmen (Studie – Vorabversion)* Hrsg.: Schüle, H. – Private Fachhochschule Göttingen, 2001, S. 8 – Download von www.unicmind.com am 29.05.2001
- 7 KERRES, M.: *Multimediale und telematische Lernumgebungen: Konzeption und Entwicklung*, München 2001. – S. 14
- 8 aus <http://www.docent.com> am 02.03.01
- 9 aus <http://www.docent.com> am 02.03.01
- 10 Uwe Walther, Senior Director der Oracle University: *Effizienz mit e-Learning* – In: *Süddeutsche Zeitung* 2001/03/21. S. VP3/10
- 11 *E-Learning und Wissensmanagement in deutschen Großunternehmen (Studie – Vorabversion)* Hrsg.: Schüle, H. – Private Fachhochschule Göttingen,

- 2001, S. 6 – Download von www.unicmind.com am 29.05.2001
- 12 BEHRENDT, E.; HAGEDORN, F.; MICHEL, L.: *WEB-based-Training in kleinen und mittleren Unternehmen (Studie, unveröff., 2001)*, 46 S.
- 13 Vgl. dazu BEUTEL, K.; NOVAK, H.: *Eckpunkte, Einflussfaktoren und Grenzen des Lernens im Lernenden Unternehmen aus der Perspektive eines Modellversuchs* (unveröff. Manuskript. – S. 6)
- 14 *Als Impuls für die Nutzung multimedialer Lernapplikationen wird im Rahmen einer Befragung nicht die Wirtschaftlichkeit oder die didaktische Eignung als häufiges Argument genannt, sondern die Werbung für die Medien; ein Befragter: „Das liegt daran, dass man angerufen wird, die Leute wollen etwas verkaufen...“* Vgl. dazu MICHEL,

- L.; HEDDERGOTT, K.; HOFFMANN, H.-J.: *Zukunftsperspektiven multimedialen Lernens in kleinen und mittleren Unternehmen (Studie im Auftrag des BMBF, Essen 2000)*, S. 25
- 15 *Lernförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen durch Medien – Vorstudie zu einem Forschungsprojekt (Vorhaben 3.0.512)*, Laufzeit I/2001–II/2002. Ansprechpartner: Zinke@bibb.de
- 16 *Technologiegestützte Lernarchitekturen: Bestandsaufnahme, Fallbeispiele und Relevanz für Einsatzmöglichkeiten in Klein- und Mittelbetrieben (Forschungsprojekt 2.3.006)*, Laufzeit: III/00 bis II/02. Ansprechpartner: Schenkel@bibb.de *Stützung des beruflichen Erfahrungslernens durch virtuelle Kompetenzzentren (Forschungsprojekt 3.3011)*, Laufzeit IV/2001–III/2004. – Ansprechpartner: Hahne@bibb.de



Bericht über die Sitzung 2/2001 des Hauptausschusses am 20. Juni 2001 in Bonn

GUNTHER SPILLNER

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung hatte auf seiner zweiten Sitzung im Jahr 2001 unter anderem über die neue mittelfristige Forschungsplanung und über ein Konzeptionspapier des Bundesinstituts zur Internationalisierung der beruflichen Bildung zu beraten.

Mit der Vorlage einer neuen „**Mittelfristigen Forschungsplanung**“ will das Bundesinstitut den Dialog mit seinen Partnern in Politik, Wissenschaft und Praxis über seine Forschungsarbeiten und über seine Vorstellungen künftiger Berufsbildungsforschung intensivieren. Das vorgelegte Programm ist die erforderliche Fortschreibung und zugleich Neufassung der bislang gültigen Forschungsprioritäten.

Das mittelfristige Forschungsprogramm, das in dieser Form das Forschungsprofil des Instituts für die nächsten Jahre dokumentiert, wird sich dynamisch weiterentwickeln. Einmal im Jahr wird in einem gemeinsamen Forschungskolloquium mit dem Forschungsunterausschuss des Hauptausschusses der Anpassungs- und Überarbeitungsbedarf geprüft. Künftige Forschungsergebnisse und neue Erkenntnisse der Berufsbildungsforschung – auch außerhalb des Bundesinstituts – werden hiermit kontinuierlich aufgenommen und integriert. Damit wird ein jeweils aktueller Begründungszusammenhang auch für neue Forschungsperspektiven geschaffen.

Mit dieser Konzeption werden gleichzeitig sowohl die Abstimmungsprozesse innerhalb des Instituts als auch im Forschungsausschuss gestrafft. Der Diskussion von For-

schungsergebnissen wird ein höherer Stellenwert zukommen als bisher. Von besonderer Bedeutung sind dabei auch Fragen zur Umsetzung und Vermarktung der Forschungsergebnisse, d. h. des Ergebnistransfers, sowie Schlussfolgerungen für die Aktualisierung und Modifikation des mittelfristigen Forschungsprogramms.

Der Hauptausschuss beschließt das mittelfristige Forschungsprogramm des Bundesinstituts für Berufsbildung in der vorgelegten Fassung einstimmig. Es wird ins Internet eingestellt und in Broschürenform veröffentlicht werden.

Das im Auftrag des Bundesbildungsministeriums vom Bundesinstitut erarbeitete Konzeptionspapier zur **Internationalisierung der beruflichen Bildung** wird von allen Banken als gute Diskussionsgrundlage für die weitere internationale Arbeit des Bundesinstituts gewürdigt. Seine Inhalte sollen aber noch im Einzelnen einer intensiven Analyse unterzogen werden. Besonders wichtig sei es, neben Beratung und kooperativem Austausch unser Berufsbildungssystem für andere transparent zu machen. Im Übrigen stelle die Konzeption keine Neuorientierung dar, sondern sei vielmehr eine Fortschreibung der bewährten Prinzipien der internationalen Arbeit des Bundesinstituts. Zwischen Arbeitnehmern, Ländern und Bund herrscht Einigkeit darüber, dass ein solches Konzeptionspapier geeignet sei, das Profil des Bundesinstituts im internationalen Bereich zu schärfen, und dass auf seiner Grundlage über personelle und finanzielle Ressourcen nachgedacht werden müsse.

Das Konzeptionspapier wird von allen Banken eingehend geprüft, das Ergebnis dieser Beratungen in die kommende Sitzung des Ständigen Ausschusses 5/2001 am 21. September eingebracht, damit dort über den Entwurf des Konzeptionspapiers abschließend beraten und Beschluss gefasst werden kann.

Frau Pahl, stellvertretende Vorsitzende des Hauptausschusses und Beauftragte des Bundes, informiert mit Bezug auf die letzte Sitzung des Ständigen Ausschusses über den Stand der Entscheidungsfindung innerhalb der Bundesregierung zum In-Kraft-Treten der Verordnung zur Berufsausbildung **Kosmetiker/-in**. Es bestehe innerhalb der Bundesregierung keine Einigkeit darüber, die Verordnung unbefristet in Kraft zu setzen, wie dies die Sozialparteien übereinstimmend und mit Nachdruck – auch im Hinblick auf den Meinungsstand im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit – fordern. Ein Kompromissvorschlag des Bundeswirtschaftsministeriums als Verordnungsgeber sehe nun ein unbefristetes In-Kraft-Treten in zwei Jahren, zum 1. August 2003, vor. Nach zum Teil heftiger Debatte beschließt der Hauptausschuss als Empfehlung an die Bundesregierung, die Verordnung über die Berufsausbildung zum Kosmetiker/zur Kosmetikerin unbefristet und unverzüglich, möglichst noch zum 1. August 2001, in Kraft zu setzen.

Der Hauptausschuss beschließt einstimmig, die **neuen Forschungsprojekte 1.3004** – „Beitrag von regionalen Netzwerken (RN) zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit im deutsch-französischen Vergleich“ – und 3.3011 – „Stützung des beruflichen Erfahrungslernens durch virtuelle Kompetenzzentren“ – in das Forschungsprogramm aufzunehmen.

Im weiteren Verlauf diskutiert der Hauptausschuss über die Aufnahme von **IT-Qualifikationen** in alle neuen und zu modernisierenden Ausbildungsordnungen. Hierüber besteht ein gewisser Dissens zwischen den Beauftragten der Arbeitgeber einerseits und dem Bund als Verordnungsgeber sowie den Beauftragten der Arbeitnehmer andererseits. Nach deren Auffassung sind IT-Qualifikationen grundsätzlich in allen Berufsausbildungen zu vermitteln. Die Arbeitgeber vertreten die Meinung, IT-Grundkenntnisse müssten bei Bewerbungen als Allgemeinbildung grundsätzlich vorausgesetzt werden können, die Ausbildungsordnungen sollten darüber hinaus, wo erforderlich, berufsspezifische IT-Qualifikationen enthalten. Sie verwahrten sich gegen eine IT-Standardberufsbildposition.

Im Hinblick auf das **Ende der laufenden Amtsperiode** des Hauptausschusses und seiner Unterausschüsse am 31. August 2001 fasst der Hauptausschuss einstimmig den Beschluss, dass die Unterausschüsse über den Zeitpunkt des Endes ihrer Amtszeit hinaus ihre Sitzungstätigkeit wahrnehmen können, bis neue Unterausschüsse durch den neu konstituierten Hauptausschuss eingesetzt werden.

Der Vorsitzende beschließt die Sitzung mit einer besonderen Würdigung aller mit Ende der Amtszeit ausscheidenden Mitglieder des Hauptausschusses. Er dankt ihnen im Namen des Hauptausschusses für ihre Arbeit und ihr Engagement, verbunden mit den besten Wünschen für ihre weitere berufliche und persönliche Zukunft. ■



Realistische Berufsperspektiven durch Assessment-Verfahren

LOTHAR MÜLLER-KOHLBERG, ULRICH SCHMIDT, GABRIELE WALTER

► Um junge Menschen bei ihrer individuellen Berufs- und Bildungswegplanung zu unterstützen und um mit ihnen leistungsadäquate Berufsperspektiven zu entwickeln, wurden klassische Assessment-Verfahren auf die Bedürfnisse dieses Klientels abgestimmt. Praktisch erprobt wurde dieses neue Orientierungsverfahren erstmals im Bezirk des Arbeitsamtes Bergisch Gladbach mit ca. 50 Jugendlichen und unter Beteiligung des BIBB evaluiert.

Hintergrund dieses Modellprojektes war die erschreckend hohe Zahl an Ausbildungsabbrüchen. Über 40 Prozent der Ausbildungsabbrüche erfolgen aufgrund unzureichender Vorstellungen über Anforderungen des gewählten Berufes und über persönliche Kompetenzen. Durch eine systematische Erfassung der Potenziale Jugendlicher und eine Konfrontation mit dem Arbeitsalltag im Rahmen eines projektorientierten Assessments können die Jugendlichen sowohl mehr über ihre eigenen Stärken und Schwächen erfahren als auch die Anforderungen verschiedener Berufsfelder praktisch und hautnah kennen lernen.

Individuelle Kompetenzprofile statt Auswahlverfahren

Anders als bei den üblicherweise von Unternehmen bei ihren Personalauswahlverfahren eingesetzten Assessments erhalten hier sämtliche Teilnehmerinnen und Teilnehmer jeweils eine differenzierte bildungsdiagnostische Potenzialanalyse mit konkreten Bildungs- bzw. Berufswegperspektiven. Diese Kompetenzprofile umfassen sowohl inter- und intrapersonelle Kompetenzen (Verhaltensdimensionen) als auch kognitive Potenziale. Die Kompetenzprofile können bei der betrieblichen Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern um die Besetzung freier Ausbildungsplätze als wertvolle, weil zuverlässige Grundlage herangezogen werden, soweit dies von dem/der Teilnehmer/-in gewünscht wird.

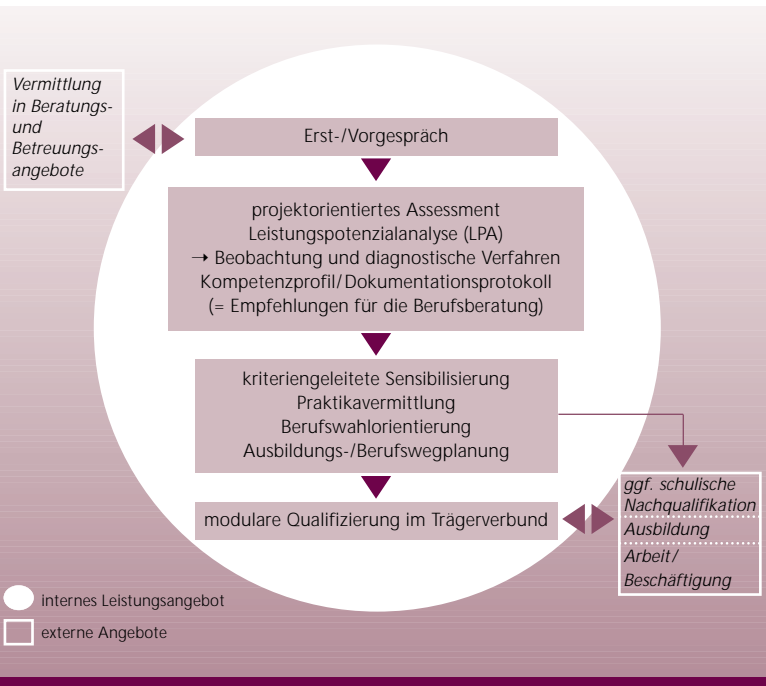


Abbildung 1 Modellprojekt C-BOLA (Centrum für berufliche Orientierung und Leistungsanalyse)

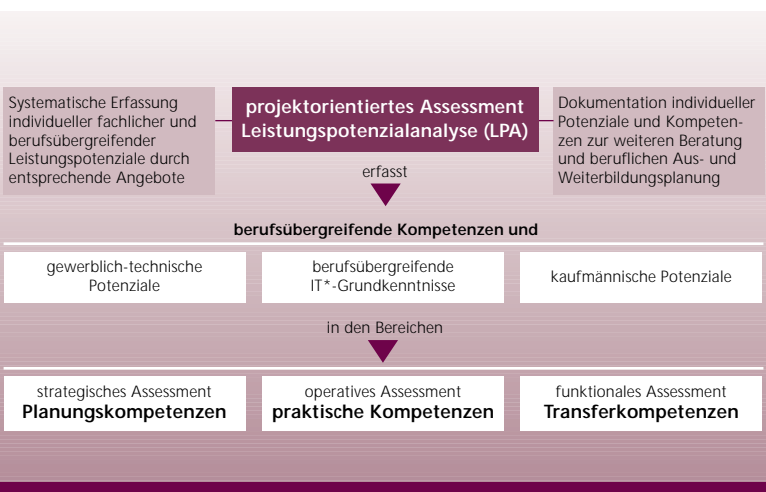


Abbildung 2 Leistungspotenzialanalyse (LPA) durch projektorientiertes Assessment

Zielgruppe und Kompetenzentwicklung

Der Berufsfindungsprozess im Übergang von der Schule in den Beruf ist für viele jungen Menschen mit einer lähmenden Orientierungs- und Ziellosigkeit verknüpft. Hier soll die Teilnahme am Assessment nachhaltige Planungshilfe zum Entwickeln realisierbarer Bildungs- und Berufsperspektiven leisten. Mit einem Zeitaufwand von insgesamt sechs Tagen für Gespräche, Tests, individuelle Arbeitsproben und Gruppenaufgaben erreichen die Teilnehmer ein hohes Maß an Strukturierung und nachhaltiger Klärung ihrer individuellen Entscheidungssituation. In berufsbezogenen Kontexten werden fachliche und soziale Kompetenzen systematisch beobachtet und analysiert, um das Entscheidungsverhalten des Jugendlichen nachhaltig zu fördern. So werden *berufsfeldspezifische Dimensionen* wie Arbeitsorganisation und Sorgfältigkeit durch Fachexperten beobachtet, *berufsfeldübergreifende Dimensionen* wie Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit und Teamfähigkeit werden durch ein geschultes Beobachterteam erfasst.

Methodenvielfalt

Die abschließende Gesamtauswertung stützt sich auf Ergebnisse von kognitiven Testverfahren („Eligo“), auf die Beobachtungswerte von jeweils zwei geschulten Beobachtern/-innen (Stichwort „Intersubjektivität“) sowie auf berufsbezogene Bewertungen von Arbeitsproben durch Fachanleiter/-innen als Sachverständige. Mithilfe der systematisch strukturierten und doch in sich abwechslungsreichen Breitbanddiagnostik wird eine hohe prognostische Validität angestrebt, die die Ergebnisse der Berufsberatungsgespräche in wesentlicher Weise ergänzt und absichert.

Entscheidungsoptimierung mittels Kompetenzprofil bedeutet:

- Abstimmung individueller Wunschvorstellungen mit persönlichen Leistungspotenzialen
- Abstimmung individueller Wunschvorstellungen mit berufsspezifischen Anforderungsprofilen (Berufseignung)
- Abstimmung individueller Wunschvorstellungen mit der Angebotsstruktur des Arbeitsmarktes (Auswahlkriterien)
- Vermeidung von Fehlentscheidungen in Bezug auf die Berufswahl

Kooperationspartner und Förderer

Für die Entwicklung und weitere Optimierung des aufwändigen Projektes ist die Einbindung in ein Netzwerk von verlässlichen Kooperationspartnern in der Region entscheidend: Das Assessment wurde nur möglich durch einen engen Verbund mit der örtlichen Kreishandwerkerschaft, der Industrie- und Handelskammer, der Berufsberatung und dem Psychologischen Dienst des Arbeitsamtes, den Berufs-Kollegs, dem BIBB und der Landesregierung NRW, die die grundlegenden Entwicklungsarbeiten im Rahmen des Programmes IBA (Information – Beratung – Akquisition) gefördert hat. ■

KIBB – Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung

Verbesserung des Wissensmanagements in der beruflichen Bildung

BETTINA EHRENTHAL, KORNELIA RASKOPP, KLAUS TROLTSCH, JOACHIM G. ULRICH

► Ein „Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung“ (KIBB) für Experten der Bildungsverwaltung und -forschung soll es ermöglichen, sich mit gezielten Anfragen an einen festen Kreis von qualifizierten Mitarbeitern zu wenden, welche die zur Beantwortung erforderliche Recherche übernehmen und die gewonnenen Informationen rasch und adressatengerecht aufarbeiten. Zugleich soll KIBB den internetgestützten Wissensaustausch unter den Experten fördern.

Moderne Informations- und Telekommunikationstechniken haben zu einer explosionsartigen Vermehrung von Informationsangeboten und -anforderungen geführt. Aber weder die Diversifikation der Angebote noch die Form ihrer Präsentation sichern alleine die Umsetzung in konkretes, problemlösungsorientiertes Wissen.¹ Zudem stoßen auch die modernen IT-Techniken an Grenzen der Wissensausschöpfung, insbesondere wenn es sich um implizite Wissensbestände (Erfahrungswissen von Experten, Auswertungsmöglichkeiten von empirisch erhobenen Daten u. Ä.) oder um komplexe Informationsanforderungen handelt, die eine kombinierte Nutzung unterschiedlicher Informationsarten und -quellen erforderlich machen.

Geeignete Informationsquellen ausfindig zu machen, sie aufzubereiten, dabei gegebenenfalls auch dafür zu sorgen, dass implizit vorliegende Informationen in explizit nutzbare Informationen umgewandelt werden – all dies benötigt ein anspruchsvolles und zuverlässiges Informations- und Wissensmanagement. In vielen Unternehmen und Verwaltungen werden komplexe, IT-gestützte Wissensmanagementsysteme installiert, da viele Mitarbeiter bei ihrer Arbeit zunehmend auf neue Informationsbestände zurückgreifen müssen und nicht die Zeit für eigene Recherchearbeit aufbringen können. Dies muss durch speziell qualifiziertes Personal geschehen. Damit werden die Mitarbeiter zu einem wichtigen Scharnier zwischen Wissenserzeugern, Wissensverwaltern und Wissensnutzern.

Auch im Bereich der beruflichen Bildung führt der rasche Wandel in Technik und Wirtschaft zu stetig kürzeren Innovationszyklen. Dies stellt die Bildungsverwaltung vor neue Herausforderungen. In immer geringeren Zeitabständen müssen mehr Informationen mit wachsendem Komplexitätsgrad möglichst rasch abgerufen und verarbeitet werden. Zwar existiert eine Reihe von Einrichtungen, die Informationen zur beruflichen Bildung erarbeiten. In der bisherigen Zuordnung von Bildungsforschung und Bildungsverwaltung fehlt es allerdings bislang an einer fachkompetenten Schnittstelle, die einen zügigen und passgenauen Austausch der erforderlichen Informationen sichert und fördert.

Im Rahmen einer Machbarkeitsstudie werden zurzeit die Möglichkeiten untersucht, die Wissensausschöpfung im Bereich der beruflichen Bildung durch den Aufbau eines Kommunikations- und Informationssystems Berufliche Bildung für Experten (KIBB) substanzial zu verbessern.

Mögliches Leistungsportfolio von KIBB

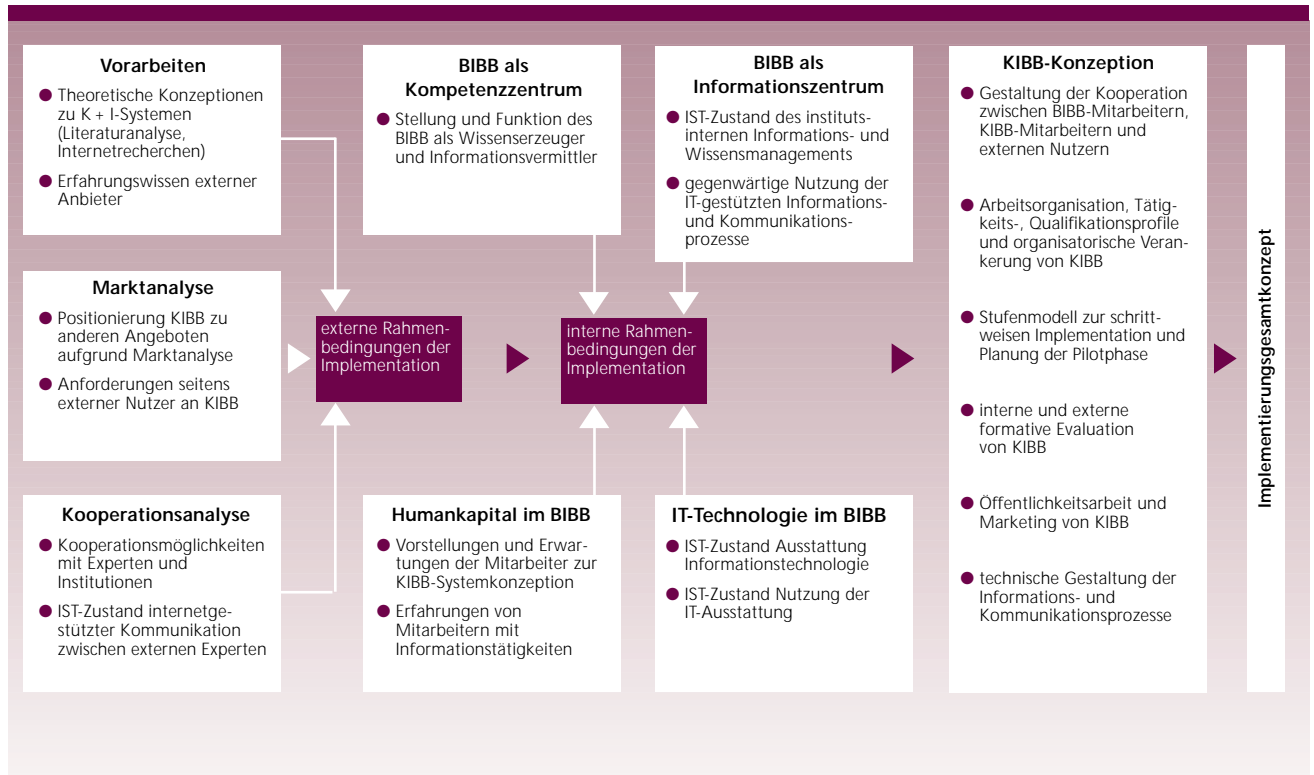
Personen, die sich professionell mit Fragen der beruflichen Bildung beschäftigen, wenden sich mit Informationsanfragen unmittelbar an einen festen Kreis von qualifizierten KIBB-Mitarbeitern. Die erforderlichen *Informationsrecherchen* werden dann auf der Basis klarer Absprachen und eines Regelwerks zur Zusammenarbeit zeitnah, problemorientiert und adressatengerecht durchgeführt. Als Recherchebasis dienen nicht nur gängige Informationsquellen wie Datenbanken, Internet, Literatur und sonstige „künstliche“ Informationsträger, sondern auch das noch nicht in Veröffentlichungen dokumentierte Fachwissen von Experten. Anfragen können im persönlichen Kontakt, telefonisch, über E-Mail oder sonstige Telekommunikationseinrichtungen erfolgen.

Ein weiterer Aufgabenkreis der KIBB-Mitarbeiter besteht darin, die *internetgestützte Kommunikation* zwischen Experten der beruflichen Bildung voranzutreiben. Als Kommunikationsplattform sollen insbesondere Foren (Pin-Boards) sowie Chats fungieren. Dies dient zudem der Erweiterung des Expertenkreises und der Beantwortung komplexer Anfragen, die nur im direkten Austausch von (impliziten) Fachkenntnissen erarbeitet werden können.

Die Attraktivität und Nutzungshäufigkeit des KIBB im Internet soll weiterhin dadurch gefördert werden, dass neben

Die **Portfolio-Analyse** ist ein qualitatives Planungsverfahren, um in einem vorher definierten Koordinatensystem die relative Position der eigenen Organisation (des Produkts, der Dienstleistung u. Ä.) im Vergleich zu anderen Akteuren zu bestimmen. Der Begriff **face-to-face-Interviews** betont, angesichts der steigenden Bedeutung mündlicher Telefonbefragungen, die direkte Gesprächssituation bei der Befragung. **Modus-2-Forschung** ist eine Form gemeinsamer Wissensproduktion zwischen Forscher, Untersuchungsperson, Anwender und Auftraggeber. Die Akteure sind im Modus 2 gleichberechtigt und die Verbreitung des Wissens findet bereits im Prozess seiner Erzeugung statt.

Abbildung 1 Leistungsmodulare der Machbarkeitsstudie zum Aufbau eines Kommunikations- und Informationssystems Berufliche Bildung (KIBB) für Experten der Bildungsverwaltung und -forschung



den kommunikativen Möglichkeiten in begrenzter Form *Basisinformationen* bereitgestellt werden. Möglichst alle Anfragen an KIBB und die diesbezüglichen Rechercheergebnisse sollen zur Verstetigung der Wissensbestände archiviert werden, im Internet nachlesbar sein und letztendlich zur Entlastung bei der Informationsrecherche führen. Zu den Basisinformationen zählen beispielsweise auch lexikalische, nach detaillierten Sachbegriffen gegliederte Linkleisten, die den Nutzer mit immer aktuellen Informationsquellen im Netz verbinden.

Personalwirtschaftliche und organisatorische Aspekte

Die definierten Aufgabenkreise von KIBB erfordern auf Seiten der Mitarbeiter ein breites und hochwertiges *Qualifikationsprofil*. Unabdingbar sind nicht nur grundlegende Kenntnisse im Bereich der beruflichen Bildung oder überdurchschnittliche Fähigkeiten bei der Informationsrecherche und -präsentation, vielmehr müssen sich die KIBB-Mitarbeiter auch als „Kommunikationsmanager“ verstehen und die hierzu notwendigen Schlüsselqualifikationen mitbringen. Angestrebt wird, KIBB in das BIBB einzugliedern und für eine organisatorische Anbindung zu sorgen, welche die notwendige Selbstverantwortung der KIBB-Mitarbeiter fördert.

Grundsätze der Machbarkeitsstudie

Im Rahmen der Machbarkeitsstudie sollen Umfeld und Bedingungen zum Aufbau von KIBB geklärt und in Abhängigkeit der Ergebnisse ein Konzept erarbeitet werden, wie KIBB schrittweise aufgebaut werden und als ein leistungs-, lern- und anpassungsfähiges Dienstleistungssystem im BIBB bestehen kann.

Damit wird die Frage nach der informationellen und kommunikativen Vernetzung zwischen den Mitarbeitern des BIBB und des KIBB aufgeworfen. Das BIBB wird als wichtigste Informationsquelle für die KIBB-Mitarbeiter in seiner Arbeits- und Informationsorganisation nicht unberührt bleiben. Deshalb ist es unabdingbar, dass KIBB die Unterstützung der BIBB-Mitarbeiter findet, die spezifischen Bedingungen der fachlichen Arbeit im BIBB berücksichtigt werden, die Zusammenarbeit nach klaren Regeln erfolgt und Nutzen für die Arbeit des Instituts insgesamt und für den einzelnen Wissenschaftler stiftet.

Methodischer Ansatz der Machbarkeitsstudie

Die Machbarkeitsstudie, die das *Zentrum für Evaluation und Methoden (ZEM)* an der Rheinischen-Friedrich-Wilhelms Universität Bonn übernommen hat, wird nach den Grundsätzen der Aktions- bzw. Modus-2-Forschung² durchgeführt. Konzeptionelle Vorschläge werden unmittelbar im engen Kontakt und Austausch mit dem Umfeld der

späteren Nutzer und Anwender von KIBB entwickelt. Die kontinuierliche kommunikative Validierung der Ergebnisse erfolgt durch direkte Rückkopplung und Diskussion mit den in die Untersuchung einbezogenen Personen. Dieser Ansatz ist transdisziplinär, praxisorientiert und strebt eine gleichgewichtige Berücksichtigung technischer, organisationswissenschaftlicher und psychologischer Aspekte an.

Die in der Abbildung dargestellten Leistungsmodule können nur mit einer Vielzahl unterschiedlicher Methoden angegangen werden. Die Erfassung von Erfahrungen mit dem Aufbau vergleichbarer Wissensmanagementsysteme und die Analyse der Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Institutionen sind in Form *strukturierter Experteninterviews* vorgesehen. Auch im Rahmen einer Marktanalyse vorhandener und geplanter Informationsangebote im Bereich der beruflichen Bildung wird neben der üblichen *Portfolio-Analyse* und dem *Best-Practice-Ansatz* das Instrument der Expertenbefragung, insbesondere zur Erwartungshaltung künftiger Nutzer von KIBB, eingesetzt. Die informationssoziologischen Untersuchungen, die Bereiche wie Aufbau und Funktionsweise des Wissensmanagements im BIBB umfassen, werden als *face-to-face-Interviews im Rahmen des Modus-2-Ansatzes* zum einen mit Leitung, Fachbereichen und Personalvertretung, zum anderen mit einer gezielten Auswahl an Mitarbeitern durchgeführt. Die mehr informationstechnisch ausgerichtete Analyse zum Stand und zur Planung der IT-Technik im BIBB wird neben den erforderlichen Interviews durch eine *Material- und Dokumentenanalyse* ergänzt. Die für die Machbarkeitsstudie zentrale Mitarbeiterbefragung zu ihren Erfahrungen mit Informationstätigkeiten und zu Vorstellungen und Erwartungen an KIBB ist als *schriftliche Erhebung* geplant. Soweit dies von der technischen Machbarkeit her möglich ist, könnte alternativ eine *Online-Befragung* durchgeführt werden. Zur Zusammenführung, Diskussion und Interpretation der gesammelten Daten werden ein bis zwei *Informationsveranstaltungen* im BIBB durchgeführt und die Einrichtung eines *Informations- und Diskussionsforums im Intranet* vorgeschlagen. Ebenso sind zwei *Workshops* mit externen und internen Experten geplant. ■

Lernen im Tandem – JobRotation, die Schule machen könnte

HUBERTUS SCHICK, KARL WÖSTMANN

► Spätestens seit dem 6. Spitzengespräch des Bündnisses für Arbeit im vergangenen Jahr ist die JobRotation in aller Munde. In den meisten Bundesländern findet ein Übergang von der Modellphase zur Verstetigung statt, die Branchen und Qualifizierungsniveaus, die in Rotationsmodelle einbezogen werden, nehmen zu, und neue Formen und Ideen entstehen, wie Problemsituationen in der JobRotation gelöst werden können. Über ein Beispiel wird im Folgenden berichtet.

Im Rahmen von JobRotation hat sich die internationale Zusammenarbeit der meisten Projekte im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative ADAPT der EU als sehr produktiv erwiesen: Ausgehend von den positiven nationalen Erfahrungen und der breiten Anwendung, die in Dänemark seit Ende der 80er-Jahre stattfindet, hat man sich Mitte der 90er-Jahre zu einem Netzwerk „EU-Jobrotation“ zusammengeschlossen, tauscht darüber Informationen über die spezifische Nutzung des Instruments in den Mitgliedsländern aus, organisiert transnationale Weiterbildung für das Management von JobRotation und fördert so die Ausbreitung der Idee in ganz Europa. In diesem Zusammenhang hat auch das Bremerhavener Projekt im Kfz-Bereich durch ein gelungenes Modell auf sich aufmerksam gemacht.* Unter der Regie des JobRotation-Trägers, des Arbeitsförderungs-Zentrums, haben zwei Bildungsträger und 11 Betriebe an diesem Modellprojekt mitgewirkt und dabei folgende Frage in den Mittelpunkt gestellt: *Wie kann eine Eingliederung des betriebsfremden Arbeitnehmers in den Arbeitsablauf so gestaltet werden, dass sie von allen Beteiligten als Lernsituation in einem möglichst effektiven und reibungslosen Arbeitsalltag begriffen wird?*

Kein einfaches Unterfangen. Was hier angesprochen wird, stellt eine Kernfrage jeder JobRotation dar. Denn: Arbeitslose ersetzen Stammkräfte eines Betriebs, während diese für eine bestimmte Frist ihren Arbeitsplatz verlassen, um an einer Weiterbildung teilzunehmen, so lautet das einfache Prinzip der JobRotation, eines erfolgreichen Instruments der Wirtschaftsförderung und Arbeitsmarktpolitik zugleich. Der Betrieb kann leichter einer solchen Weiterbildung seiner Mitarbeiter zustimmen, der Stammkraft wird

Anmerkungen

- 1 *Dokumente der Hilflosigkeit. Das Forum Bildung produziert freundliche Empfehlungen. In: Frankfurter Rundschau vom 19. 07. 2001*
- 2 REINMANN-ROTHMEIER, Gabi: *Wissensmanagement in der Forschung. Gedanken zu einem integrativen Forschungs-Szenario (Forschungsbericht Nr. 132 des Lehrstuhls für Empirische Pädagogik/Pädagogische Psychologie der Ludwig-Maximilians-Universität München), München 2001*

es ermöglicht, sich auch während der Arbeitszeit fortzubilden und dem arbeitslosen Stellvertreter wird die Tür zum ersten Arbeitsmarkt geöffnet, durch die er im günstigsten Fall sogar zu einer Festeinstellung gelangt. Aber gelingt dieser Sprung in den Betrieb auch und kann der Stellvertreter den gewünschten Ersatz auch bewerkstelligen?

Ein Modell mit Vorteilen für Stellvertreter und Mitarbeiter

Der Arbeitsansatz des Bremerhavener Projekts ist die Verzahnung von Aufstiegsfortbildung für Stammkräfte und Anpassungsqualifizierung für arbeitslose Stellvertreter. Die Erfahrungen zeigen, dass man der für den bisher arbeitslosen schwierigen Situation besondere Aufmerksamkeit schenken sollte. Das Bremerhavener Tandem-Modell widmet sich dem Verhältnis Stammkraft – Stellvertreter und macht es zu einem Fixpunkt einer erfolgreichen Vertretung; besonders in der ersten Zeit der Rotation werden Zeiten eingeplant, in denen beide gemeinsam im Betrieb arbeiten.

Die Vorteile für den betrieblichen Mitarbeiter liegen auf der Hand:

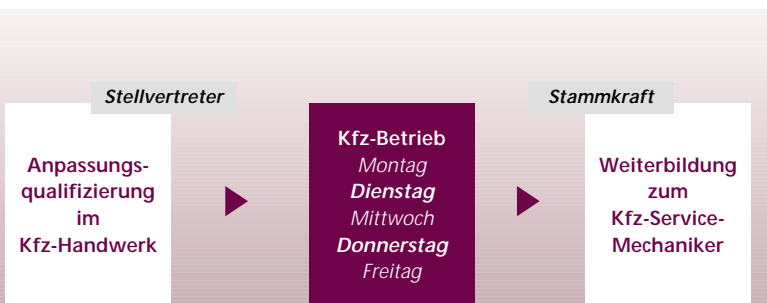
- Die Konkurrenzsituation zwischen der Stammkraft und dem Stellvertreter wird von Anfang an entschärft. Immerhin sehen nämlich nicht wenige Mitarbeiter in „dem Neuen“ weniger eine Hilfe als vielmehr einen Konkurrenten, der ihnen zwar vielleicht nicht gleich den Arbeitsplatz wegschnappt, dem man aber doch durch ein gewisses „Platzhirschverhalten“ Grenzen aufzeigen muss. Dagegen arbeitet das Tandem-Modell: Durch die direkte Kooperation und die übertragene Verantwortung für die Einführung des Stellvertreters in die Arbeit werden hier erst einmal Barrieren abgebaut und die Erfahrung der Stammkraft produktiv genutzt.
- Damit einher geht eine Kompetenzerweiterung für die Stammkraft, denn die Übertragung der Einführung eines

Kollegen durch die Geschäftsführung stellt eine neue Aufgabe dar, die durchaus auch einen neuen Umgang mit den gewohnten Arbeitsgängen und eine neue Verantwortlichkeit erforderlich macht.

- Und was sicherlich ebenso wichtig ist: Die Stammkraft kann mit einer ganz anderen Motivation in die Weiterbildung gehen, wenn sie den Stellvertreter in den eigenen Arbeitsablauf eingefädelt hat und einigermaßen sicher sein kann, dass nach der Rückkehr nicht derselbe Berg an Arbeit wartet wie vor der Weiterbildungsphase.

Auch für den Stellvertreter wird so die neue Situation im Betrieb erleichtert:

- Die Stammkraft steht mit ihrer Kompetenz und Erfahrung im Betrieb in längeren Phasen für den Informationsbedarf des Stellvertreters zur Verfügung. Der Informationsfluss ist gerade zu Beginn einer solchen Rotation entscheidend für das Gelingen einer möglichst reibungslosen Arbeitsübernahme durch den Stellvertreter. Der für viele betriebsfremde bzw. neue Mitarbeiter bekannte und nervtötende Satz: „Bei uns machen wir das aber so!“ bzw. häufiger noch: „... so nicht!“ verliert auf diese Weise seinen hämische Unterton; und dass in solchen Situationen Informationsbedarf entsteht, wird umgekehrt zur Selbstverständlichkeit einer kooperativen Arbeits- und Lernsituation.
- Dies erleichtert dem Stellvertreter den Einstieg, der an ihn ja ohnehin schon durchaus hohe Anforderungen stellt – besonders, wenn er vorher für längere Zeit arbeitslos war und die sich schnell wandelnde Betriebsrealität ihm nicht mehr ganz präsent ist.
- Und noch einen weiteren Vorteil hat das Tandem-Modell: Mit der Unterstützung durch die Stammkraft wird der Stellvertreter schneller an anspruchsvollere und damit interessantere Aufgaben herangeführt. Mit dem anfänglichen Gegencheck durch den Mitarbeiter ist dem Betriebsinteresse an Verlässlichkeit genüge getan und zumindest der Einstieg in die Übernahme ganzer Arbeitsaufträge geschafft.



Stellvertreter kommen während ihrer Anpassungsqualifizierung an zwei Tagen in den Betrieb, werden von der Stammkraft als „Tandem-Partner“ in die Arbeit eingeführt und setzen diese dann im Tagesverlauf fort, während die Stammkraft in die Aufstiegsqualifizierung geht.

Eine neue Form kooperativer Anleitung in der betrieblichen Praxis

Schaut man sich unter den genannten Gesichtspunkten das Modell ein wenig näher an, so wird deutlich, dass hier durchaus eine neue Anleitungssituation entstanden ist. Denn anders als in der klassischen Ausbildungs- oder Anleitungssituation im Handwerk sollen hier ja keine eigenen Lernsequenzen im Betrieb eingebaut werden; der Stellvertreter ist neuer Mitarbeiter, also weder Azubi noch Praktikant. Man setzt voraus, dass er – auch aufgrund eines speziellen vorgeschalteten Trainings für die Stellvertretung – zumindest über die grundlegenden Fachkompetenzen verfügt, die für die Arbeitsaufgaben nötig sind.

Gleichzeitig gilt, dass Fachkompetenz zwar notwendig, aber eben noch lange nicht hinreichend ist für eine korrekte Abwicklung von Arbeitsaufträgen oder Teilarbeiten. Denn die spezifische betriebliche Situation, die vielleicht neue und ungewohnte Automarke, die Maschinen und Werkzeuge vor Ort, die organisatorische Abwicklung von Aufträgen und – nicht zuletzt – das Wissen um mögliche personelle oder auch sachbezogene Probleme innerhalb des Betriebs sind als Erfahrungswissen mindestens ebenso relevant für die erfolgreiche und gute Erledigung von Arbeitsaufträgen. Hier stellt die anleitende Hilfestellung und Informationsgebung durch erfahrene Kollegen einen überaus wertvollen Beitrag zum erfolgreichen Einstieg in den neuen Betrieb dar – gleichgültig ob sich nach der Stellvertretung eine Festeinstellung anschließt oder nicht. Als weiteres Moment dieser spezifischen Anleitungssituation ist die Übertragung von Aufgaben im Rahmen der konkreten Arbeitsaufträge zu leisten. Fingerspitzengefühl von beiden Seiten ist nötig, um das richtige Maß an Schwierigkeiten und Pensum zu finden, das man sich bzw. als Stammkraft dem anderen zutraut.

Kommunikationstraining verbessert Kooperation im Betrieb und mit dem Kunden

Hilfreich für die schwierigen interpersonellen Prozesse, die in einer solchen Situation ablaufen, ist ein spezielles Training, das beide Seiten, Stammkraft und Stellvertreter, im Rahmen ihrer jeweiligen Fortbildung absolviert haben. Man geht davon aus, dass eine Einführung in die typischen Kommunikationssituationen innerhalb der Werkstatt, aber auch gegenüber dem Kunden, zu einer wesentlichen Verbesserung der Kooperation führen kann. Diese Kommunikationssituationen werden in unterschiedlichen Formen vorgestellt, in der Gruppe analysiert und in Rollenspielen bearbeitet, sodass die Teilnehmer sich ein Bewusstsein davon bilden können, dass sie selbst durch Auftreten, Informationsverarbeitung und eigene Ausdrucksweise wesentlich die Kommunikation beeinflussen.

Alle beteiligten Betriebe bestätigten mit wachsendem Interesse, dass sowohl die Stammkraft wie auch der Stellvertreter gerade durch dieses spezielle Training wesentliche Fortschritte in der Abarbeitung von Aufträgen, in der Kooperation untereinander und mit anderen in der Werkstatt gemacht haben.

Die Fähigkeiten, die die Mitarbeiter darüber herausbilden, sind für die Qualität der Zusammenarbeit im Betrieb entscheidend:

- sich gegenüber Kollegen klar und effektiv artikulieren,
- selbstständig Probleme benennen und Lösungsmöglichkeiten vorschlagen,
- Arbeitsteilung im Tandem absprechen, was ja nicht nur in unserem Modell, sondern in den meisten Fällen der Auftragsarbeit notwendig wird,

- Probleme und Lösungsmöglichkeiten auch gegenüber der Betriebsleitung artikulieren können

Diese Punkte sind nur eine Auswahl von Situationen in kleinen, handwerklich orientierten Betrieben, die Kommunikationsfähigkeit als Schlüsselqualifikation erforderlich machen.

Ein Rotationsmodell zur besseren Verzahnung von Theorie und Praxis

Das Bremerhavener Modell hat seine „Rotationsstruktur“ entsprechend ausgerichtet und Überschneidungsphasen eingeplant, in denen sich der Stellvertreter im Tandem an seine neuen Arbeiten „herantasten“ konnte:

In der ersten Phase fand die Kooperation an zwei Tagen statt: dienstags und donnerstags waren die Stellvertreter in den Betrieben und wurden vormittags von ihren Tandem-Partnern in die Arbeit eingeführt. Nachmittags übernahmen sie dann die Arbeit oder einzelne Arbeitsaufgaben in eigener Verantwortung, während die Stammkraft den Weiterbildungskurs besuchte. Das hatte zusätzlich den überaus positiven Effekt, dass für beide Seiten, Stammkraft und Stellvertreter, Fortbildung und Arbeit sich permanent abwechselten und dadurch nicht selten die am Vortag hinzugewonnenen Kenntnisse anschließend in der Werkstatt angewendet werden konnten. In der zweiten Phase arbeitete der Stellvertreter dann durchgängig im Betrieb und konnte so insgesamt in einer mehrmonatigen Stellvertretung einen längeren betrieblichen Einsatz absolvieren.

Und in einer weiteren organisatorischen Frage war das Modell wegweisend: Da die Aufstiegsfortbildung der Stammkräfte und die Anpassungsfortbildung der Stellvertreter in einer Hand lagen, konnten Elemente aus der erstgenannten Veranstaltung in die Konzeption der Weiterbildung für die Stellvertreter übernommen werden, so dass auf der Grundlage dieser Parallelität dann auch fachliche Fragen im Tandem gemeinsam angegangen werden konnten. Dass dadurch die Situation und eventuelle Probleme im Tandem ebenfalls schnell und effektiv bearbeitet werden konnten, hat sicherlich mit zu dem erfolgreichen Verlauf beigetragen.

Von den 18 als Stellvertreter eingesetzten ehemaligen Arbeitslosen wurden 17 in eine Festeinstellung übernommen. So hat sich das konzeptionell sinnvolle Modell denn auch noch durch das härteste Kriterium bestätigt, das Maßnahmen mit Arbeitslosen kennen: die nahezu hundertprozentige Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. ■

* Das Projekt wurde aus Mitteln der EU (Gemeinschaftsinitiative ADAPT), der Bundesanstalt für Arbeit und des Landes Bremen gefördert. Beteiligt waren, neben dem Arbeitsförderungs-Zentrum des Landes Bremen als Koordinator, die Kfz-Innung Bremerhaven-Wesermünde, die Gewerblichen Lehranstalten Bremerhaven und die Kreishandwerkerschaft und das Arbeitsamt Bremerhaven - ebenfalls ein bemerkenswertes Beispiel der Kooperation. Ein Projektbericht kann beim Arbeitsförderungs-Zentrum angefordert werden, telefonisch unter 0471/98 33 917 oder per E-Mail über Karl.Woestmann@arbeitsfoerderungszentrum.de

Junge Dienstleistungsunternehmen wünschen sich mehr Information und gezielte Beratung

GISELA WESTHOFF

► Unternehmen aus jungen, wachsenden Dienstleistungsbereichen beteiligen sich an der betrieblichen Ausbildung, weil sie qualifizierte Fachkräfte benötigen. Allerdings ließe sich das Angebot nach ihrer Auffassung insgesamt deutlich erhöhen, wenn Informationen und Beratungsangebote für ihre spezifischen Anforderungen verbessert würden.

Diese Aussage ist eines der zentralen Ergebnisse einer bundesweiten empirischen Studie des BIBB zum Thema Ausbildung und Beschäftigung bei 1.412 Unternehmen aus der Informations- und Kommunikationswirtschaft, Multimedia/Film, Call Center, Messe- und Veranstaltungswirtschaft, Unternehmensberatungen sowie Handwerksbetrieben in der Informationselektronik.¹ Es handelt sich hier vorwiegend um kleine und mittlere Betriebe in neuen Wirtschaftsbereichen, die vielfach erst in jüngster Zeit neu gegründet wurden und denen zumeist eine Ausbildungstradition fehlt, insbesondere dann, wenn die Unternehmensgründer selbst ihre Qualifikation im Hochschulbereich erworben haben. In der Studie konnte differenziert nachgewiesen werden, dass solche unternehmensbezogenen Dienstleistungsbereiche über ein deutlich erkennbares Potenzial an betrieblichen Ausbildungsplätzen verfügen, das derzeit noch nicht ausgeschöpft ist. An der Befragung beteiligten sich sowohl Unternehmen, die bereits ausbilden als auch solche, die bisher noch nicht damit begonnen haben. Eine eigene betriebliche Ausbildung halten die meisten von ihnen für sinnvoll oder notwendig.

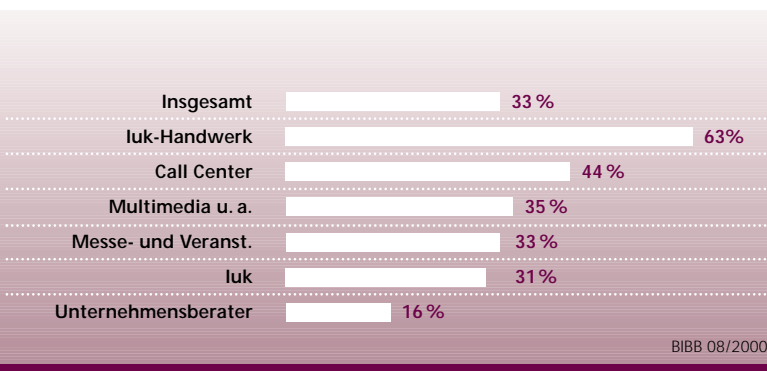


Abbildung 1 Anteil der Ausbildungsbetriebe nach Bereichen

Ausbildungsbeteiligung

Jedes dritte der befragten dienstleistungsbezogenen Unternehmen bildete zum Befragungszeitpunkt aus. Dies ist ein unerwartet hoher Anteil, zumal ein erheblicher Teil unter ihnen (zwei Drittel) maximal zehn Jahre alt war und es im Allgemeinen nicht ganz einfach ist, eine Ausbildungstradition zu entwickeln. Hinzu kommt, dass es sich auch um neue Wirtschaftsbereiche handelt. Als Vergleich sei erwähnt, dass 1999 von den insgesamt 1,67 Millionen Betrieben in der Bundesrepublik knapp jeder Vierte ausbildete.²

Je nach Zugehörigkeit der Unternehmen zu den einzelnen Dienstleistungsbereichen stellt sich die Ausbildungsbeteiligung auch unterschiedlich dar (Abb. 1):

An der Spitze liegt das Informations- und Kommunikationshandwerk (63 Prozent), bei dem es sich zwar um einen Wirtschaftsbereich mit vorhandener Ausbildungstradition handelt, der jedoch auch von neuen Anforderungen an Ausbildung und Beschäftigung gekennzeichnet ist. So trat im August 1999 der neue Ausbildungsberuf Informations-elektroniker/-in in Kraft, dessen praktische Umsetzung noch nicht abgeschlossen ist.

Den nächst höheren Rang bei der Ausbildungsbeteiligung nimmt der recht junge Wirtschaftsbereich der Call Center ein, möglicherweise eine Konsequenz der Unternehmen aus ihrem erklärten Bedarf an Fachpersonal auf der Ebene der Fachangestellten. Unternehmensberatungen dagegen bilden nur zu 16 Prozent aus und liegen damit um die Hälfte unter dem Durchschnitt der befragten Unternehmen. In den Interviews wiesen die Befragten wiederholt auf die akademische Tradition ihres Bereichs hin und dem folglich sehr geringen Bedarf an betrieblich ausgebildetem Personal.

Ausbildung und Fachkräftebedarf

Die von den Betrieben am häufigsten genannten Gründe für eine Ausbildungsbeteiligung sind in Abbildung 2 zusammengefasst.

Die Qualifizierung des eigenen Nachwuchses und der Fachkräftemangel sind danach die wichtigsten Gründe für eine Ausbildungsbeteiligung.

Die näheren Umstände für die Entscheidung pro oder kontra Ausbildung konnten in den mündlichen Interviews und Gesprächen mit unterschiedlichen betrieblichen Experten exemplarisch identifiziert werden. Dabei wurde insbesondere festgestellt, dass viele Unternehmen ähnliche Anlaufschwierigkeiten bei der Ausbildung haben. Das gilt für die Auswahl der passenden Berufe sowie der Bewerberinnen und Bewerber, aber auch für die Lösung organisatorischer Fragen, der Ausbildungsberechtigung oder der Abstimmung mit der Berufsschule bzw. anderen regionalen Partnern. Die Unterstützung von Seiten der Kammern, des Arbeitsamtes und der Berufsschule wurde zwar erwähnt, aber auch deutlich für verbesserungsbedürftig ge-

halten. Offensichtlich benötigen die Unternehmen dieser neuen Wirtschaftsbereiche besonders auf sie zugeschnittene Angebote zur Information, Beratung und Organisationsentwicklung.

Voraussetzung für eine Ausbildungsbeteiligung

Betriebe, die derzeit nicht ausbilden, wurden gefragt, was wichtig wäre, um dies künftig zu ändern (Abb. 3).

Den Wunsch nach passenderen Berufen äußern Betriebe - wie auch in diesem Fall - in Befragungen häufig. Gleichzeitig weist hier fast jede fünfte Nennung auf Informationsdefizite über Ausbildungsberufe hin. Wenn diese Defizite ausgeglichen wären, könnte das vorhandene Angebot an Berufen ggf. schon ausreichen.

Generell spiegelt sich der Wunsch nach verbesserter Beratung und Information in fast allen genannten Voraussetzungen für eine Ausbildungsbeteiligung wider. Bisher scheinen die vorhandenen Angebote in diesen neuen Wirtschaftsbereichen zu wenig anzukommen. Die Handlungsanforderungen aus diesem Befund bedürfen der weiteren Diskussion.

Ausbildung als Integration junger Frauen in zukunftsweisende Berufe

Bei den ausbildenden Unternehmen konnte trotz aller Schwierigkeiten eine deutliche Bereitschaft erkannt werden, sich auf neue Konzepte und Ideen bei der Qualifizierung und Personalgewinnung einzulassen. Beispiele hierfür sind: Ausbildung im Verbund, Ausbildung in neuen Berufen sowie Ausbildung und Beschäftigung junger Frauen in bisher männerdominierten Bereichen.

Insgesamt beträgt der Ausbildungsanteil junger Frauen in den befragten Dienstleistungsunternehmen 40 Prozent. In den einzelnen Branchen gibt es nur geringe Unterschiede, mit Ausnahme der Messe- und Veranstaltungswirtschaft (61 Prozent weibliche Auszubildende).

Die Ausbildung bezieht sich zwar vorrangig (noch) auf traditionelle Berufe, jedoch sind auch die neuen Medien- und die IT-Berufe in der Ausbildung vertreten - ein Hinweis auf den Beginn einer Veränderung, die von der Berufsbildungspolitik gefördert und unterstützt wird. In Unternehmen, die generell innovativ handeln, könnte auch die Anwendung neuer Qualifikationsansätze bei ggf. intensiverer Unterstützung erfolgversprechend sein. Die Befragungsergebnisse legen diese Schlussfolgerung nahe.

Betriebe berichten z. B. von positiven Erfahrungen mit der Ausbildung junger Frauen in Berufen des IuK-Bereichs - auch dem Fachinformatiker/der Fachinformatikerin - in

Abbildung 2 Gründe auszubilden Mehrfachnennungen - Nur ausbildende Unternehmen (n = 469)

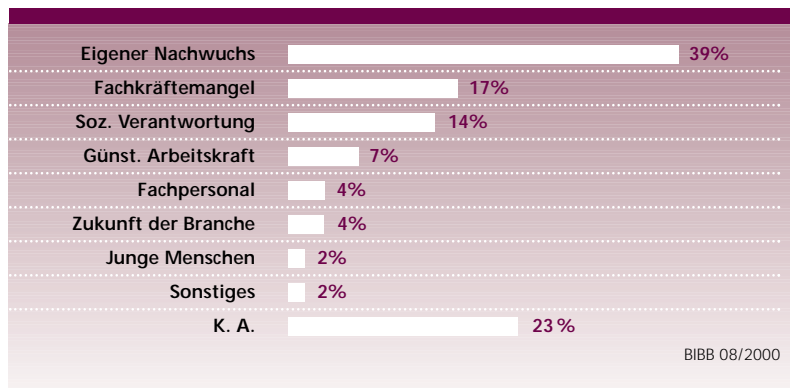
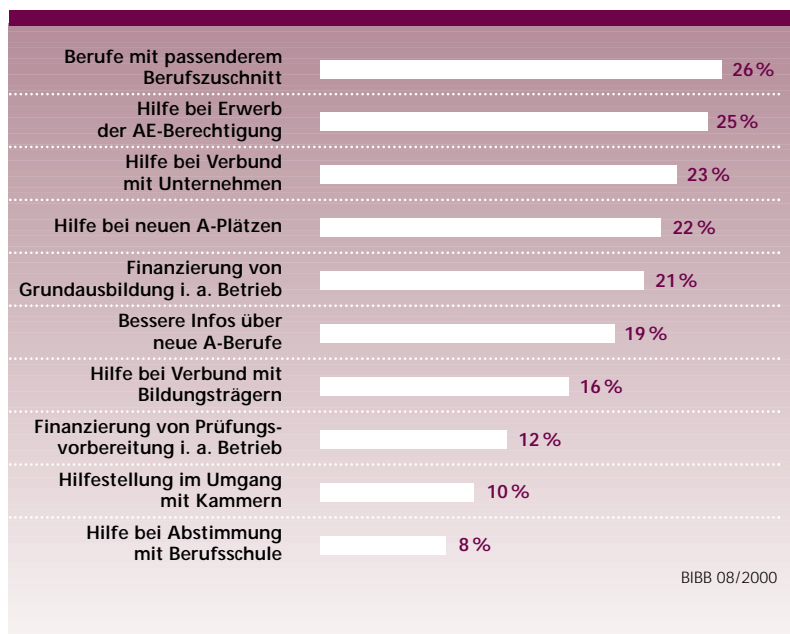


Abbildung 3 Welche Voraussetzungen müssten gegeben sein, damit Ihr Unternehmen in Zukunft (wieder) ausbildet? Mehrfachnennungen - Nur nicht ausbildende Unternehmen (n = 952)



denen bisher vorrangig junge Männer anzutreffen waren. So hält der Inhaber eines Software-Entwicklungs-Unternehmens die Arbeit und die Ausbildung in gemischten Teams für erfolgreicher, da

Frauen oft eine andere Herangehensweise bei Problemlösungen hätten und die Arbeit sich immer mehr entferne vom „eigenbrötlerischen Computerfreak“. Stattdessen seien kommunikationsfähige Teammitarbeiter/-innen gefragt. Diese Einschätzung teilten auch andere Befragte und verwiesen auf praktische Erfolge - sicherlich ein weiterer Beitrag zur Verbesserung der beruflichen Perspektiven junger Frauen. ■

Anmerkungen

- 1 Forschungsprojekt des BIBB, in Zusammenarbeit mit der Forschungsgruppe SALSS, Bonn: Mehr Ausbildungsplätze in wachsenden Dienstleistungsbereichen (6.2001). In einem gestuften Verfahren wurden Betriebe schriftlich und zu besonderen Themen mündlich befragt. Vgl. hierzu auch: Westhoff, G.: Mehr Ausbildungsplätze in wachsenden Dienstleistungsbereichen - kann Forschung hierzu einen Beitrag leisten? In: BWP 29 (2000) 4, S. 29-33; Schöngen, K.: Steigender Anteil an Dienstleistungen - eine Chance für mehr Ausbildung und Beschäftigung. Berufsbildungsbericht 2001, Hrsg.: BMBF, Bonn 2001, Kapitel 4.3.1.
- 2 Laut Beschäftigtenstatistik, vgl. Berufsbildungsbericht 2001, a. a. O., S. 107

Offenes Lernen zur Förderung von Beschäftigungsfähigkeit

WERNER KOOP, SONJA SCHELPER

► Der Modellversuch „Offenes Lernen: Effizienzsteigerung durch den Einsatz von Multimedia und Telelernen“ wird in der Stiftung Berufliche Bildung (SBB) durchgeführt. Es soll die Effizienz des Offenen Lernens, wie es in der SBB entwickelt und praktiziert wurde und wird, überprüft und unter Einbeziehung „Neuer Medien“ weiterentwickelt werden.*

Von besonderem Interesse sind die Fragen, wie Selbstständigkeit und Eigenverantwortung im Lernprozess unterstützt werden können, um das Lernen und Lehren effizienter und erfolgreicher zu machen. Einen wichtigen Anhaltspunkt stellen die Einschätzungen der ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmer dar: Inwieweit haben ihnen die Weiterbildungsmaßnahmen beim anschließenden Prozess der Arbeitssuche und bei der Bewältigung der beruflichen Anforderungen geholfen?

Offenes Lernen in der SBB

Offenes Lernen ist ein pädagogisches Konzept, das den individuellen Lernprozess in den Mittelpunkt stellt. Die Wissensvermittlung für alle im Frontalunterricht wird in großen Teilen durch selbstständiges Arbeiten mit Lernmaterialien ersetzt. Die Lernenden übernehmen zunehmend die Verantwortung für ihren eigenen Lernprozess und die Zielerreichung; auf diesem Weg werden sie durch Lernberatung unterstützt. Die Gestaltung der Lernarrangements erfolgt je nach pädagogischer Zielsetzung im Wechsel zwischen angeleiteten und selbstständigen Lernphasen, Einzellernen und Kooperation.

Wesentliche Elemente des Offenen Lernens in der SBB sind:

- Lernen mit Zielvereinbarungen,
- individuelle Qualifizierungs- und Vermittlungspläne für

alle Teilnehmenden,

- komplexe, motivationsfördernde Lernaufgaben aus der praktischen Arbeit,
- Nutzung von Selbstlernmaterialien, die für unterschiedliche Lernvoraussetzungen und Lernziele geeignet sind.

ZIELE UND ZIELVEREINBARUNGEN

Grundlegendes Ziel des Offenen Lernens in der SBB ist die Förderung der persönlichen Kompetenzen der Lernenden in Bezug auf Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit. Sie sind ihrerseits Voraussetzungen für das Bündel von Kompetenzen, das häufig mit „Beschäftigungsfähigkeit“ umschrieben wird – die beste Basis für die Integration von bisher Benachteiligten in den Arbeitsmarkt.

Eine Voraussetzung selbst verantwortlichen Lernens ist erfüllt, wenn die Ziele des Lernens klar fixiert und vereinbart werden. Für die Zieldefinition im Rahmen der Qualifizierung sind wesentliche Schritte:

- Ermittlung der erfolgsentscheidenden Kompetenzen und
- Überführung in überprüfbare Verhaltensbeschreibungen.

Für *berufsvorbereitende Maßnahmen* wie für *Umschulungen* besonders wichtig sind die Kompetenzen, die mit dem Begriff „Employability“ verbunden werden. Die Beschäftigungsfähigkeit konkretisiert sich neben beruflicher Orientierung in Zielen wie: Strategien zur Informationsgewinnung entwickeln, in eigener Initiative und mit Selbstvertrauen die passenden Bewerbungen tätigen, Flexibilität zeigen, zu Teamarbeit fähig sein, mit Konflikten umgehen können.

In der *Berufsvorbereitung* handelt es sich um eher kurzfristige Maßnahmen; für einen großen Teil dieser Maßnahmen besteht ein wesentliches Ziel in der Diagnose der Arbeitsmarktperspektiven der Teilnehmenden. Die Lernorganisation ist in den letzten Jahren durch Zielvereinbarungen, Qualifizierungs- und Vermittlungspläne sowie Rückkopplungen und Überprüfungen der Zielerreichung schrittweise systematisiert worden.

Für die *Umschulungen* gelten neben den schon genannten Zielsetzungen weitere berufs- bzw. arbeitsplatzrelevante Ziele. Sie beziehen sich auf das Beherrschen komplexer beruflicher Handlungssituationen und orientieren sich an den erforderlichen Kenntnissen, Fertigkeiten und Verhaltensweisen. In den Betrieben sollen sich die späteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schnell in betriebliche Abläufe hineinendenken können, ein Selbstbewusstsein über ihre Kompetenzen und Grenzen entwickeln, Verantwortung übernehmen und eigenständiges Arbeiten und Auftragsarbeiten ebenso gewöhnt sein wie Teamarbeit und effektive Informationsbeschaffung.

Mit den Teilnehmenden sollen Ziele in den Blick genommen und konkret vereinbart werden, die sich an der Fragestellung orientieren: „Was brauche ich, um in dem angestrebten Beruf erfolgreich zu sein (einen Arbeitsplatz zu finden und zu behalten)?“ Das ist der Fokus, der den Lernprozess von Beginn an strukturiert.

Individuelle Zielsetzungen und die Individualisierung der Lernwege sind in den letzten Jahren zu wesentlichen Bestandteilen des Vorgehens in den Umschulungen der SBB geworden, die zukünftig weiter ausgebaut werden sollen.

* Weitere Informationen zum Modellversuch Offenes Lernen, zu der am 30. 10. 2001 geplanten Fachtagung „Zukunft des Lernens“ sowie alle bisherigen Veröffentlichungen finden Sie unter: www.sbb-hamburg.de (Offenes Lernen)
Projektleitung: Sonja Schelper, E-Mail: sonja.schelper@sbb-hamburg.de
Wissenschaftliche Begleitung: Werner Koop, E-Mail: trendkontor@t-online.de
Fachliche Betreuung: Dr. Christel Balli, E-Mail: balli@bibb.de

Kompetenzentwicklung in den Einschätzungen der Teilnehmenden

In einer standardisierten Befragung zum beruflichen Verbleib der ehemaligen Teilnehmer/-innen, die im Jahr 2000 aus ihren Maßnahmen ausgetreten sind, haben die Befragten u. a. eingeschätzt, ob und in welchem Maß die Teilnahme an der Maßnahme zur Entwicklung von Kompetenzen beigetragen hat, die allgemein am Arbeitsmarkt und im Erwerbsleben gefordert sind. Die Einschätzungen basieren auf den Erfahrungen bei der Arbeitssuche und – im Erfolgsfall – mit der Bewältigung der Anforderungen im neuen Beschäftigungsverhältnis. Knapp 1.600 Personen, etwa ein Drittel des Jahres 2000, haben sich beteiligt.

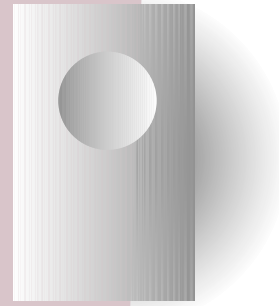
Für die ehemaligen Teilnehmer/-innen aus der **Berufsvorbereitung** ergibt sich, dass sie „Wirkungen“ der Maßnahme ganz besonders in Bezug auf Aspekte sehen, die im Vorfeld einer Arbeitsaufnahme liegen. Mehr als die Hälfte der Ehemaligen hat ihre *Bewerbungsfähigkeiten* durch die Maßnahme verbessert, und mehrheitlich geben die Befragten an, dass ihr *Selbstvertrauen* für Bewerbungen durch die Teilnahme gestärkt wurde. Jeweils der größte Teil der Befragten benennt einen hohen Beitrag der Maßnahme zur Stärkung der eigenen *Teamfähigkeit*, zur Verbesserung der *Fähigkeit der selbstständigen Wissensaneignung* und zur Möglichkeit der Bewerbung auf Stellen mit neuen Anforderungen.

Die ehemaligen **Umschüler/-innen** sehen in ähnlicher Weise mehrheitlich durch die Maßnahme ihre *Teamfähigkeit* gestärkt, ihre *Fähigkeit zur selbstständigen Wissensaneignung* verbessert, ebenso ihre *Bewerbungsfähigkeiten*, ihr *Selbstvertrauen für Bewerbungen* und die Möglichkeiten, sich auf Stellen mit neuen Anforderungen zu bewerben.

Die inzwischen erwerbstätigen Umschüler/-innen können die fachlichen Anforderungen gut erfüllen, zwei Drittel geben an, dass die Maßnahme hierzu wesentlich beigetragen habe. Mehrheitlich äußern sie, die Maßnahme habe ihnen dazu verholfen, den heutigen beruflichen Standard zu erfüllen und sich in neue Aufgabenfelder einarbeiten zu können. Auf die Motivation, neue Arbeitsaufgaben zu übernehmen, hat sich die Maßnahme ebenfalls positiv ausgewirkt.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Die ehemaligen Teilnehmer/-innen sowohl der *Berufsvorbereitung* wie auch der *Umschulung* äußern sehr positive Auswirkungen auf ihre „Beschäftigungsfähigkeit“. Die Umschülerinnen und Umschüler, die sich erfolgreich in den Arbeitsmarkt integrieren konnten, sehen darüber hinaus deutliche Auswirkungen im Hinblick auf die Kompetenzen, die zur Erfüllung ihrer beruflichen und fachlichen Anforderungen wichtig sind.

Die vorstehenden Einschätzungen beziehen sich nicht speziell auf das Offene Lernen, sondern auf die Teilnahme an den Maßnahmen insgesamt; sie stellen nach unserer Einschätzung eine Bestätigung der Konzeption „Offenes Lernen“ dar, wie es in der SBB praktiziert wird. ■



Berufliche Bildung in der Zeit der Modernisierung

KLAUS HAHNE

Zeit der Modernisierung – Zugänge einer Modernisierungstheorie beruflicher Bildung

(mit umfangreicher CD-ROM), Reihe: Weiter@lernen,

Frank Michael Orthey

S. Hirzel Verlag Stuttgart 1999, 208 Seiten, DM 88,-

Frank Michael Orthey reflektiert auf systemtheoretischer Grundlage den Wandel beruflicher Bildung. Es gelingt Orthey, den Leser in ein diskursives Sprachspiel einzubeziehen, welches fast alle in der beruflichen Bildung in den letzten Jahrzehnten aufgetauchten Schlüsselbegriffe, Schlag- und Reizworte in ihrer historischen, prozessualen Bedeutung reflektiert und sie gleichzeitig ironisch-distanziert als Sprachspiele im sich modernisierenden System der beruflichen Bildung kenntlich macht.

Ortheys Arbeit kreist zunächst um das Modernisierungsproblem zwischen Arbeit und Beruf. Orthey beschreibt den Funktionswandel und das Wechselverhältnis von Arbeit und Beruf im Übergang von der „Moderne“ zur „Postmoderne“ als „Modernisierungsvibrieren“, womit er ein wechselseitiges Veränderungsverhältnis als Modernisierungsbeziehung kennzeichnet. Orthey zeichnet die Veränderungen der Qualität der Arbeit im Einzelnen auf, wobei er darauf hinweist, dass im Post-Taylorismus die Arbeit zunehmend ihren Ganzheitscharakter verliert und zum ständigen Fragment wird. Ebenso stellt er eine Tendenz zunehmender Reflexivität der Arbeit fest. Im Folgenden zeigt er die mit dem Berufsbegriff verbundenen Probleme auf, um eine Modernisierungsperspektive zu formulieren, die die stabilisierenden Wirkungen des Berufsbegriffs mit der Krise zukünftiger Berufserziehung verbindet. „Die individuelle

und inhaltliche Perspektive heißt nicht mehr ‚Ausbildungsberuf als Lebensberuf‘, sondern sie heißt ‚vom Lebensberuf zu Erwerbskarrieren‘“ (S. 31). Damit wird „Beruf“ zu einer offenen Struktur, auch wenn der Mythos vom Beruf dabei stabil bleibt. Für Orthey bedeutet „einen Beruf ausüben vor allem die generalisierte Kompetenz, eine professionelle Balance zwischen den sich verändernden Tätigkeiten und veränderten Fähigkeiten dauerhaft zu erhalten“. „Beruf“ behält seine ganzheitlich lebenslängliche Diskussion jedoch nicht über die Kontinuität, sondern durch die permanente Veränderung beruflichen Lernens (S. 34). Er fasst seine Überlegungen zu Arbeit und Beruf zusammen als „sich selbst schärfendes Leistungsverhältnis arbeitsorientierten beruflichen Lernens für die Modernisierung zwischen Arbeit (Tätigkeiten) und Beruf (Fähigkeiten).“ (S. 36) Danach beleuchtet Orthey das Spannungsverhältnis von Beruf und Betrieb, wobei er dem gängigen Verständnis von Berufsbildung folgend zunächst davon ausgeht, dass der Beruf für andere Qualifikationen steht, als für ausschließlich betriebliche oder einzelbetriebliche Zwecke. Der Fokus der umfangreichen Betrachtung zum Verhältnis von Beruf und Betrieb ist die Bearbeitung betrieblicher Rationalisierungs- und Modernisierungsmotive in ihren Auswirkungen auf Beruflichkeit und die Leistungen beruflicher Bildung. Technologisierung, Rationalisierung, Pädagogisierung und Post-tayloristische Betriebs- und Arbeitsformen sind ebenso wie die Projektarbeit, virtuelle Unternehmen und Management Stufen einer Betrachtung, die Rationalisierung als ein Steigerungsprinzip für Modernisierung ausmacht und eine Veränderung der Beziehungsqualität von Beruf und Betrieb

identifizieren kann. Die Leistungen beruflicher Lernprozesse für den Betrieb wandeln sich dahingehend, dass sie nicht mehr nur die traditionelle Qualifizierung der Belegschaft beinhalten, sondern „vielmehr mit multioptionalen Hoffnungen besetzt“ werden können. Lernen ist dabei das universale Veränderungsmodell geworden.

Im folgenden Abschnitt „Betrieb und Berufsschule“ setzt sich Orthey mit dem dualen System der Berufsausbildung in der Diskussion auseinander, wobei er die Krisendiskussion des dualen Systems unter ausführlichem Bezug auf ihre hauptsächlichlichen Protagonisten als „Auseinanderfallen der Systemzeiten von Arbeitstätigkeiten und Berufen“ interpretiert. Es folgen ähnlich ertragreiche Abschnitte zu Systemen und Subjekten, zur Individualität und radikalen Pluralität, zur Bildung und Qualifizierung sowie zur Aus- und Weiterbildung, in denen Orthey überall die Modernisierungsdynamik entfaltet.

Orthey hat ein schwieriges Buch vorgelegt, das (vor allem mit der CD-ROM) auch den nicht systemtheoretisch geschulten Wissenschaftlern manchen Denkanstoß geben kann. Der Rezensent hat im Laufe seiner Lektüre des Buches und im häufig spielerischen Umgang mit der wesentlich umfangreicheren beigelegten CD-ROM seine bisherige Meinung aufgeben müssen, dass der systemtheoretische Theorieansatz keine besondere Erklärungsmächtigkeit für ein historisch gewachsenes duales oder plurales Berufsbildungssystem in Deutschland mit seinen vielfältigen Widersprüchen und seinen vielfältigen Entwicklungen und Problemen aufzeigen kann.

Nachruf auf Gustav Fehrenbach

Am 6. Mai 2001 ist Gustav Fehrenbach gestorben. Mit ihm hat das Bundesinstitut für Berufsbildung einen engen Weggefährten und engagierten Mitstreiter für die Belange der Beruflichen Bildung verloren.

Gustav Fehrenbach wurde am 17. Februar 1925 in Lörrach geboren, besuchte die Volksschule und begann seine berufliche Laufbahn als Postjungbote. Nach Kriegsdienst und Kriegsgefangenschaft trat er Ende 1945 in die Deutsche Postgewerkschaft (DPG) ein. Von 1965 bis 1982 Stellvertretender DPG-Vorsitzender und zugleich Mitglied der Sozialausschüsse der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA), hatte er von 1982 bis zum Eintritt in den Ruhestand 1990 den Stellvertretenden Vorsitz des Deutschen Gewerkschaftsbundes und die Leitung der Abteilungen Beamte / Öffentlicher Dienst, Allgemeine und Berufliche Bildung inne. Ebenfalls seit 1982 war er Vorsitzender der CDA-Arbeitsgemeinschaft Christlich-Demokratischer DGB-Gewerkschafter.

Vor allem die Achtzigerjahre waren geprägt durch die enge Zusammenarbeit Gustav Fehrenbachs mit dem Bundesinstitut. Seit dem 24. Februar 1983 war er Mitglied des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung als Nachfolger von Maria Weber, für die er zugleich auch den Stellvertretenden Vorsitz übernahm. In den Jahren 1985 und 1988 leitete er als Vorsitzender den Hauptausschuss. Anliegen waren ihm stets die Schaffung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebots und von Chancengleichheit in der Beruflichen Bildung sowie die Förderung und Finanzierung der Überbetrieblichen Ausbildungsstätten. Besonders hervorzuheben ist sein Einsatz für die Interessen des Bundesinstituts bei der Erarbeitung des Berufsbildungsförderungsgesetzes und bei der Vorbereitung und Durchführung der Evaluierung des Bundesinstituts Mitte der Achtzigerjahre. Mit dem Ausscheiden aus dem Berufsleben endete auch seine herausragende Arbeit für das Bundesinstitut.

Die Kollegen und Kolleginnen des Bundesinstituts für Berufsbildung werden Gustav Fehrenbach für seine wichtigen Impulse und tatkräftige Unterstützung in ehrendem Angedenken behalten.

AUTOREN

- **DR. REINHARD BAUER**
Firmenverbund zur Förderung der beruflichen
Weiterbildung GmbH – ffw
Allersberger Str. 185/F, 90461 Nürnberg
E-Mail: bauer@ffw-nuernberg.de
- **WERNER KOOP**
trendkontor GbR
Oelkersallee 9, 22769 Hamburg
E-Mail: trendkontor@t-online.de
- **LOTHAR MÜLLER-KOHLBERG**
Arbeitsamt Leverkusen
Heinrich-von-Stephan-Str. 16, 51373 Leverkusen
E-Mail: Lothar.Mueller-Kohlenberg@arbeitsamt.de
- **WOLFGANG REICHELT**
thinkhouse GmbH
Homberger Straße 74 b, 47441 Moers
E-Mail: w.reichelt@thinkhouse.de
- **SONJA SCHELPER**
Stiftung Berufliche Bildung
Wendenstr. 493, 20537 Hamburg
E-Mail: sonja.schelper@sbb-hamburg.de
- **HUBERTUS SCHICK**
Universität Bremen/KUA (FVG-Mitte)
Postfach 33 04 40, 28334 Bremen
E-Mail: hschick@uni-bremen.de
- **ULRICH SCHMIDT**
SYNBIOS Projectment GmbH
Hansaallee 96, 40547 Düsseldorf
E-Mail: info@synbios-projectment.de
- **GABRIELE WALTER**
SYNBIOS Projectment GmbH
Hansaallee 96, 40547 Düsseldorf
E-Mail: info@synbios-projectment.de
- **KARL WÖSTMANN**
Arbeitsförderungs-Zentrum
Deichstr. 29, 27568 Bremerhaven
E-Mail: karl.woestmann@arbeitsfoerderungs-
zentrum.de
- **MARGARETA WOLF, MdB**
Parlamentarische Staatssekretärin beim
Bundesminister für Wirtschaft und Technologie
und Beauftragte der Bundesregierung für den
Mittelstand,
Scharnhorststr. 34–37, 10115 Berlin
E-Mail: margareta.wolf@bmwi.bund.de

AUTOREN DES BIBB, BONN

- **URSULA BEICHT**
E-Mail: beicht@bibb.de
- **KLAUS BERGER**
E-Mail: berger@bibb.de
- **BÄRBEL BERTRAM**
E-Mail: bertram@bibb.de
- **BETTINA EHRENTHAL**
E-Mail: ehrenthal@bibb.de
- **DR. KLAUS HAHNE**
E-Mail: hahne@bibb.de
- **DR. KATHRIN HENSGE**
E-Mail: hensge@bibb.de
- **HEIKE KRÄMER**
E-Mail: kraemer@bibb.de
- **PROF. DR. HELMUT PÜTZ**
E-Mail: puetz@bibb.de
- **KORNELIA RASKOPP**
E-Mail: raskopp@bibb.de
- **DR. VOLKER REIN**
E-Mail: rein@bibb.de
- **GUNTHER SPILLNER**
E-Mail: spillner@bibb.de
- **KLAUS TROLTSCH**
E-Mail: troltsch@bibb.de
- **PHILIPP ULMER**
E-Mail: ulmer@bibb.de
- **DR. JOACHIM G. ULRICH**
E-Mail: ulrich@bibb.de
- **GISELA WESTHOFF**
E-Mail: westhoff@bibb.de
- **DR. GERT ZINKE**
E-Mail: zinke@bibb.de

IMPRESSUM

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
30. Jahrgang, Heft 5/2001, September/Oktober 2001

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Der Generalsekretär
Hermann-Ehlers-Straße 10, 53113 Bonn

Redaktion

Dr. Ursula Werner (verantw.)
Stefanie Leppich, Katharina Reiffenhäuser
Telefon: 0228 - 107-1722/1723/1724
E-Mail: bwpp@bibb.de, Internet: www.bibb.de

Beratendes Redaktionsgremium

Dr. Gisela Feller, Heike Krämer, Kerstin Mucke,
Dr. Eckart Strohmaier, Herbert Tutschner

Gestaltung

Hoch Drei, Berlin
Verlag, Anzeigen, Vertrieb
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld
Telefax: 0521 - 9 11 01 - 19,
Telefon: 0521 - 9 11 01 - 11
E-Mail: service@wbv.de

Bezugspreise und Erscheinungsweise

Einzelheft 15,- DM
Jahresabonnement 74,- DM
Auslandsabonnement 83,- DM
zuzüglich Versandkosten, zweimonatlich

Kündigung

Die Kündigung kann bis drei Monate
vor Ablauf eines Jahres beim Verlag erfolgen

Copyright

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich
geschützt. Nachdruck, auch auszugsweise,
nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Manuskripte gelten erst nach Bestätigung
der Redaktion als angenommen. Namentlich
gezeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt
die Meinung des Herausgebers dar. Unverlangt
eingesandte Rezensionsexemplare werden nicht
zurückgesandt.

ISSN 0341-451