

Berufe 2006

Kommentar

Beruflichkeit und Modularisierung schließen sich nicht aus

Bildungsstandards im dualen System

Ausbildungspartnerschaften

Bankenausbildung

Kaufleute der Medienbranche

Gepr. Berufspädagoge/-in
für Aus- und Weiterbildung (IHK)

Weitere Themen

Schlüsselqualifikationen beruflich begabter
Lehrlinge

Ausbildungsvergütung

► **KOMMENTAR**

- 03** REINHOLD WEIß
Beruflichkeit und Modularisierung schließen sich nicht aus: Die Alpenländer machen es vor!

► **THEMA: BERUFE 2006**

Modernisierung von Aus- und Weiterbildungsberufen wird auch 2006 fortgesetzt

- 05** IRMGARD FRANK, DANIEL SCHREIBER
Bildungsstandards – Herausforderungen für das duale System

- 11** FRIEDRICH KERKA, BERND KRIEGESMANN, CHRISTINA A. SIEGER
Der Mangel an Umsetzungskompetenz behindert Innovationen in der Biotechnologie

- 16** VERA DRINKHUT, WALTER SCHLOTTAU
Ausbildungspartnerschaften fördern die Einführung neu(geordnet)er Berufe
Ergebnisse aus Fallstudien in innovativen Branchen

- 21** BETTINA TRAPPMANN-WEBERS
Neue Ausbildungsberufe im Dienstleistungsbereich
Auszubildende bewerten Umsetzung auch kritisch

- 25** RAINER BRÖTZ, MARLIES DORSCH-SCHWEIZER, THOMAS HAIPETER
Die Bankenausbildung im Spiegel von Wissenschaft und Praxis

- 30** MARLIES DORSCH-SCHWEIZER, HEIKE KRÄMER
Mit neuem Namen und neuen Inhalten: Kaufleute der Medienbranche

- 33** MAGRET REYMERS
Beruf für Jugendliche mit mathematischer Neigung: Mathematisch-technische(r) Softwareentwickler/-in

- 35** MANUELA THIELE, CHRISTIAN MATSCHULLA, ANSGAR RICHTER
Ausbildungsoptionen in neuen Dienstleistungsberufen
Branchenspezifische Zusatzqualifikation in der Beratungswirtschaft

- 37** HENRIK SCHWARZ
Markt- und serviceorientiert: Immobilienkaufleute

- 40** BÄRBEL BERTRAM, DIETER WEIß
Spezialisten für Küsten und Flüsse werden praxisnah geprüft
BIBB entwickelte Prüfungsaufgabenpool für Wasserbauer

- 44** ULRICH BLÖTZ, MICHAEL BRATER, HEINRICH TILLMANN
Neuer Beruf für betriebsbezogene Bildungsdienstleistungen:
Gepr. Berufspädagoge/-in für Aus- und Weiterbildung IHK

► **BERUFLICH BEGABTE**

- 49** MARGRIT STAMM
Schlüsselqualifikationen beruflich begabter Lehrlinge
Ergebnisse aus einer Schweizer Längsschnittstudie zur Exzellenzentwicklung in der Berufsbildung

► **HOCHSCHULTAGE**

- 53** PETER KAUNE, GEORG SPÖTTL
14. Hochschultage Berufliche Bildung wiederum ein Highlight!

► **RECHT**

- 55** JOHANNA MÖLLS
Ausbildungsvergütung in öffentlich oder durch Spenden geförderten Ausbildungsverhältnissen

► **HAUPTAUSSCHUSS**

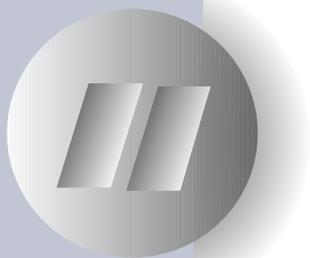
Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO für behinderte Menschen – Empfehlung des HA (Beilage)

► **REZENSIONEN**

► **ABSTRACTS**

► **IMPRESSUM / AUTOREN**

Diese Ausgabe enthält die ständige Beilage „BWPplus“, eine Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB und Beilagen des Bertelsmann Verlages, Bielefeld.



Beruflichkeit und Modularisierung schließen sich nicht aus: Die Alpenländer machen es vor!

► Wenn nur 31 Prozent der Betriebe in den alten Bundesländern ausbilden, liegt dies unter anderem auch daran, dass es für viele Branchen mit differenzierten Anforderungsprofilen keine speziell darauf abgestellten Ausbildungsberufe gibt. Darin kommt zum Ausdruck, dass das duale System der Berufsausbildung seinen Ursprung im gewerblich-technischen Bereich und im Handwerk hat. Im Dienstleistungsbereich kommt der dualen Berufsausbildung noch längst nicht die Bedeutung zu, die ihrem Gewicht im Beschäftigungssystem entspricht. Inzwischen hat der strukturelle Wandel seinen Niederschlag aber auch im Ausbildungssystem gefunden. Dies belegen zahlreiche neue Ausbildungsberufe im Dienstleistungsgewerbe. Beispiele aus der jüngsten Zeit sind der Kaufmann/die Kauffrau für Dialogmarketing, der/die Fachangestellte für Markt- und Sozialforschung, der Servicefahrer/die Servicefahrerin oder auch der Kaufmann/die Kauffrau für Tourismus und Freizeit.

Langsam steigt auch der Anteil der Auszubildenden in Dienstleistungsberufen an. Der Wandel vollzieht sich jedoch langsam, weil die neuen Ausbildungsberufe in der Regel nur auf jeweils kleine Arbeitsmarktsegmente abzielen. Auch müssen die überwiegend kleinen und mittelständischen Betriebe erst noch Erfahrungen mit der Berufsausbildung sammeln. All dies braucht Zeit. Mit einer größeren Zahl von Ausbildungsverträgen ist deshalb – zumindest in den ersten Jahren – noch nicht zu rechnen. Außerdem dürften die neuen Berufe nicht immer nur zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen. Teilweise werden auch bestehende Ausbildungsverhältnisse ersetzt.

Neuordnungsverfahren orientieren sich am Grundsatz, die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln. Als Kriterien für die Anerkennung von Ausbildungsberufen gelten unter anderem ein hinreichender, vom einzelnen Betrieb unabhängiger Bedarf, die Möglichkeit eines geordneten Ausbildungsganges mit einer Dauer zwischen zwei und drei Jahren sowie ein möglichst breites Einsatzfeld als Voraussetzung für Fortbildung und beruflichen Aufstieg. Der im Konsens erstellte Kata-

log von Anforderungen an Ausbildungsberufe stammt aus dem Jahr 1974 (siehe BWP 4/2005, 11). Er ist nach wie vor richtig und wichtig. In der Praxis der Neuordnung werden diese Standards zuweilen allerdings großzügig ausgelegt und Berufe kreiert, die von vornherein nur eine beschränkte Durchlässigkeit und Transferierbarkeit auf dem Arbeitsmarkt aufweisen. Das Beispiel des „Speiseeisherstellers“, der als neuer Beruf geschaffen werden soll, ist das letzte, aber nicht das einzige Beispiel eines Neuordnungsverfahrens, in dem der Grundsatz der Beruflichkeit im Sinne eines sehr spezifischen Profils und Einsatzbereichs ausgelegt worden ist. Angesichts des Mangels an Ausbildungsplätzen zieht das Argument, dadurch neue Ausbildungsplätze zu erschließen, in der Regel mehr als der sachliche Vorbehalt, auf diese Weise eine zunehmende Zahl von Splitterberufen mit einer eingeschränkten beruflichen Mobilität zu schaffen.

Bei der Mehrzahl der neuen wie auch der bestehenden Ausbildungsberufe handelt es sich um Monoberufe. Dabei weisen sie durchaus eine Reihe von Gemeinsamkeiten und Überschneidungen untereinander auf. Die Berücksichtigung gemeinsamer Elemente, von Übergängen und Anrechnungsmöglichkeiten liegt daher auf der Hand. Dies ist im Rahmen von Neuordnungsverfahren stärker zu berücksichtigen, dient der Flexibilität des Fachkräftenachwuchses und eröffnet breitere Einsatzfelder.

Über die aktuellen Neuordnungsverfahren hinaus stellt sich daher die Grundsatzfrage: Soll dem Strukturwandel durch zusätzliche und tendenziell spezialisierte Ausbildungsberufe mit einer in der Regel geringen Zahl von Ausbildungsverhältnissen Rechnung getragen werden? Oder sollen die differenzierten Anforderungen im Dienstleistungsbereich durch Berufe mit einer breiteren fachlichen Basis und entsprechenden fachlichen und/oder branchenmäßigen Spezialisierungen aufgefangen werden? Die Meinungen in dieser Frage sind gespalten. Die Praxis fordert in der Regel einen auf den spezifischen Bedarf einer Branche oder eines Arbeitsmarktsegments abgestellten Ausbildungsberuf. Die Wissenschaft hin-

gegen tendiert eher zu einem Modell mit geringerer Spezialisierung. Die Forderung von Felix Rauner nach einer Zusammenfassung der bestehenden Ausbildungsberufe zu Berufsfamilien und Grundberufen steht dafür als Beispiel.

In den europäischen Nachbarländern ist man eher den Weg einer breit angelegten Berufsausbildung gegangen, teilweise um den Preis einer mangelnden Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt. Beispiele dafür, wie die fachliche Breite und die Arbeitsmarktverwertbarkeit gleichermaßen erreicht werden können, liefern die Berufsbildungsreformen in der Schweiz und in Österreich. In beiden Ländern wurden bzw. werden grundlegende Strukturreformen auf den Weg gebracht, die mehr Durchlässigkeit und Flexibilität zum Ziel haben. In beiden Ländern spielen Module dabei eine wichtige Rolle. In der Schweiz wurden sie im Bereich der höheren Berufsbildung und der beruflichen Weiterbildung eingeführt.

Strukturwandel und Arbeitsmarktentwicklung liefern Argumente für neue Berufsstrukturen

In Österreich will man noch einen Schritt weitergehen. Ziel der Berufsbildungsreform ist nichts weniger als eine „Flurbereinigung“ der Berufslandschaft durch die Reduktion der Zahl der Ausbildungsberufe und die Einführung von neuen, die einzelnen Berufe verbindenden Strukturelementen. Dem soll ein Modularisierungskonzept dienen. Ein aktueller Umsetzungsvorschlag des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft unterscheidet zwischen Grundmodulen, Hauptmodulen und Spezialmodulen. Grundmodule beinhalten Kenntnisse und Fertigkeiten, die den grundlegenden Tätigkeiten eines Lehrberufs oder mehrerer Lehrberufe eines bestimmten Berufsbereichs entsprechen. Hauptmodule setzen sich aus jenen Kenntnissen und Fertigkeiten zusammen, die die spezifischen Qualifikationen eines Berufs oder Berufsbereichs ausmachen. Und Spezialmodule beinhalten weitere Kenntnisse und Fertigkeiten, die spezifischen Produktionsweisen und Dienstleistungen entsprechen. Eine Zerstückelung von Berufen in Einzelmodule mit jeweils spezifischen Einzelprüfungen ist dabei nicht vorgesehen. Die Berufsausbildung soll auch

künftig auf dem bestehenden Fachkräfteniveau durchgeführt werden.

Die beiden Alpenländer haben sich damit für eine modulare Reform ohne Preisgabe des Berufsprinzips entschieden. Auf Dauer muss auch hierzulande ohne Scheuklappen und Tabus über Möglichkeiten einer Modularisierung gesprochen werden. In diese Richtung weist ein „Vorschlag für ein flexibles Qualifizierungskonzept“, der vom Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) vorgelegt worden ist. Er hat den Charme eines durchgängigen Konzeptes, das auf der Basis des Berufsprinzips auch die Fortbildung sowie den tertiären Bereich einschließt. Und er sieht ebenfalls eine Modularisierung sowie die Vergabe von Leistungspunkten vor. Das Konzept ist damit anschlussfähig an die Diskussion über einen Europäischen und nationalen Qualifikationsrahmen und die Einführung eines Leistungspunktesystems (ECVET). Geradezu revolutionär ist der Hinweis, für den Kompetenznachweis bedürfe es nicht unbedingt einer Prüfung vor einer Kammer. Eine Zertifizierung könne auch auf anderem Wege, etwa durch den Ausbildungsbetrieb oder die Berufsschule, vorgenommen werden.

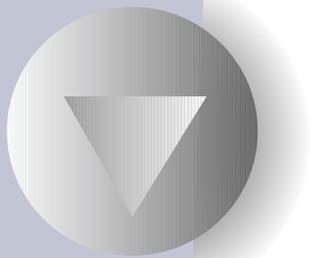
In der Praxis bieten die neu geordneten Berufe bereits zahlreiche Differenzierungsmöglichkeiten. So gibt es Berufe mit unterschiedlichen Fachrichtungen, Einsatzgebieten und Schwerpunkten. Es gibt Berufe mit obligatorischen Elementen, Wahlpflicht- und Wahlelementen. Es gibt Berufe mit gemeinsamen (Kern-)Qualifikationen und differenzierten Abschlüssen. Und es gibt Ausbildungsberufe nach dem so genannten Anrechnungsmodell (unechte Stufenausbildung). Zusätzliches Flexibilisierungspotenzial bietet das novellierte Berufsbildungsgesetz. So ist es nunmehr möglich, Zusatzqualifikationen bundeseinheitlich im Rahmen von Neuordnungsverfahren zu regeln oder in anderen Bereichen erworbene Kompetenzen anzurechnen. Die Elemente für eine Reform sind also durchaus bereits vorhanden. Sie könnten allerdings noch konsequenter genutzt werden.

In der aktuellen Diskussion wird eine alte Debatte neu belebt. Im Kern geht es um die Frage, wie viele Ausbildungsberufe und welcher Grad an Differenzierung im Interesse der Beschäftigung und der Durchlässigkeit erforderlich sind. Gute Argumente für neue Berufsstrukturen gibt es genug. Der Strukturwandel liefert sie ebenso wie die Arbeitsmarktentwicklung. Zusätzlichen Schub bringt die Diskussion über einen Europäischen Qualifikationsrahmen und die Schaffung eines Leistungspunktesystems (ECVET). Hier stellt sich ganz konkret die Frage nach Übergängen, Anrechnungsmöglichkeiten und auch der Zertifizierung von Teilqualifikationen. Last but not least dürfte auch der Rückgang der Auszubildendenzahlen in der nächsten Dekade die bestehende Struktur der Ausbildungsberufe in Frage stellen. Eine Fachklassenbildung, die bereits heute in vielen Berufen kaum möglich ist, dürfte dann erst recht schwierig werden. ■



REINHOLD WEISS

*Prof. Dr., Ständiger Vertreter des Präsidenten
des Bundesinstituts für Berufsbildung und
Leiter des Forschungsbereichs, Bonn*



Modernisierung von Berufen wird auch 2006 fortgesetzt

► Mit vier neuen und 17 modernisierten Ausbildungsberufen wird in diesem Jahr die Modernisierung der dualen Berufsausbildung weitergeführt. Die Anzahl der seit 1996 neu geordneten Ausbildungsberufe erhöht sich dadurch auf 273, wovon 46 Berufe völlig neu geschaffen und 227 Berufe modernisiert wurden. Darüber hinaus haben auch die Neuordnungsaktivitäten bei der Fortbildung zugenommen: Vier Fortbildungsregelungen treten voraussichtlich 2006 in Kraft.

NEUE DUALE AUSBILDUNGSBERUFE

Fachangestellte für Markt- und Sozialforschung sind in Marktforschungsinstituten, in Industrie-, Handels- und Dienstleistungsunternehmen mit eigener betrieblicher Marktforschung, einschließlich Unternehmensberatungen, Werbe- und Media-Agenturen sowie in Forschungseinrichtungen der empirischen Sozial- und Wirtschaftsforschung tätig. Sie planen, organisieren und steuern in enger Zusammenarbeit mit den Forschern die Durchführung von Projekten. (Ausbildungsdauer drei Jahre)

Fachkräfte für Möbel-, Küchen- und Umzugs-service arbeiten in Unternehmen des Küchen- und Möbelhandels sowie in Möbelspeditionen. Sie montieren Küchen- und Möbelteile und bauen Küchen und Möbel auf und ab bis hin zur Installation elektrischer Einrichtungen und Geräte sowie dem Anschluss an Wasserleitungen und Lüftungsanlagen. (Ausbildungsdauer drei Jahre)

Kaufleute für Dialogmarketing sind in Call Centern, in Servicecentern von Industrie-, Handels- und Dienstleistungs-

Übersicht 1 Neue bzw. modernisierte Ausbildungsordnungen

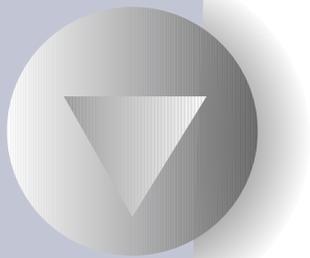
■	Fachangestellte(r) für Markt- und Sozialforschung
■	Fachkraft für Hafenlogistik
■	Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugs-service
■	Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk
■	Flechtwerkgestalter/-in
■	Hafenschiffer/-in
■	Holzmechaniker/-in
■	Immobilienkaufmann/-kauffrau
■	Kaufmann/Kauffrau für Dialogmarketing
■	Kaufmann/Kauffrau für Marketingkommunikation
■	Kaufmann/Kauffrau für Versicherung und Finanzen
■	Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel
■	Mediengestalter/-in Bild und Ton
■	Medienkaufmann/-kauffrau Digital und Print
■	Medizinische(r) Fachangestellte(r)
■	Müller/Müllerin (Verfahrenstechnologe für Mühlen- und Futtermittelwirtschaft)
■	Ofen- und Luftheizungsbauer/-in
■	Tiermedizinische(r) Fachangestellte(r)
■	Tischler/Tischlerin
■	Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik
■	Servicefachkraft für Dialogmarketing
	Stand: 1. 8. 2006

Übersicht 2 Neue bzw. modernisierte Fortbildungsordnungen

■	Geprüfte(r) Gestaltungsberater/-in im Raumausstatter-Handwerk
■	Geprüfte(r) Handelsfachwirt/-in
■	Geprüfte(r) Industriemeister/-in – Fachrichtung Textilwirtschaft
■	Geprüfte(r) Technische(r) Fachwirt/-in
	Stand: 1. 8. 2006

unternehmen und in anderen dialogorientierten Organisationseinheiten tätig. Sie verhandeln mit Auftraggebern und planen, steuern und kontrollieren die Projektabwicklung. (Ausbildungsdauer drei Jahre)

Servicefachkräfte für Dialogmarketing arbeiten in Call Centern, in Servicecentern von Industrie-, Handels- und Dienstleistungsunternehmen und in anderen dialogorientierten Organisationseinheiten. Sie analysieren unter Einsatz von Gesprächsführungstechniken den Bedarf, beraten Kunden und bieten kundenspezifische Problemlösungen an. (Ausbildungsdauer zwei Jahre) ■



Bildungsstandards – Herausforderungen für das duale System

► Ausgehend von den Ergebnissen der international vergleichenden Schulstudien und den schlechten Noten, die das deutsche Schulsystem erhielt, wurden für den allgemein bildenden Unterricht outputorientierte Bildungsstandards entwickelt und verbindlich eingeführt. Vor diesem Hintergrund greift der Beitrag das Thema für die Berufsausbildung auf. Nach einer Betrachtung des Konzepts der „Bildungsstandards“ und deren Würdigung werden Standards der Berufsausbildung dargestellt. Weiter wird der Frage nachgegangen, wie die Überlegungen im allgemein bildenden Bereich für die Berufsbildung „anschlussfähig“ gemacht werden können und welche Forschungs- und Entwicklungsfragen für die Berufsbildungsforschung daraus resultieren.



IRMGARD FRANK

Leiterin der Abteilung „Struktur und Ordnung der beruflichen Bildung“ im BIBB



DANIEL SCHREIBER

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Qualitätsstandards, Zertifizierungen, Prüfungen“ im BIBB

Bildungsstandards im allgemein bildenden Bereich

Die Ergebnisse der so genannten PISA-Studie, das schlechte Abschneiden im internationalen Vergleich und der dadurch ausgelöste „Pisa-Schock“ haben in Deutschland zu einer umfassenden und kontroversen Diskussion um die Einführung nationaler Bildungsstandards geführt. Als eine der Konsequenzen beschloss die Kultusministerkonferenz (KMK) 2002 die verbindliche Festlegung von Bildungsstandards für den allgemein bildenden Schulbereich. Dazu wurde 2003 eine Arbeitsgruppe am Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) eingerichtet, die unter Führung von Eckhardt KLIEME eine Expertise zum Thema Bildungsstandards erstellte.¹ In diesem Gutachten geht es darum, die Ziele pädagogischer Arbeit in den Kernfächern outputorientiert, d. h. als anzustrebende Lernergebnisse der Schüler und Schülerinnen, zu beschreiben. Bis Ende 2004 wurden durch die KMK vom Primarbereich bis zum mittleren Abschluss Bildungsstandards in den

Konzept der „Bildungsstandards“ auf der Basis von Kompetenzmodellen nach dem Klieme-Gutachten

Festlegung „outputorientierter“² Lernleistungen³, d. h. die Beschreibung der gewünschten Kompetenzen, über die Schülerinnen und Schüler nach Abschluss einer Jahrgangsstufe verfügen sollen. Sie sollen den Schulen zugleich als Orientierung für verbindliche Ziele dienen.

Kompetenzmodelle stellen den Bezugsrahmen für das professionelle Handeln der Lehrerinnen und Lehrer dar; sie sollen gleichzeitig methodische und didaktische Freiräume in der Gestaltung des Unterrichtes eröffnen.

Kompetenzmodelle werden jeweils domänenspezifisch formuliert, d. h., sie beschreiben die Inhalte der jeweiligen Lernbereiche bzw. Fächer. Die Inhalte werden auf unterschiedlichen Stufen (Niveaus) festgeschrieben und konkretisiert. Damit dienen sie den Lehrkräften als Orientierung für die zu vermittelnden bzw. zu erwerbenden Kompetenzen.

Kompetenzmodelle sind zugleich die Grundlage für die Entwicklung geeigneter Aufgabensets und Verfahren zur Feststellung der Lernergebnisse und zur Lernbewertung.

Bildungsstandards werden als Instrumente für die kontinuierliche Evaluation der Zielerreichung und der Qualität des Bildungssystems als so genanntes Bildungs-Benchmarking verstanden.

Kernfächern Deutsch, Mathematik und in den Naturwissenschaften entwickelt, die inzwischen in allen Bundesländern verbindlich eingeführt wurden.

Im Klieme-Gutachten, als Grundlage für die eingeführten Standards, werden die im allgemein bildenden Bereich vorliegenden inputorientierten Curricula um outputorientierte Bildungsstandards ergänzt. Dabei soll nicht nur eine Orientierung auf die pädagogischen bzw. die Lern-Ziele erfolgen, sondern es sollten auch fachdidaktische und psychologische Konzepte des Kompetenzaufbaus sowie Konzepte und Verfahren der Testentwicklung berücksichtigt werden.

Im Einzelnen bedeutet das:

- Bildungsstandards folgen *Bildungszielen*, die Aussagen darüber enthalten, was in Schulen gelernt werden soll. Hierbei spielen Einstellungen, Werte, Interessen und Motive eine ebenso große Rolle wie Wissensinhalte, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Bildungsziele in diesem Verständnis zeigen sowohl persönliche Entwicklungsmöglichkeiten wie auch den Bezug zu gesellschaftlichen Anforderungen im Alltag und Beruf auf. Diese relativ allgemeinen Aussagen müssen konkretisiert werden.
- Diese Konkretisierung erfolgt in Form von Kompetenzanforderungen, d. h. einer Festlegung dessen, welche Kompetenzen die Schülerinnen und Schüler erworben haben sollen. Systematisch aufbereitet werden diese Anforderungen in *Kompetenzmodellen*, die die Lernleistungen auf unterschiedlichen Niveaus, bezogen auf die einzelnen Jahrgangsstufen, beschreiben. Diese werden als Mindeststandards festgelegt.
- Bildungsstandards beinhalten darüber hinaus *Aufgabenstellungen* und *Verfahren*, um die Lernergebnisse zu evaluieren, d. h. um festzustellen, ob die Schülerinnen und Schüler das angestrebte Lernziel tatsächlich erreicht haben. Die Ergebnisse können rückgekoppelt werden, um die Qualität des gesamten Systems (Klasse, Schule; Bildungssystem) zu überprüfen.⁴

Mit der Einführung von Bildungsstandards wird außerdem das Ziel verfolgt, die Transparenz des Bildungswesens zu erhöhen und so mit den Instrumenten des Bildungscontrollings Veränderungsbedarf zu erkennen, um notwendige Entwicklungen anregen zu können. Darüber hinaus besteht die Absicht, mit den Standards Voraussetzungen für eine Vergleichbarkeit der Bildungssysteme im europäischen bzw. internationalen Bereich zu erhalten. Mit der Entwicklung und Implementation der Bildungsstandards verbindet sich auch die Hoffnung, die Qualität des Unterrichtes zu verbessern.

Standards in der Berufsbildung

Standards haben im berufsbildenden Bereich eine lange Tradition; sie sind inputorientiert und auf der Basis curricularer Vorgaben entwickelt. Allerdings sind mit der zunehmenden Entwicklung offener Berufsbilder und der Festlegung kompetenzorientierter Prüfungsformen verstärkt Ansätze prozess- und handlungsorientierter und damit lernergebnisorientierter Standards zu erkennen.

Im Nachfolgenden werden diese Ansätze beschrieben und hinsichtlich der wesentlichen Merkmale des Klieme-Gutachtens erörtert, und es wird der Frage nachgegangen, inwieweit das Konzept der Bildungsstandards aus dem allgemein bildenden Bereich auch für die berufliche Bildung anschlussfähig gemacht werden kann und welche Herausforderungen damit verbunden sind.⁵

UNTERSCHIEDLICHE KONZEPTE DES KOMPETENZVERSTÄNDNISSES

Das allgemein bildende Schulwesen und die Berufsausbildung verfügen über ein unterschiedliches Kompetenzverständnis. So werden im Klieme-Gutachten Kompetenzen verstanden als „die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten [...], um bestimmte Probleme zu lösen sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können“.⁶

Bildungsstandards nach der Klieme-Expertise sind	Standards nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) sind
<ul style="list-style-type: none"> • allgemeine Bildungsziele verknüpft mit • lernergebnisorientierten Kompetenzmodellen • umgesetzt in Aufgaben und • Verfahren zur Überprüfung 	<ul style="list-style-type: none"> • die Orientierung der Ausbildung an dem Bildungsleitziel der umfassenden beruflichen Handlungsfähigkeit • die Festschreibung der zu vermittelnden Inhalte in den Berufsbildpositionen und im entsprechenden Ausbildungsrahmenplan • Prüfungsanforderungen, konkretisiert in unterschiedlichen Aufgaben • Verfahren zur Überprüfung der Kompetenzen
Grundlegende Charakteristika	
<ul style="list-style-type: none"> • Festlegung von Kompetenzbereichen in einem Fach auf der Basis der Anforderungen zur Beherrschung eines Faches • Kumulativer Ansatz auf der Basis von Niveaustufen 	<ul style="list-style-type: none"> • Festlegung von Inhalten auf einer ganzheitlichen Ebene (Integration von Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten) bezogen auf relevantes berufliches Handeln in den Berufen • Integrierter Ansatz (Berufsprinzip), keine Niveaustufen

Übersicht Standards im allgemeinen und beruflichen Bereich

Ein wesentliches Merkmal dieses Kompetenzverständnisses ist der Bezug auf einen Gegenstandsbereich. „Mit dem Begriff ‚Kompetenzen‘ ist ausgedrückt, dass die Bildungsstandards (...) Grunddimensionen der Lernentwicklung in einem Gegenstandsbereich (einer ‚Domäne‘, einem Lernbereich oder einem Fach) identifizieren. Kompetenzen spiegeln die grundlegenden Handlungsanforderungen (wider), denen die Schülerinnen und Schüler in der Domäne ausgesetzt sind; spezifische Fächer und fachliche Sachverhalte in diesen Fächern stehen dabei im Fokus.“⁷

In der Berufsbildung überwiegt ein Kompetenzverständnis, das die Befähigung des Einzelnen zum eigenverantwortlichen umfassenden beruflichen Handeln in unterschiedlichen Kontexten zum Ziel hat.

Kompetenzen können hier verstanden werden als die *gesamten Handlungs- und Selbstorganisationsfähigkeiten des Einzelnen*, die es ihm ermöglichen, anstehende Aufgaben und Arbeiten angemessen (d. h. bezogen auf Kontexte und die in ihnen handelnden Personen) bewältigen zu können. (vgl. Übersicht)

Im Mittelpunkt der Betrachtung steht dabei die umfassende berufliche Handlungsfähigkeit der Person, die sich zusammensetzt aus einem Bündel von Fachkompetenzen, Methodenkompetenzen, Sozialkompetenzen und personalen Kompetenzen und die die Basis schafft für das selbstständige Planen, Durchführen und Bewerten der übertragenen Arbeiten und Aufgabenstellungen und für die Reflexion des eigenen beruflichen Handelns.

Berufliche Bildung geht von einem kontextspezifischen Bezug von Kompetenzen aus; nur werden hier nicht die tradi-

tionellen Fächer herangezogen, sondern die in den jeweiligen Berufsbildern verdichteten Handlungsanforderungen: Der in der Berufsbildung verwendete Kompetenzbegriff überwindet die ausschließlich auf Fächer bezogene Engführung und kann in erster Linie berufspädagogisch und/oder lerntheoretisch fundiert und als *handlungs- und prozessbezogen* charakterisiert werden.⁸

Standards nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Ein Vergleich der zentralen Merkmale des Konzeptes der Bildungsstandards mit den Strukturen des Berufsbildungssystems zeigt, dass in der beruflichen Bildung bereits seit vielen Jahren eine Standardisierung als Qualitätssicherung betrieben wird.⁹

BILDUNGSZIELE NACH BBiG

Auf der Ebene der Bildungsziele kann das Berufsbildungsgesetz (BBiG) als Standard gelten. Hier ist die Vermittlung beruflicher Handlungsfähigkeit als Leitziel der dualen Berufsausbildung fest verankert.

Die Ausbildungsordnungen für die staatlich anerkannten Ausbildungsberufe können als Konkretisierung des BBiG angesehen werden.¹⁰ In den Ausbildungsordnungen sind für die jeweiligen Berufsprofile die folgenden Merkmale festgeschrieben:

- Bezeichnung des Ausbildungsberufs;
- Ausbildungsdauer, zwischen zwei und drei Jahren;
- Katalog der zu vermittelnden Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse, festgelegt als Mindeststandard;
- Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung zur Vermittlung der Inhalte;
- Prüfungsanforderungen.

In den Ausbildungsordnungen werden die zu vermittelnden Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse für die duale Berufsausbildung auf der Basis curricularer Vorgaben, und damit inputorientiert, formuliert. Dabei wird festgelegt, welche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse in welchen zeitlichen Abfolgen vermittelt bzw. gelernt werden sollen. Die in den Ausbildungsordnungen verankerten Prüfungsregelungen sind Verfahren zur Feststellung von Lernergebnissen. Nach dem Verständnis des Klieme-Gutachtens können Ausbildungsordnungen als Mindeststandards verstanden werden.

AUSBILDUNGSORDNUNGEN UND RAHMENBEDINGUNGEN

Nicht nur die Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse der Berufsbildung sind als gesetzliche Standards formuliert,

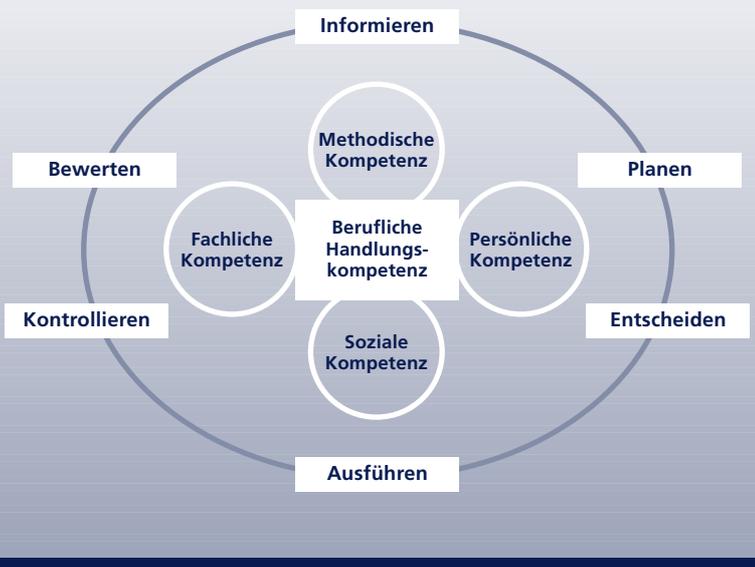


Abbildung Merkmale beruflicher Handlungskompetenz

sondern auch der *Prozess des Zustandekommens*: Die Entwicklung von Ausbildungsordnungen verläuft in einem konsensorientierten Verfahren unter Beteiligung der Sozialpartner (Arbeitnehmer, Arbeitgeber), des Bundes und der Länder. Auch die aus juristischer Perspektive festgelegten Rahmenbedingungen, wie beispielweise die Dauer der Ausbildung und die Bezeichnung des staatlich anerkannten Ausbildungsberufs, sind Formen der Standardisierung und sichern die Vergleichbarkeit von Ausbildungsberufen.

Allerdings kann gegenwärtig die Frage, ob die Lerninhalte der Ausbildungsordnungen i. S. d. Klieme-Expertise auch als Kompetenzen, dass heißt als erwünschte Lernergebnisse gelten können, nicht hinreichend beantwortet und begründet werden.

LERNFELDKONZEPT

Für den schulischen Bereich der Berufsbildung kann das *Lernfeldkonzept*, das Mitte der 90er Jahre entstand, ebenfalls als eine Standardisierung im berufsbildenden Bereich verstanden werden. Durch die flexibilisierte Form von Inhalten und Zielen in den einzelnen Lernfeldern wurden den Berufsschulen hohe Gestaltungsspielräume eingeräumt. Lernfelder sind mit den betrieblichen Lerninhalten der Ausbildungsordnungen abgestimmte Themenfelder, die sich in erster Linie an den realen, betrieblichen Handlungs- bzw. Arbeitsabläufen orientieren (sollen). Die Konkretisierung und Standardisierung liegt in der Zuständigkeit der einzelnen Bundesländer, entsprechend heterogen ist die Situation. Es gibt kaum Ansatzpunkte, wie eine den gemeinsamen Ausbildungszielen der Berufsausbildung entsprechende Zusammenführung zwischen den beiden Lernorten Schule und Betrieb des dualen Systems aussehen kann. Im Gegenteil: Gegenwärtig besteht die Gefahr des Auseinanderdriftens der Entwicklungen der Lernorte. In der Berufsbildung ist die Erarbeitung allgemein gültiger Standards für Schule *und* Betrieb am Föderalismus gescheitert: Während für die Berufsschulen in einigen Fächern Standards vorliegen, ist in den Betrieben die Entwicklung von (Qualitäts-) Standards erst in Ansätzen vorhanden; hier überwiegen quantitative Betrachtungen, wie beispielsweise Ausbildungszahlen. EULER konstatiert dazu sarkastisch und realistisch: Man ist froh, wenn Unternehmen überhaupt ausbilden.¹¹

Darüber hinaus ist wenig über die Einhaltung der Standards in der Berufsausbildung bekannt. Es gibt keine regelmäßigen und systematischen empirischen Untersuchungen über die Qualität der berufsschulischen und betrieblichen Ausbildung und über die wechselseitige Kooperation der Lernorte Schule und Betrieb. Dagegen liegen über die Qualität und Wirkungsweise „innovativer“ Prüfungsmethoden in verschiedenen Ausbildungsberufen eine Reihe empirischer Untersuchungen vor.¹²

Literatur aktuell



Ute Clement, Isabelle Le Mouillour, Matthias Walter (Hrsg.)

Standardisierung und Zertifizierung beruflicher Qualifikationen in Europa

Die Veröffentlichung will einen Beitrag zur aktuellen Diskussion um die Weiterentwicklung von Berufsbildungssystemen leisten. Der erste Teil enthält Aufsätze zu zentralen Fragen, die mit der Standardisierung und Zertifizierung beruflicher Qualifikationen verbunden sind. Der zweite Teil diskutiert Konzepte und Modelle der Standardisierung und Zertifizierung, die in ausgewählten Staaten der EU bereits entwickelt und erprobt werden.

BiBB 2006, ISBN 3-7639-1075-1
200 Seiten, 16,90 €



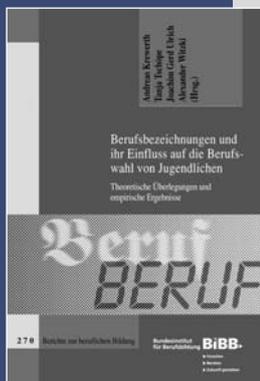
Edith Bellaire, Harald Brandes, Michael Friedrich, Angela Menk

Zweijährige Ausbildungsgänge – eine Chance für Jugendliche mit schlechten Startchancen? Betriebsbefragungen zu neuen Berufen

Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung

Die Studie stellt die Diskussion zum Thema zweijährige betriebliche Ausbildungsgänge für Jugendliche mit schlechten Startchancen auf eine empirische Basis: Eine Befragung bei 1.400 Betrieben ermittelte die Akzeptanz und die Arbeitsmarktchancen von sieben ausgewählten zweijährigen, theoriegeminderten Ausbildungsberufen. Die Ergebnisse fallen sehr differenziert aus und erlauben keine allgemeingültigen Aussagen.

BiBB 2006, ISBN 3-7639-1071-9
148 Seiten, 13,90 €



Andreas Krewerth, Tanja Tschöpe, Joachim Gerd Ulrich, Alexander Witzki (Hrsg.)

Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse

Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung

Vermögen die bloßen Bezeichnungen von Berufen die berufliche Orientierung von Jugendlichen substanziell zu beeinflussen? Fachleute zeigen sich davon überzeugt. Wenn Jugendliche traditionelle Berufe wie Schornsteinfeger oder Müller meiden, sei dies auch Folge der Namen. Die Untersuchung zeigt, dass es durch gezielte Umbenennungen möglich ist, das Interesse der Jugendlichen deutlich zu steigern.

BiBB 2004, ISBN 3-7639-1041-7
148 Seiten, 18,90 €

Sie erhalten diese Veröffentlichungen beim:
W. Bertelsmann Verlag
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon: (05 21) 911 01-11
Telefax: (05 21) 911 01-19
E-Mail: service@wbv.de

BiBB

Konsequenzen – Was ist zu tun?

Die Diskussion um Bildungsstandards im Sinne des Klieme-Gutachtens und die dadurch ausgelösten Entwicklungen können verstanden werden als das Bemühen, die Qualität des Bildungssystems zu quantifizieren, um damit eine bessere Vergleichbarkeit der Systeme zu ermöglichen. Bildungsstandards allein lassen allerdings keine qualitative Verbesserung erwarten. Inwieweit es gelingen kann, mit Standardisierung als Vereinheitlichung der immer komplexer werdenden Lebens- und Arbeitswelt gerecht zu werden und eine Verbesserung der Qualität zu erreichen, ist noch offen. Dennoch besteht für die Berufsbildung die Notwendigkeit, die vorhandenen Standards – insbesondere im Zusammenhang mit der angestrebten Harmonisierung der Bildungssysteme auf europäischer Ebene – outputorientiert weiterzuentwickeln und damit anschlussfähig zu gestalten. Hier ist in einigen Ländern der Prozess der Anerkennung der nationalen Bildungsabschlüsse mit der Schaffung eines Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) und eines darauf abgestimmten Leistungspunktsystems (ECVET für die Berufsbildung; ECTS für den Hochschulbereich) weiter fortgeschritten als in Deutschland. Deshalb ist in Deutschland die Weiterentwicklung von (Qualitäts-)Standards durch kompetenzbasierte Ausbildungsordnungen und Prüfungsmethoden besonders in Hinblick auf die Schaffung eines nationalen Qualifikationsrahmens zu verstärken.¹³ Erschwerend wirken sich auch hier unterschiedliche Begrifflichkeiten aus.

Eine der vordringlichen Aufgaben besteht darin, das in den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen eher implizit enthaltene Kompetenzverständnis, die Ausbildungsziele, die daraus entwickelten Berufsbildpositionen sowie die Prüfungsmethoden einer Überprüfung zu unterziehen und lernergebnisorientiert weiterzuentwickeln.

Dabei ist auf die Erarbeitung eines gemeinsamen Verständnisses des Kompetenzbegriffs – auch interdisziplinär – hinzuwirken. Die sich daraus ergebenden Forschungs- und Entwicklungsfragen betreffen insbesondere zwei Aspekte:

- *Beschreibung von Kompetenzbündeln auf der Basis von Berufen und des Berufsprinzips*

Hier geht es insbesondere darum, wie kompetenzbasierte gegenüber lehrplanbezogenen Ausbildungsgängen bzw. Prüfungsmethoden in der Berufsbildung aussehen sollen. Kompetenzbasierte Standards in den Ausbildungsordnungen haben an dieser Stelle Hinweise über Anforderungen im jeweiligen Berufsfeld zu geben und damit Lernergebnisse – im Sinne der Kompetenzentwicklung – der Auszubildenden festzuschreiben.

- *Kompetenzbasierte Prüfungs- und Bewertungsverfahren*

Im Zusammenhang mit Prüfungs- und Bewertungsverfahren ist eine Auseinandersetzung mit der Gestaltung der Berufsbilder auf der Basis von Niveaustufen, ohne das Berufsprinzip aufzugeben, unerlässlich. Im Vordergrund steht dabei die Frage, wie die Kompetenzen mit geeigneten Bewertungskriterien zu ihrer Beschreibung versehen und nach Niveaustufen hierarchisiert werden können. Weiter ist zu klären, wie angemessene und einheitliche Bewertungskriterien und -standards für das Prüfungswesen entwickelt werden können und welche Schritte zur Umsetzung erforderlich sind.

Insgesamt kann es nicht darum gehen, einfach neue und zusätzliche Standards in der Berufsbildung einzuführen. Vielmehr müssen die vorhandenen Standards auf ihre Sinnhaftigkeit und Nützlichkeit überprüft werden. Ziel ist es, ihre Substanz zu bewahren und sie auf eine neue Weise outputorientiert zu gestalten, also mit Kompetenzstandards zu kombinieren bzw. weiterzuentwickeln. ■

Anmerkungen

1 Klieme, E. et al. (2003): *Zur Entwicklung nationaler Bildungsstandards, sogen. Klieme-Expertise*. BMBF (Hrsg.) Berlin (www.dipf.de/publikationen/volltexte/zur_entwicklung_nationaler_bildungsstandards.pdf) Stand: 10.1.2006

2 Eigentlich ist hiermit der „outcome“ von Bildung gemeint, die Kompetenzen, die realen Handlungsfeldern zugrunde liegen. Output meint üblicherweise die Qualität von Prüfungen. Siehe dazu Sloane, P. F. E. (2005): *Standards von Bildung – Bildung von Standards*. In: ZBW Heft 4, S. 484–496

3 *Im Klieme-Gutachten als „Kompetenzmodelle“ bezeichnet.*

4 Klieme et al.: a. a. O. S. 20ff.
5 Kritisch Sloane, P. F. E., Dilger, B. (2005): *The Competence Clash – Dilemmata bei der Übertragung des „Konzepts der nationalen Bildungsstandards“ auf die berufliche Bildung*. In: *bwp@* Nr. 8

6 Weinert, F. E.: *Vergleichende Leistungsmessung in Schulen – eine umstrittene Selbstverständlichkeit*. In: Weinert, F. E. (Hrsg.): *Leistungsmessungen in Schulen*. Weinheim und Basel 2002, S. 17–31

7 Klieme et al. a. a. O. S. 22

8 Sloane, P. F. E.; Dilger, B.: a. a. O. S. 12 ff.

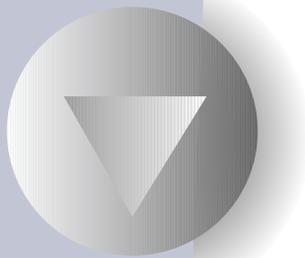
9 Meyer, R. (2006): *Bildungsstandards im Berufsbildungssystem – Ihre Relevanz für das berufliche Lernen zwischen Anspruch und Wirklichkeit*. In: ZBW 102. Band, Heft 1, Stuttgart

10 *Zur Zeit 350 Ausbildungsordnungen*. Stand: Mai 2006

11 Euler, D. (2005): *Qualitätsentwicklung an den Lernorten – ein Ansatz zur Weiterentwicklung der Berufsbildung*. In: ZBW, 101. Band, Heft 1, S. 1–9

12 Ebbinghaus, M. (2005): *Stand und Perspektiven bei beruflichen Prüfungen – Ansätze zur Reform des Prüfungswesens in der dualen Ausbildung*. In: *bwp@* Nr. 8

13 Dazu werden gegenwärtig mehrere Vorhaben im BIBB durchgeführt; mit einem Forschungsprojekt „Kompetenzstandards in der Berufsbildung“ wird im Sommer 2006 begonnen.



Der Mangel an Umsetzungskompetenzen behindert Innovationen in der Biotechnologie

► Die Biotechnologie gilt als eine der Schlüsseltechnologien des 21. Jahrhunderts. Bislang bleiben die erhofften Wachstums- und Beschäftigungseffekte aber hinter den Erwartungen zurück. Als ein entscheidendes Innovationshemmnis kristallisiert sich der Mangel an naturwissenschaftlich-technisch versierten Fachkräften mit anwendungsnaher Ausrichtung heraus. Es gelingt bisher nur unzureichend, Eliten für die Umsetzung der Ergebnisse von Spitzenforschung zu entwickeln. Die Kompetenzengpässe resultieren vor allem aus Versäumnissen im Aus- und Weiterbildungssystem, wie eine aktuelle Studie des IAI zeigt.

Anwendungskompetenz gewinnt an Bedeutung

Die Biotechnologie ist noch eine recht junge Branche in Deutschland. Während die US-Biotech-Industrie mit ihrer über zwanzigjährigen Geschichte bereits als etablierter Wirtschaftsbereich gilt und mit Vorzeigeunternehmen wie z. B. Genentech zahlreiche erfolgreiche Biotech-Unternehmen hervorgebracht hat, befindet sich ein Großteil der deutschen Biotech-Szene noch in einer durch intensive Forschungs- und Entwicklungsarbeit gekennzeichneten Anlaufphase: Knapp 80 % der Unternehmen realisieren ihre Umsätze derzeit schwerpunktmäßig mit der Bearbeitung von Forschungs- und Entwicklungsprojekten. Die starke Forschungsorientierung der Unternehmen, die größtenteils von (promovierten) Akademikern Ende der 1990er Jahre bis zu Beginn des neuen Jahrhunderts gegründet wurden, spiegelt sich auch in der wissenschaftsgeprägten Qualifikationsstruktur der in Biotech-Unternehmen Beschäftigten wider. Allein 36 % der Mitarbeiter sind promoviert und überwiegend dem in Forschung und Entwicklung (F&E) tätigen Personal zuzuordnen. Akademische Fachkräfte mit einer stärkeren Anwendungsorientierung wie FH-Absolventen spielen bisher mit 9 % dagegen nur eine untergeordnete Rolle.

Auf der Basis dieses Personalbestandes sind jedoch erste Bemühungen vieler Unternehmen zu erkennen, über das Forschungsstadium hinauszugehen.

Informationen zur Studie

Die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Projektes „InVirtO“ geförderte Untersuchung zur Kompetenzverfügbarkeit in der Biotechnologie basiert auf einer Vollerhebung der deutschen Kategorie-I-Unternehmen (im Zeitraum 2004/2005). Nach Definition der BIOCOM AG sind dies Unternehmen, die „vorrangig mit modernen biotechnischen Verfahren forschen, produzieren oder arbeiten bzw. Firmen, die stark in der biotechnologischen Forschung engagiert sind und aufgrund ihrer Größe, Ausrichtung oder Marktbedeutung als signifikanter Bestandteil der Biotechnik-Branche anzusehen sind.“ Die Datenbasis stützt sich auf eine Adressdatei der BIOCOM AG. Das gesamte Unternehmenssample umfasst n=571. Der Rücklauf beläuft sich auf n=133 verwertbare Fragebögen, d. h., die Rücklaufquote liegt etwas über 23 Prozent.



FRIEDRICH KERKA

Prof. Dr., Professor für Betriebswirtschaft an der FH Gelsenkirchen und Geschäftsführer des Instituts für angewandte Innovationsforschung (IAI) Bochum e. V.



BERND KRIEGESMANN

Prof. Dr., Professor für Betriebswirtschaft an der FH Gelsenkirchen und Vorstandsvorsitzender des Instituts für angewandte Innovationsforschung (IAI) Bochum e. V.



CHRISTINA A. SIEGER

Dipl.-Oec., Projektleiterin am Institut für angewandte Innovationsforschung (IAI) Bochum e. V.

kommen. Knapp 40 % der Unternehmen wollen aktuell neue Mitarbeiter einstellen, um neben weiteren Forschungsarbeiten erforderliche Umsetzungsschritte zu personifizieren (vgl. Abb. 1). Angesichts der vorherrschenden F&E-Orientierung steht nach wie vor ein hoher Bedarf an promovierten Akademikern im Vordergrund. Fast zwei

Drittel der Unternehmen suchen zudem Akademiker mit Universitätsabschluss, die – nach Aussagen Personalverantwortlicher – aber nicht ausschließlich für Forschung und Entwicklung, sondern gerade auch für operative Tätigkeiten in Marketing, Vertrieb und Service benötigt werden. Obwohl ein akademischer Abschluss dafür nicht zwingend notwendig ist, werden solche Positionen bevorzugt mit promovierten und diplomierten Naturwissenschaftlern besetzt, die qua ihrer Ausbildung beim Verkauf komplexer technischer Sach- und Dienstleistungen beim Kunden eine hohe Kompetenzvermutung erzeugen.

Trotz der ausgeprägten F&E-Orientierung besteht der höchste Personalbedarf bei nicht-akademischem Fachpersonal, und hier insbesondere bei technischen Assistenten. Fast 77 % der Personal suchenden Unternehmen wollen technische Assistenten einstellen. Sowohl im akademischen als auch nicht-akademischen Bereich spiegelt sich damit eine zunehmende Anwendungsorientierung wider. Die Unternehmen erkennen: Die erfolgreiche Entwicklung neuer

Technologien und Verfahren hängt nicht nur von exzellenten Forschern ab. Neben dem naturwissenschaftlich-technischen Erkenntnisgewinn bedarf es vielmehr auch kompetenter Fach- und Führungskräfte, die den Aufbau von Produktion und Vermarktung organisieren sowie die entstehenden Routinen stabilisieren.

Die Besetzung offener Stellen mit passfähigen Kompetenzprofilen stellt aber viele Biotech-Unternehmen vor gravierende Probleme. Die Umsetzungseliten, die den kreativen Entdeckungs- und Umsetzungsprozess in der Biotechnologie gestalten sollen, sind knapp. So zeigt sich schon heute, dass sowohl auf akademischer als auch auf nicht-akademischer Ebene Schwierigkeiten bestehen, die für weitere Expansionsabsichten erforderlichen Kompetenzprofile am Arbeitsmarkt zu rekrutieren:

- Auf akademischer Ebene hat jedes dritte Unternehmen Probleme, kompetentes Personal zu finden. Der Engpass korrespondiert mit sukzessive sinkenden Absolventenzahlen. So ist z.B. im ingenieurwissenschaftlichen Bereich die Zahl der Absolventen zwischen 1996 und 2003 um 43 % zurückgegangen. Kritisch sehen die Unternehmen aber vor allem die mangelnde praktische Erfahrung der Berufseinsteiger in Aufgabenfeldern jenseits von Forschung und Entwicklung sowie fehlende interdisziplinäre Kenntnisse von Naturwissenschaftlern in betriebs- und rechtswissenschaftlichen Bereichen.
- Auf nicht-akademischer Ebene werden von 18 % der Unternehmen, die Rekrutierungsprobleme äußern, in erster Linie qualitative Kompetenzengpässe wie Wissens- und Erfahrungsdefizite für die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung verantwortlich gemacht. Obwohl die Berufsausbildungen zum technischen Assistenten und Laboranten zwar grundsätzlich erfahrungsbasiert sind, zeigen sich erhebliche Erfahrungslücken im Betriebsalltag jenseits von Forschung.

Nimmt man die Befunde zusammen, wird deutlich, dass derzeit sowohl auf akademischer als auch auf nicht-akademischer Ebene zwar noch ausreichend personelle Potenziale zur Verfügung stehen. Angesichts der nur bedingt mit den Anforderungen innovierender Unternehmen passfähigen Kompetenzprofile können offene Stellen aber oft nicht oder nur verspätet besetzt werden. Dieses Problem wird sich, nimmt man die prognostizierten positiven Konjunkturschätzungen ernst, zukünftig noch erheblich verschärfen.

Nachgefragte nicht-akademische Fachkräfte in Biotech-Unternehmen

Fachschulische Berufsausbildung

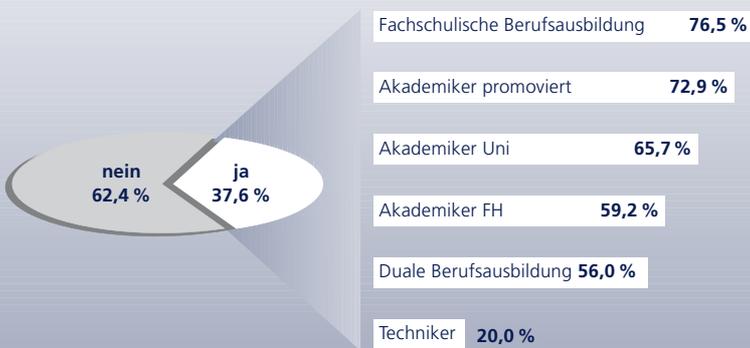
- Biologisch-technische Assistenten (BTA)
- Chemisch-technische Assistenten (CTA)
- Medizinisch-technische Assistenten (MTA)
- Pharmazeutisch-technische Assistenten (PTA)

Duale Berufsausbildung

- Biologielaborant
- Chemielaborant

Mehr als jedes dritte Unternehmen hat aktuell Personalbedarf ...

... auf folgendem Qualifikationsniveau



n=50
Quelle: IAI

Abbildung 1 Aktuelle Personalbedarfe der Biotech-Unternehmen nach Qualifikationsniveau in Prozent

Kompetenzengpässe spitzen sich weiter zu

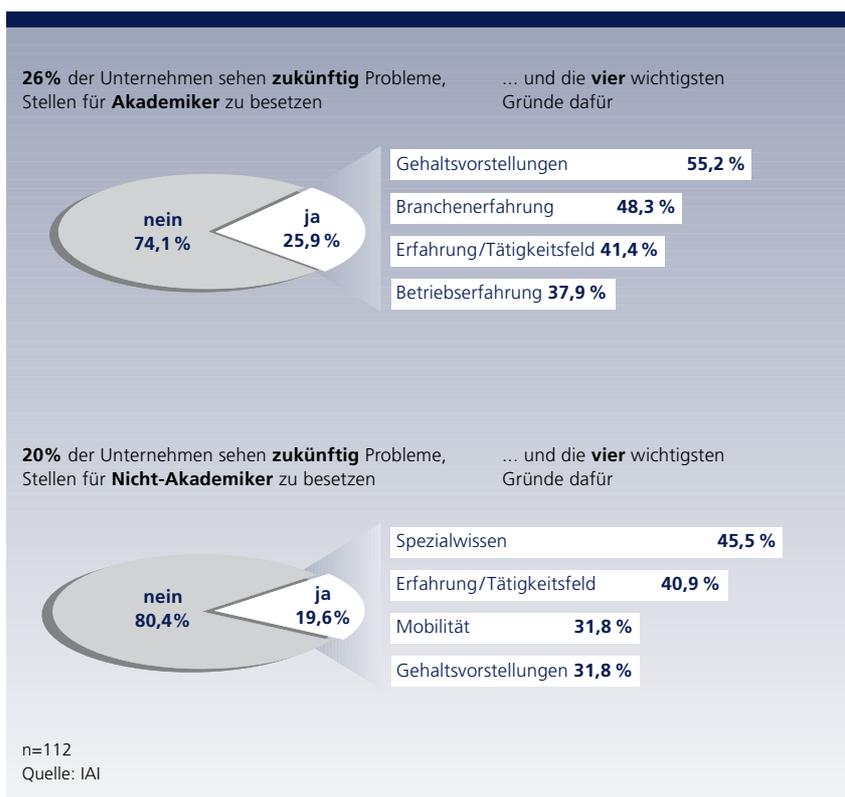
Die aktuellen Einstellungsabsichten der Unternehmen deuten auf positive Aussichten in der Biotech-Branche hin. Und tatsächlich sehen die Unternehmen die Zukunft optimistisch. So ist mehr als die Hälfte der Biotech-Unternehmen (52 %) davon überzeugt, dass die gesamte Branche in den nächsten drei Jahren einen Aufschwung erleben wird. Mit weiteren Einbußen rechnen hingegen nur 14 % der Betriebe.

INNOVATIONSAKTIVE UNTERNEHMEN HABEN VERÄNDERTE KOMPETENZBEDARFE

Ursächlich für diese positive Einschätzung sind die für die nächsten Jahre angestrebten Geschäftsmodelle. Die Unternehmen richten sich darauf ein, aus dem jahrelangen Investment in Forschung und Entwicklung über zu realisierende Innovationen nun die Ernte einfahren zu können. Während der Anteil der Unternehmen, die schwerpunktmäßig Forschung und Entwicklung betreiben, zurückgeht, nimmt die Zahl der Unternehmen, die in den nächsten Jahren die „Verwertung“ forcieren wollen, weiter zu. Dieser Umsetzungsprozess ist zu personifizieren. Dazu benötigen auch wissensbasierte Unternehmen nicht nur exzellente Naturwissenschaftler und Ingenieure für Forschung und Entwicklung, sondern vor allem Umsetzungseliten, die die erforderlichen Produktions-, Vermarktungs- und Servicestrukturen aufbauen können und so vorhandene Wissens- und Innovationspotenziale zu Markterfolgen machen. Für diese anstehenden anwendungsorientierten Entwicklungsschritte zeigen sich schon aktuell personelle Engpässe, die in den nächsten Jahren zu eskalieren drohen: Der Personalbedarf in der Biotechnologie nimmt weiter zu. Fast 85 % der Unternehmen planen, in den nächsten drei Jahren neues Personal einzustellen.

Dabei verändern sich die qualitativen Kompetenzbedarfe. Die Nachfrage nach Akademikern mit Universitätsabschluss und Fachhochschulabsolventen für marktorientierte Bereiche wächst, während der Bedarf an promovierten Akademikern zurückgeht. Die Hinwendung zur Umsetzung heißt nicht, dass diese Gruppe zukünftig keine Rolle mehr spielt. Auch zukünftig werden die Unternehmen Personal für den Bereich Forschung und Entwicklung benötigen, um z. B. neue Forschungsprojekte anzustoßen. Durch die veränderten Personalbedarfe wird aber die bisherige Dominanz promovierter Akademiker in vielen Betrieben zunehmend durch anwendungsorientiertes akademisches Personal abgelöst: „In den ersten zwei Jahren nach der Gründung“, berichtet die Personalleiterin eines mittelständischen Biotech-Unternehmens, „hatten wir 95 % Akademiker, davon waren 80 % promoviert. Heute hat sich dieses Verhältnis in etwa umgekehrt; inzwischen sind von

Abbildung 2 Anteil der Unternehmen, die zukünftig Probleme bei der Stellenbesetzung erwarten, und die vier wichtigsten Gründe dafür in Prozent



etwa hundert Mitarbeitern nur noch zwanzig in der Forschung beschäftigt, zehn davon verfügen über eine Promotion.“ Deutliche Zuwächse sind auch im nicht-akademischen Bereich geplant. Mit insgesamt 85% der Unternehmen, die Personal mit einer fachschulischen Ausbildung suchen, steigt der heute schon hohe Bedarf zukünftig noch weiter an. Damit wird die herausragende Bedeutung dieser Berufsgruppe für die Umsetzung zukünftiger Wachstumsabsichten unterstrichen.

VERFÜGBARE PERSONELLE BASIS SINKT

Obwohl heute zum Teil schon erhebliche Probleme bei der Rekrutierung kompetenten Personals bestehen, gehen die Unternehmen zukünftig von einer Entspannung der Situation aus. Nur ein Viertel der Unternehmen erwartet im akademischen Bereich Probleme bei der Stellenbesetzung, im nicht-akademischen Bereich sind es sogar nur 20% der Unternehmen (vgl. Abb. 2).

- Auf akademischer Ebene geht der größte Teil der Unternehmen davon aus, dass zwar eine ausreichende personelle Basis vorhanden sein wird, Engpässe aber in erster Linie aufgrund zu hoher Gehaltsvorstellungen potenzieller Bewerber auftreten. Dies gilt insbesondere für kleine Unternehmen mit geringer finanzieller Ausstattung. Die heute schon massiv auftretenden Erfahrungsdefizite bei Nachwuchskräften werden auch zukünftig ein Rekrutierungshemmnis bleiben.

- Im nicht-akademischen Bereich rechnet der überwiegende Teil der Unternehmen weiterhin damit, dass offene Stellen aufgrund von Wissens- und Erfahrungsdefiziten des gewerblich-technischen Fachpersonals nicht oder nur verzögert besetzt werden können. Zudem wird eine mangelnde Mobilität der Bewerber befürchtet.

Die insgesamt entspannte Grundhaltung eines Großteils der Unternehmen, für ihre weiteren Expansionsaktivitäten Mitarbeiter in „gewünschter Anzahl und Kompetenz“ einstellen zu können, überrascht, wenn man sich die objektive Verfügbarkeit von Fach- und Führungskräften in diesem Bereich vor Augen führt. In der Vergangenheit konnten die Unternehmen auf akademischer Ebene infolge eines Überhangs an naturwissenschaftlich-technischen Arbeitskräften Anfang der 1990er Jahre bei einer gleichzeitig stagnierenden Nachfrage zumindest quantitativ aus dem Vollen schöpfen. Dieses Leben aus der Potenzialreserve stößt inzwischen an Grenzen. Das sog. „Window of Competence“ schließt sich wieder.¹ In der Konsequenz ist die den kleinen, innovativen Unternehmen zur Verfügung stehende personelle Basis stark gesunken, und auch für die nahe Zukunft deutet sich keine Entspannung an. Aber auch im nicht-akademischen Bereich zeichnen sich erhebliche Lücken bei gewerblich-technischem Fachpersonal ab. Angesichts der Tatsache, dass acht von zehn Unternehmen technische Assistenten einstellen wollen und etwa jedes dritte Unternehmen vorgibt, zukünftig Bedarf an Personen mit einer dualen Ausbildung zu haben, sind Engpässe praktisch vorprogrammiert, zumal das Interesse junger Nachwuchskräfte an naturwissenschaftlich-technischen Ausbildungsberufen massiv zurückgegangen ist.

Aber auch an der Problematik fehlender Erfahrungen und Fertigkeiten mit Anwendungsbezug bei naturwissenschaftlich-technischem Fachpersonal insbesondere in marktorientierten Aufgabenfeldern wird sich zukünftig weder auf

akademischer noch auf nicht-akademischer Ebene entgegen der Hoffnungen oder überzogenen Erwartungen der Unternehmen wohl kaum etwas ändern. Im Gegenteil: Durch die wachsende Marktorientierung der Branche und die damit korrespondierenden veränderten qualitativen Kompetenzbedarfe stimmen die Anforderungen der Unternehmen mit den am Arbeitsmarkt rekrutierbaren Kompetenzprofilen immer weniger überein. Gerade zur problem- und betriebsbezogenen Nutzung, Anpassung und Wartung neuer

Technologien und zur Diffusion in die Anwendungsbereiche braucht man aber nicht nur hervorragende Wissenschaftler, sondern auch exzellente Praktiker auf allen Ebenen.² Diese qualitativen Anforderungen marktorientierter Biotech-Unternehmen an naturwissenschaftlich-technisch versierte Fach- und Führungskräfte bewegen sich dabei vielfach auf einem mittleren Kompetenzniveau zwischen der praxisorientierten gewerblichen und der eher theoretisch geprägten akademischen Ausbildung.³ Angesichts fehlender bzw. bisher nur spärlich vorhandener professioneller Kompetenzentwicklungsstrecken an Fachhochschulen und Berufsakademien für das benötigte mittlere Kompetenzniveau jenseits von Forschung und Entwicklung wird sich die Situation bei steigenden Bedarfen also noch verschärfen.

Ansätze zur Sicherung der personellen Potenziale von morgen

Wenn die Umsetzung hoffnungsvoller Entwicklungen in der Biotechnologie nicht an der Kompetenzverfügbarkeit scheitern soll, darf man sich künftig nicht allein auf Spitzenforschung konzentrieren. Dann muss man sich viel intensiver mit der Entwicklung der Umsetzungseliten von morgen beschäftigen. Dafür sind nicht nur Anstrengungen im Ausbildungsbereich, sondern auch im bisher noch defizitären Feld der Weiterbildung zu unternehmen. Richtig ist zwar, dass seit der Entstehung der kommerziellen Biotechnologieszene in Deutschland vielfältige Maßnahmen initiiert wurden, um das Interesse junger Leute an Naturwissenschaften und Technik wieder zu steigern. Gleichwohl sind die bisherigen Ansätze im akademischen und nicht-akademischen Bereich nicht ausreichend, um die sich abzeichnenden Kompetenzengpässe aufzufangen. Dazu sind drei prioritäre Handlungsfelder anzugehen:

- *Etablierung neuer Studiengänge für Akademiker mit anwendungsnaher Ausrichtung:* Die in den letzten Jahren neu eingerichteten Studiengänge in der Biotechnologie sind schwerpunktmäßig auf die Ausbildung von forschenden Wissenschaftlern ausgerichtet. Auf die diagnostizierten Kompetenzengpässe für Funktionsbereiche außerhalb von Forschung und Entwicklung gehen diese Ausbildungsstrecken nicht bzw. nur unzureichend ein. Die Ausbildung von Akademikern mit anwendungsnaher Ausrichtung erfordert innovative Studienmodelle, die über die zusätzliche Vermittlung relevanten Wissens (BWL für Naturwissenschaftler etc.) hinausgehen und den praktischen Erfahrungserwerb in den für die Umsetzung wichtigen Aufgabenbereichen ermöglichen. Beispielhaft hierfür stehen dualisierte Studiengänge, die sehr erfolgreich das „mittlere Kompetenzniveau“ aus theoretisch anspruchsvoller und praktisch versierter Aus-

Anmerkungen

- 1 Staudt, E.; Kottmann, M.: *Deutschland gehen die Innovatoren aus. Zukunftsbranchen ohne Zukunft?*, Frankfurt am Main 2001
- 2 Staudt, E.; Kottmann, M.; Sieger, C. A.: *Innovation ohne Personalentwicklung führt in die Sackgasse. Ursachenanalyse – Zukunftsaussichten – Lösungsansätze für die Personalpolitik von innovativen Unternehmen am Beispiel der Biotechnologie*. In: *Berichte aus der angewandten Innovationsforschung*, No 194, Bochum 2001
- 3 Staudt, E.; Kerka, F.; Kottmann, M.: *Kompetenzverfügbarkeit und Innovationsdynamik*. In: *Festel, G.; Hassan, A.; Leker, J.; Bamelis, P. (Hrsg.): Betriebswirtschaftslehre für Chemiker*, Berlin, Heidelberg 2001

bildung ansteuern. Trotz breiter Akzeptanz dieser Modelle auf Unternehmens- und Studierendenseite sind hier noch erhebliche Entwicklungsreserven vorhanden, die es auszuschöpfen gilt.

- *Integration der kleinbetrieblichen Biotech-Unternehmenslandschaft in die duale Berufsausbildung:* Die klein- und mittelständisch geprägte Biotech-Unternehmenslandschaft beteiligt sich bisher kaum an der Ausbildung von technischen Assistenten und Laboranten. Obwohl hier bereits heute die größten Personalbedarfe bestehen, werden bislang dominant die Ausbildungskapazitäten von öffentlichen Einrichtungen und Großunternehmen bewirtschaftet. Kooperative Ausbildungsverbände stellen einen Ansatzpunkt dar, diese Abhängigkeit zu überwinden und die (duale) Berufsausbildung auf die spezifischen Bedarfe von Biotech-KMUs auszurichten.
- *Aufbau einer virtuellen Fach- und Führungskräfteakademie der Biotechnologie:* Zur Überwindung der sich in Zukunft noch verschärfenden Kompetenzgaps in der Biotechnologie reichen neue Ausbildungsmodelle allein nicht aus. Nicht zuletzt aufgrund des Zeitverzuges dieser Reformen wird ein Großteil der Biotech-Unternehmen Funktionsbereiche wie Produktion, Vermarktung und Vertrieb sowie Servicefunktionen mit eigenem Personal besetzen müssen. Sowohl im akademischen als auch im nicht-akademischen Bereich ist das Angebot an Kompetenzentwicklungsmaßnahmen, die den Aufbau von Wissen und praktischer Erfahrung verzahnen, bisher aber noch weitgehend defizitär. Der Aufbau einer virtuellen Fach- und Führungskräfte-Akademie der Biotechnologie stellt hier eine Option dar, die Bedarfe der Unternehmen zu bündeln und über die Nachfragepoolung eine „kritische Masse“ zu erreichen, die es ermöglicht, die Weiterbildung der Umsetzungseliten von morgen auf hohem Niveau zu organisieren.

Nur wenn es gelingt, wirklich präventiv eine derartige Kompetenzentwicklung zu betreiben, das heißt, das mit der Technologieanwendung und -umsetzung befasste Personal sowohl auf der ausführenden als auch auf der Führungsebene rechtzeitig auf entsprechende Neuerungen vorzubereiten, ergibt es einen ökonomischen Sinn, sich überhaupt mit Innovationen in der Biotechnologie zu beschäftigen. ■

Die vollständige Studie ist zum Selbstkostenpreis zu beziehen beim: IAI Bochum e. V., Buscheyplatz 13, 44801 Bochum, Tel. 0234/97117-0, E-Mail: info@iai-bochum.de

Informationen zu Berufen

Ausbildungsordnungen

werden im Bundesgesetzblatt veröffentlicht; zusätzlich erscheinen sie gemeinsam mit den Rahmenlehrplänen und Ausbildungsprofilen im Bundesanzeiger. Einzeln – zum Teil auch fremdsprachige Ausbildungsprofile – im W. Bertelsmann Verlag Bielefeld. Die (Staffel-)Preise richten sich nach dem Seitenumfang der Ausbildungsordnung, der Ausführung (z. T. kartoniert) und der Anzahl der Exemplare.

Bezug:
W. Bertelsmann-Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Tel.: 05211911 01-0
Fax: 05211911 01-79
E-Mail: service@wbv.de
Internet: www.wbv.de

Im Internet sind die Ausbildungsordnungen in einer kostenlosen „Nur-Lese-Version“ des Bundesgesetzblatts unter www.bundesanzeiger.de einsehbar, ein download als pdf-Datei ist nur in der kostenpflichtigen Abonnenten-Version möglich.

Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe

Das BIBB führt das „Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe“. Es wird jährlich herausgegeben und enthält neben allen anerkannten Ausbildungsberufen weitere Regelungen für die Berufsbildung (auch außerhalb des Geltungsbereiches des Berufsbildungsgesetzes – BBiG –), bundes- und landesrechtliche Aus- und Weiterbildungsregelungen im Gesundheits- und Sozialwesen; Regelungen der zuständigen Stellen (Kammern) für die Berufsausbildung Behinderter, ein Verzeichnis von Regelungen für die berufliche Weiterbildung und Umschulung sowie ein Verzeichnis der zuständigen Stellen. Das Verzeichnis erscheint ebenfalls beim W. Bertelsmann-Verlag, Bielefeld.

Erläuterungen und Umsetzungshilfen zu Ausbildungsordnungen

Bei der Umsetzung neuer Ausbildungsordnungen in die betriebliche Praxis bieten vom BIBB in Zusammenarbeit mit den Berufs-Experten aus den Neuordnungsverfahren erarbeitete Erläuterungen hilfreiche Anregungen und Unterstützung. Derzeit liegen für über 100 Berufe Erläuterungen und Umsetzungshilfen vor, weitere werden vorbereitet.

Bezug:
BW Bildung und Wissen Verlag und Software GmbH, Vertrieb
Postfach 82 01 50
90252 Nürnberg
Tel: 091119676-175
Fax: 0911 / 9676-189
E-Mail: serviceteam@bwvverlag.de
Internet: www.bwvverlag.de

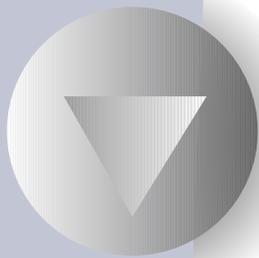
Neuordnungsarbeiten:

Informationen des BIBB im Internet

sind über das Informationssystem A.WE.B (Aus- und Weiterbildung) www.bibb.de/de/774.htm zu finden.

Berufswahl / Ausbildungsstellen-Suche / Informationen der Bundesagentur für Arbeit im Internet

Unter www.arbeitsagentur.de werden vielfältige Angebote zum Thema Ausbildung und Berufswahl geboten: Mit dem **BERUFENET** stellt die Bundesagentur für Arbeit eine umfangreiche Datenbank für Ausbildungs- und Tätigkeitsbeschreibungen zur Verfügung. Die Datenbank **KURS** für Aus- und Weiterbildung präsentiert schnell und übersichtlich Informationen zu den unterschiedlichsten Bildungsangeboten.



Ausbildungspartnerschaften fördern die Einführung neu(geordnet)er Berufe

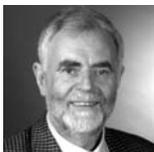
Ergebnisse aus Fallstudien in innovativen Branchen

► Die Einrichtung von Ausbildungsplätzen in neuen und neu geordneten Ausbildungsberufen stellt hohe Anforderungen an die Unternehmen. Gerade hoch spezialisierte Betriebe, die ihre Fachkräfte selbst ausbilden wollen, können meist nicht alle Bestandteile einer Ausbildungsordnung selbst vermitteln oder nur unter sehr hohem Aufwand. So sind die in den letzten Jahren im Bereich der neuen Technologien entstandenen Ausbildungspartnerschaften und branchenspezifischen Ausbildungsnetzwerke als eine zukunftsweisende Antwort auf diese Herausforderung zu verstehen. Die drei hier vorgestellten Praxisbeispiele zeigen, welches Potenzial das Instrument „Ausbildungspartnerschaft“ zur Einführung neuer Ausbildungsberufe bereithält.



VERA DRINKHUT

Soziologin M. A., Inhaberin des bmsd – Büro für Markt- und Sozialforschung
Drinkhut, Bonn



WALTER SCHLOTTAU

Dipl.-Handelslehrer, wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Bildungstechnologie, Bildungspersonal, Lernkooperation“ im BIBB

Im Jahr 2005 erreichte die Anzahl der Abgängerinnen und Abgänger aus allgemein bildenden Schulen mit 948.200 einen neuen Höchststand. Gleichzeitig wurde mit insgesamt 550.180 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen der niedrigste Stand seit der Wiedervereinigung registriert.¹ Vor diesem Hintergrund ist es verständlich, dass die Forderung nach zusätzlichen Ausbildungsplätzen die berufsbildungspolitische Diskussion nach wie vor dominiert.

Währenddessen macht das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) seit langem darauf aufmerksam, dass sich diese Situation aufgrund der demographischen Entwicklung ab 2010 grundlegend verändern wird und 2015 mit einem Defizit von bis zu 3,5 Millionen Fachkräften zu rechnen ist. Die Sicherung des Fachkräftenachwuchses ist aber eine wesentliche Voraussetzung für die Leistungsfähigkeit und internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Gefordert wird die Verfügbarkeit über das gesamte Spektrum der Zukunftstechnologien. Um innovative Ideen in marktfähige Produkte bzw. Dienstleistungen umzusetzen, wird Personal benötigt, das über hervorragende fachliche und soziale Kompetenzen verfügt und mit den betrieblichen Prozessen bestens vertraut ist. Nicht alle Aufgaben in Entwicklungsteams müssen dabei zwangsläufig von Akademikerinnen und Akademikern ausgeführt werden, sondern können ebenso gut betrieblich ausgebildeten Fachkräften übertragen werden.²

Die Entwicklung innovativer Ideen und ihre Umsetzung in marktfähige Produkte findet vor allem im Rahmen einer Zusammenarbeit zwischen Forschungseinrichtungen, Großunternehmen und spezialisierten Kleinunternehmen statt. Der Fachkräftebedarf dieser Unternehmen ist groß, ebenso wie die Hürden, die sie auf dem Weg zur eigenen Ausbildung nehmen müssen. So liegt eine kooperative Ausbildungsform im dualen System nahe, muss allerdings erst kommuniziert und initiiert werden.

Die Ergebnisse verschiedener Studien bestätigen, dass die Gründung eines Ausbildungsverbundes viele der mit der Realisierung von neuen Berufsbildern verbundenen Ausbildungshindernisse beseitigt.³

Ausbildungskooperative Mechatroniker Bremen

Mechatroniker/-in ist seit 1998 ein staatlich anerkannter Ausbildungsberuf, in dem die Elemente Mechanik, Elektronik und Informationstechnik zusammengeführt wurden. Im Mittelpunkt steht die Vermittlung von handlungs- und prozessorientierten Qualifikationen, mit denen die Fachkräfte in die Lage versetzt werden sollen, selbstständig mit komplexen mechatronischen Systemen umzugehen und darauf bezogene Arbeitsprozesse eigenverantwortlich zu gestalten.⁴ Die Anzahl der Auszubildenden hat von 4.895 (1999) auf 20.936 (2004) jährlich kontinuierlich zugenommen.

Das erste Beispiel, die „Ausbildungskooperative Mechatroniker Bremen“, ist im Stadtstaat Bremen angesiedelt, wo es seit längerem immer weniger größere Unternehmen gibt, die mittels ihrer eigenen Lehrwerkstätten breit gefächerte Berufe ausbilden können. Der Ausbildungsberuf „Mechatroniker/-in“ wurde deshalb vorwiegend durch kleinere und mittlere Bremer Unternehmen etabliert. Im Jahr 2004 waren es 256 Mechatroniker/-innen.⁵

Die Einführung des neuen Berufes wurde unterstützt durch das „Bremer Landesprogramm Lernortverbünde und Ausbildungspartnerschaften“, wobei unter Ausbildungspartnerschaften regionale, zunächst meist berufsspezifische Netzwerke zum Zwecke der gegenseitigen Unterstützung bei der dualen Berufsausbildung verstanden wurden. Die Partnerschaften (von insgesamt fünf Berufen) des Programms wurden vom Institut Technik und Bildung der Universität Bremen im Hinblick auf ihre Wirksamkeit evaluiert und die einzelnen Evaluationsergebnisse mit Blick auf das Gesamtprogramm in einem Bericht dokumentiert.⁶

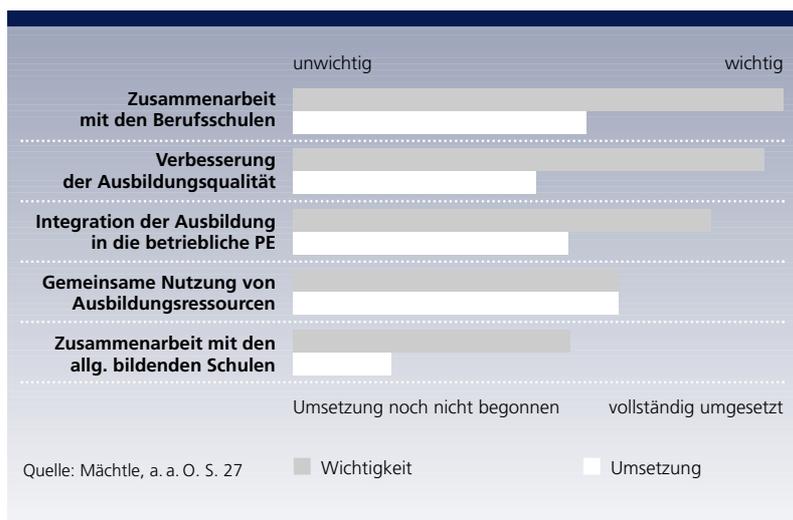
1998 wurden zunächst die potenziellen Ausbildungsbetriebe von den Ausbildungsberatern der IHK und von den Berufsschullehrern für Mechatronik ausführlich über den neuen Ausbildungsberuf informiert. Ausschlaggebend für den Einstieg in die Ausbildung im neuen Beruf war für die Betriebe zum einen das Angebot von Seiten der Berufsschule, besonders aufwändige Ausbildungsanteile – wie Hydraulik oder speicherprogrammierbare Steuerungen (SPS) – im Rahmen von Berufsschulkursen zu vermitteln. Zum anderen sollte die gesamte Erstausbildung durch einen Verbund unterstützt werden. Die Koordination dieses Verbundes übernahm ein Berufsschullehrer am Schulzentrum Carl von Ossietzky.

NEBENAMTLICHE AUSBILDER WERDEN IN IHRER NEUEN ROLLE UNTERSTÜTZT

Es dauerte zwei Jahre, bis sich im Jahr 2000 die Ausbildungskooperative gründete. Am Ausbildungsverbund beteiligten sich insgesamt zehn Unternehmen mit 41 Auszubildenden. Jeder Betrieb stellte eigene Auszubildenden ein. In der ersten Phase der Verbundaktivitäten trafen sich die zehn Ausbilder mit ihrem Verbundkoordinator monatlich, um den Ausbildungsrahmenplan in einen für die regiona-

len Bedürfnisse passenden betrieblichen Ausbildungsplan umzusetzen. Danach wurde geklärt, welche Unternehmen sich bei welchen Ausbildungsabschnitten gegenseitig unterstützen konnten, so dass letztendlich jedes der Partnerunternehmen mindestens mit einem anderen Betrieb einen gegenseitigen und damit kostenneutralen Auszubildenden-austausch vornehmen konnte. Anfangs wurden Ausbildungsanteile extern von einer außerbetrieblichen Ausbildungsstätte eingekauft, später wurden alle Ausbildungsabschnitte von der Kooperation selbst übernommen.

Die fünf wichtigsten Ziele der Ausbilder im Arbeitskreis



Mittlerweile gibt es nur noch zwei Unternehmen in Bremen, die sich einen hauptamtlichen Ausbilder leisten. So bestand eine zentrale Aufgabe des Verbundkoordinators darin, die ausschließlich nebenamtlichen Ausbilder der Ausbildungskooperative weiterzuqualifizieren. In regelmäßigen Treffen eines Ausbilder-/Lehrerteams wurden nicht mehr nur die Ausbildungsinhalte aufeinander abgestimmt, sondern weitere Ziele verfolgt. (vgl. Abbildung)

Für die Ausbilder war es außerdem äußerst hilfreich, vom erfahrenen Verbundkoordinator bei der Prüfungsvorbereitung unterstützt zu werden. Die Kooperative hatte zudem den Vorteil, dass deren Mitglieder hochwertige vom Bremer Senat finanzierte Ausbildungsmittel aus dem Depot der Berufsschule ausleihen konnten, was die betrieblichen Ausbildungskosten erheblich reduzierte.

Spezifische Lern- und Arbeitsaufgaben, die der Berufsschullehrer (Personalunion mit dem Koordinator) den Auszubildenden stellte, erleichterten die Verbindung von theoretischem mit dem praktischen Lernen. So bestand eine Arbeitsaufgabe z. B. darin, einen Arbeitsablauf des Ausbildungsbetriebs nachzuverfolgen und später in der Berufsschule den Mitschülern zu präsentieren, die dabei gleichzeitig einen Einblick in die Vielfalt ihres zukünftigen Berufes erhielten.

Nach Beendigung des Landesprogramms gibt es das Konsortium nicht mehr in der alten Form. Dennoch setzen die betrieblichen Partner ihre gemeinsame Ausbildung fort. Das inzwischen zugunsten von Ausbildungspartnerschaften geänderte Bremer Schulgesetz legt fest, dass Berufsschullehrern für Koordinierungsarbeiten in einem Verbund Unterrichtsentlastung gewährt wird.

Dortmunder Ausbildungskonsortium Biologielaborantinnen

Der Beruf Biologielaborant/-in existiert seit 1956 und ist zuletzt im Jahr 2000 mit einer neuen Ausbildungsstruktur aus Pflicht- und Wahlqualifikationen neu geordnet worden. Biologielaborant(inn)en arbeiten teamorientiert in enger Kooperation mit Naturwissenschaftlern in den Forschungs- und Entwicklungslaboratorien der chemischen und pharmazeutischen Industrie und an Hochschulen.⁷ Am 17.06.2002 trat außerdem eine „Verordnung über die Erprobung einer neuen Ausbildungsform für die Berufsausbildung im Laborbereich Chemie, Biologie und Lack“ in Kraft. Seit Ende der 90er Jahre ist die Anzahl der Auszubildenden von 1.233 (1999) auf 1.524 (2004) gestiegen. Von den 496 Jugendlichen, die 2004 ihre Ausbildung begannen, hatten 52% das Abitur bzw. die Fachhochschulreife und 35% einen Realschulabschluss. In Nordrhein-Westfalen befanden sich 2004 insgesamt 178 Biologielaborant(inn)en in der Ausbildung.

Dortmund hat sich in den letzten Jahren als Standort biomedizinischer Forschung positioniert. Den entstehenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften hilft die neue Ausbildungskooperation zu decken: Neun angehende Biologielaborant(inn)en haben im September 2005 ihre Ausbildung im „Ausbildungskonsortium für Biologielaboranten“ angetreten. Das Vorhaben wird begleitet von der IHK Dortmund sowie vom Verein BioIndustry e. V.

Für den Hauptteil der Ausbildung und die Verbundkoordination zeichnet das Dortmunder Max-Planck-Institut für molekulare Physiologie (MPI) verantwortlich, das Institut für Arbeitsphysiologie an der Universität Dortmund (IfADo) stellt die Ausbildung in den Teilbereichen „Zellkultur“ und „Analytische Chemie“ sicher. Mit weiteren Inhalten sind die Uni Dortmund und das Institute for Analytical Sciences (ISAS) sowie die RAG Bildung GmbH in Essen beteiligt.

DIE EINRICHTUNG VON FACHKLASSEN WIRD FORCIERT

Grundlegende Voraussetzung für eine erfolgreiche Implementation neuer Ausbildungsberufe ist die Einrichtung einer Fachklasse an der Berufsschule. Diese kann nur eingerichtet werden, wenn eine ausreichend große Anzahl Auszubildender im Beruf zusammenkommt. Auch hier kann eine Ausbildungspartnerschaft helfen, wie das Dort-

munder Beispiel zeigt. Der heutige Geschäftsführer vom MPI setzte an einer nahe gelegenen Berufsschule eine Fachklasse trotz geringer Klassenstärke durch, indem er gewährleistete, einen Teil des Berufsschulunterrichts durch innerbetriebliche Unterrichtseinheiten am MPI zu ersetzen.

Auch wenn sich einzelne Fachabteilungen an Universitäten, aus Max-Planck-Instituten oder Fraunhofer-Instituten häufig als Verbundinitiatoren bzw. Koordinatoren beteiligen, hängt viel vom Engagement Einzelner ab. Denn betriebliche Ausbildung in Forschungseinrichtungen hat selbst dann noch einen schweren Stand, wenn duale Ausbildung zwar ein deklariertes Ziel der Geschäftsleitung ist, aber nach wie vor im Forschungsbudget keine Haushaltsmittel für eine betriebliche Ausbildung vorgesehen sind.

DER BERUF WIRD AN NEUN VERSCHIEDENEN LERNORTEN VERMITTELT

Die Auszubildenden durchlaufen während ihrer Ausbildung potenziell insgesamt 14 Arbeitsgruppen und Labors der Verbundpartner. Jede(r) Auszubildende lernt somit neun verschiedene Lernorte kennen. Hier werden die Auszubildenden forschungsnah in den wissenschaftlichen Arbeitsablauf integriert, angewiesen von den jeweils zuständigen Wissenschaftler(inne)n. Die Arbeitsgruppen selbst bestehen jeweils aus etwa 15 Mitarbeiter(inne)n.

Ohne diesen Ausbildungsverbund wäre es keinem der beteiligten Unternehmen möglich gewesen, im neu geordneten Ausbildungsberuf Biologielaborant/-in auszubilden.

Nicht nur die praktische Ausbildung, auch die Finanzierung der Ausbildungsplätze verteilt sich auf die teilnehmenden Institute: Sechs werden vom MPI, zwei vom IfADo getragen, die Universität stellt einen weiteren Platz zur Verfügung. Nur das IfADo wird durch öffentliche Fördermittel unterstützt, da es in diesem Beruf zu den Erstausbildern zählt. Drei der neun aktuell im Verbund eingerichteten Ausbildungsplätze sind 2005 neu hinzugekommen.

Ausbildungsverbund Mikrotechnologie Berlin

Die Mikroelektronik und die Mikrosystemtechnik zählen zu den zukunftssträchtigen Schlüsseltechnologien, die Produktion mikrotechnischer Komponenten erfordert umfassend qualifizierte Fachkräfte. Seit 1998 gibt es den staatlich anerkannten Beruf Mikrotechnologe/-in mit den Schwerpunkten Halbleitertechnik und Mikrosystemtechnik. Die Auszubildenden erhalten eine fundierte naturwissenschaftliche Grundlagenausbildung, um den Anforderungen nach präzisen Arbeiten in Mikrostrukturen oftmals unter Raumbedingungen⁸ gerecht werden zu können.⁹

Trotz – bei geringer Gesamtzahl – deutlich gestiegener Neuabschlüsse bei den Ausbildungsverträgen von 219

(2002) auf 254 (2004) ist die Anzahl der Auszubildenden im gleichen Zeitraum von 598 (2002) auf 562 (2004) gesunken. Hauptursache hierfür ist die erheblich gestiegene Abbrecherquote von 9 % (2002) auf 44 % (2004). Offenbar stellt dieser anspruchsvolle Beruf eine große Herausforderung dar; denn lediglich 1 % der Jugendlichen, die 2004 einen Ausbildungsvertrag neu abgeschlossen haben, besaßen einen Hauptschulabschluss, 68 % einen Realschulabschluss und 25 % Abitur oder Fachhochschulreife.



Ausbildung im Reinraum am Chip Bondex

UNTERSTÜTZUNG DURCH REGIONALES NETZWERK

Bei der Anzahl der Auszubildenden rangiert Berlin im Jahr 2004 mit 86 Auszubildenden auf Platz 4 hinter Thüringen (97), Sachsen (99) und Baden-Württemberg (111). Mitverantwortlich für dieses positive Ergebnis ist der „Ausbildungsverbund Mikrotechnologie Berlin“, der seit 1998 Firmen und Institutionen in allen Fragen der Ausbildung begleitet. Seit Dezember 2002 wird dieser Verbund vom Netzwerk „MANO – Mikrosystemtechnik-Ausbildung in Nord-Ostdeutschland“ (www.m-a-n-o.net) unterstützt und seit September 2003 von einem Berufsschullehrer im Fach Mikrotechnologie an der Lise-Meitner-Schule koordiniert.

TEURE AUSBILDUNGSMITTEL WERDEN GEMEINSAM FINANZIERBAR

Jeder Verbundpartner vermittelt den Verbundauszubildenden spezielle Ausbildungsabschnitte. Das besondere Angebot von Seiten des IZM ist ein Reinraum, in dem Chips und andere Produkte unter staubfreien Bedingungen produziert

werden können. Dieser Raum ist enorm kostspielig und wird deshalb von mehreren Firmen finanziert. Die Ausbildungsordnung zum Beruf Mikrotechnologe/-in sieht zwingend eine Unterweisung für diese spezielle Produktionsumgebung vor, so dass kleine und mittlere Unternehmen hier zwangsläufig auf einen Ausbildungsverbund angewiesen sind.

So verbringen die sechs Auszubildenden des Fraunhofer IZM ihre ersten Monate beim Verbundpartner TU Berlin, die mit ihren rund 200 eigenen Auszubildenden über Lehrwerkstatt und Meister verfügt. Danach bleiben die Auszubildenden beim Stammbetrieb und durchlaufen dort diverse Abteilungen. Gleichzeitig kommen mehrere Auszubildende der Partnerbetriebe zum IZM und werden hier im Reinraum ausgebildet. Für die Auszubildenden jedes einzelnen Verbundpartners existiert ein spezifischer Ausbildungsplan mit individuellen Lernortwechseln.

Die Kosten der Ausbildung stellen in der Branche keine allzu großen Hindernisse dar, da die Unternehmen aufgrund ihres hohen Bedarfs an Fachkräften hoch motiviert sind.

BETRIEBSGEHEIMNISSE BLEIBEN AUCH IM VERBUND GEHEIM

Ein Problem stellte bei der Verbundgründung die in der Mikrotechnologie-Branche besonders extrem ausgeprägte Befürchtung dar, Betriebsgeheimnisse würden über den Verbund nach außen getragen. Hier ist jedoch Abhilfe geschaffen worden durch Verträge, in denen sich die Prüfungsausschussmitglieder sowie die Auszubildenden zur Verschwiegenheit verpflichten. Die Sicherstellung von Vertraulichkeit hat u. a. auch dazu geführt, dass in Prüfungsunterlagen bestimmte Textstellen „geschwärzt“ wurden, in denen neue Produktentwicklungen benannt waren.

Anmerkungen

- 1 Vgl. *Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge. Ausgewählte Ergebnisse der BIBB-Erhebung zum 30. September 2005* (www.bibb.de/de/23491.htm)
- 2 Vgl. *BMBF (Hrsg.): Duale Ausbildung in innovativen Technologiefeldern. Hoch qualifizierte Fachkräfte für unsere Zukunft. Bonn, Berlin 2005* (vgl. dazu auch den Beitrag Kerka, Kriegesmann und Sieger in dieser BWP-Ausgabe)
- 3 Vgl. *STARegio – Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen. Gestaltung von Ausbildungsverbänden. Autoren: Drinkhut, V.; Acker, Chr.; Schlottau; W. Hrsg. BIBB, Bonn 2003;*
- 4 Vgl. Borch, H.; Frackmann, M.; Weißmann, H.: *Mechatroniker/Mechatronikerin – Best practice* -. Bielefeld 2001
- 5 Diese und die nachfolgenden Zahlenangaben zu den einzelnen Ausbildungsberufen sind den jeweiligen BIBB-Datenblättern entnommen.
- 6 Mächtle, T.; unter Mitarbeit von Eden, M.: *Bremer Landesprogramm Lernortverbünde und Ausbildungspartnerschaften. Zwischenbilanz. IT+B-Arbeitspapiere Nr. 50, Bremen 2004, (www.itb.uni-bremen.de/downloads/Forschung/AP_50.pdf)*
- 7 Vgl. Reymers, M.: *Neues Strukturkonzept in der Laborausbildung im Bereich Chemie, Biologie, Lack. In: BWP 29 (2000) 5, S. 5–8*
- 8 *Reinräume enthalten extrem wenig Staubpartikel in der Luft. Das Eindringen von Staub wird durch permanenten Überdruck verhindert.*
- 9 Vgl. Borch, H.; Heimann, K.; Müller, K.: *Mikrotechnologie/Mikrotechnologin mit den Schwerpunkten – Halbleitertechnik – Mikrosystemtechnik. Bielefeld 1998*
- 10 Quelle: *AWNET (Hrsg.): Zwischenbilanz 2003–2005. Aus- und Weiterbildungsnetzwerke für die Mikrosystemtechnik, Berlin 2005, S. 1 (www.mst-ausbildung.de/Materialien/broschuer_end.pdf/download)*

Fazit: Ausbildungspotenziale in innovativen Branchen verstärkt erschließen

Die Ausbildungssituation in innovativen Technologiefeldern erinnert an diejenige der IT-Branche vor einigen Jahren. Im Bereich der Hochtechnologie sind viele kleine und mittelgroße Unternehmen angesiedelt und einige wenige größere Forschungseinrichtungen. Insgesamt betrachtet bewegen sich diese Unternehmen in ihrer Gesamtheit zunächst nur mühselig in Richtung einer eigenen betrieblichen Ausbildung. Eine Ausbildungstradition muss erst noch aufgebaut werden. Selbst große Forschungseinrichtungen zeigen sich nicht in der Lage, moderne Berufsbilder in ihrer Gesamtheit zu vermitteln. Und für kleinere Unternehmen in innovativen Branchen stellt die betriebliche Ausbildung aufgrund von Auftragsschwankungen und fehlender Ausbildungserfahrung ein besonderes finanzielles Risiko dar.

Die Fallstudien haben gezeigt, dass Ausbildungspartnerschaften und eine staatliche Förderung in der Initialisierungsphase den Schritt in die eigene Ausbildung erheblich erleichtern. Gleichzeitig wird deutlich, dass die Initialisierung, Realisierung und Verstetigung dualer Ausbildung in innovativen Branchen immer auch ganz wesentlich von Einzelpersonlichkeiten (Führungskraft, Ausbilder oder Berufsschullehrer) abhängt. Bei der Konzeption von entsprechenden Maßnahmen sollte deshalb bedacht werden, dass eine gezielte Unterstützung der Position der berufsbildenden Akteure vor Ort und vor allem in ihren Organisationen eine Implementation neuer Ausbildungsberufe beschleunigt. ■

Ausbildungskooperative Mechatroniker Bremen

Zeitraum	2000–2004
Ausbildungsberuf	Mechatroniker/Mechatronikerin
Auszubildende	41
Verbundpartner	10 Betriebe, Schulzentrum Carl von Ossietzky
Verbundkoordinator	Berufsschullehrer
Ausbildungskonsortium	<ul style="list-style-type: none"> – Jeder Betrieb stellt eigene Auszubildende ein – Austausch der Auszubildenden jeweils zwischen 2 oder mehreren Betrieben – Gemeinsam genutzte Ausbildungsmittel – Monatliche Treffen eines Ausbilder-Lehrerteams
Aufgaben	<ul style="list-style-type: none"> – Verbundkoordinator fungiert als Coach für nebenamtliche Ausbilder – Teile der Ausbildung werden an Partnerbetriebe delegiert – Enge Abstimmung zwischen Betrieben und Berufsschule

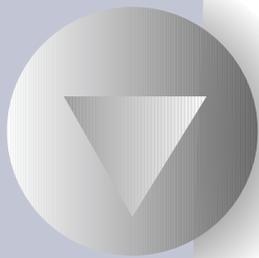
Dortmunder Ausbildungskonsortium Biologielaborantinnen

Gründung	2005
Ausbildungsberuf	Biologielaborant/Biologielaborantin
Auszubildende	9
Verbundpartner	Max-Planck-Institut, Universität Dortmund, Institute for Analytical Sciences (ISAS) Institut für Arbeitsphysiologie (IfADo) RAG Bildung GmbH
Verbundkoordinator	Max-Planck-Institut
Ausbildungskonsortium	<ul style="list-style-type: none"> – Jedes Verbundinstitut stellt eigene Auszubildende ein – Grundausbildung sämtlicher Auszubildender beim MPI – Danach Rotation in 2- bis 3-monatigem Zyklus an 9 verschiedenen Lernorten
Aufgaben	<ul style="list-style-type: none"> – Umsetzung aller fachpraktischen Ausbildungsteile im Rahmen wiss. Praxis – Fachklasse an Berufsschule kommt zustande

Ausbildungsverbund Mikrotechnologie Berlin

Gründung	1998
Ausbildungsberuf	Mikrotechnologe/Mikrotechnologin
Auszubildende	ca. 17
Partner	8 Unternehmen (aktive und passive Mitglieder), 2 Fraunhofer-Institute TU Berlin, Lise-Meitner-Schule Berlin
Verbundkoordinator	Berufsschullehrer
Netzwerk	„MANO – Mikrosystemtechnik Ausbildung in Nord-Ostdeutschland“
Ausbildungskonsortium	<ul style="list-style-type: none"> – Auszubildende und nicht auszubildende Unternehmen unter den Mitgliedern – Ausbildungsvertrag wird durch Betriebe abgeschlossen – Koordinator vermittelt auf Anfrage (informellen) Auszubildendenaustausch – Jeder Verbundauszubildende erhält einen individuellen Ausbildungszuschnitt – Unterstützung durch das Netzwerk MANO (seit 2002)
Aufgaben	<ul style="list-style-type: none"> – Vermittlung von Teilen der Ausbildung durch Partnerbetriebe bzw. in gemeinsamen Lehrgängen – Ausbildung im Reinraum wird durch einen der Partner gewährleistet – Unterstützung in allen Fragen der Ausbildung durch MANO

Übersicht:
**Merkmale der drei
Ausbildungspartnerschaften**



Neue Ausbildungsberufe im Dienstleistungsbereich Auszubildende bewerten Umsetzung auch kritisch

► Die Entwicklung und Umsetzung von Strategien zur erfolgreichen Implementation neuer Ausbildungsberufe im Dienstleistungsbereich ist das Thema eines Forschungsprojektes des BIBB. In einem ersten Schritt werden die am Prozess beteiligten Akteure und Implementationsträger zu ihren Erfahrungen bei der Einführung ausgewählter neuer Berufsbilder in die Praxis befragt. Eine Zielgruppe der Befragung sind die Auszubildenden selbst, die aus ihrer Perspektive die Implementation beschreiben und bewerten sollen. Erstes Fazit dieser Untersuchung: Das Ansehen der Ausbildungsberufe wird von den angehenden Kaufleuten zum großen Teil positiv bewertet, trotzdem wägen sie die Weiterempfehlung der Berufe eher ab, denn insbesondere bei der Umsetzung der Ausbildungsinhalte in die betriebliche Praxis gibt es kritische Stimmen.

Neue Ausbildungsberufe im Dienstleistungsbereich sollen Ausbildungsplätze in Bereichen erschließen, die traditionell bisher wenig oder in anderer Form ausbilden. Aus diesem Grund wurden im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in den letzten Jahren eine Reihe von Ausbildungsberufen für den Dienstleistungssektor entwickelt. Wesentliches Ziel eines derzeit laufenden Forschungsprojektes ist es nun, im übergreifenden Vergleich von Zielgruppen und ausgewählten Ausbildungsberufen, Ansatzpunkte für eine Optimierung der Implementation solcher Berufe zu erschließen.¹

Die Implementation wurde exemplarisch untersucht anhand des Automobilkaufmanns/der -kauffrau und der Berufe Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen, Veranstaltungskaufmann/-kauffrau und Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau. In ihnen kann seit dem 1. August 2001 ausgebildet werden. Letztere drei Ausbildungsberufe erhielten ein gemeinsames Strukturkonzept mit Kern- und Fachqualifikationen, das Mobilität und Beschäftigungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt sichern soll. Mit dem Automobilkauf-

mann/der Automobilkauffrau, in dem bereits seit 1. August 1998 ausgebildet wird, wurde ein Beruf speziell für eine Branche geschaffen, die traditionell viel ausbildet. Auszubildende sind in der Untersuchung eine der Zielgruppen, die aus ihrer Perspektive die Implementation der neuen Berufe beschreiben und bewerten sollen. Bei der Berufswahlvorbereitung haben sie Informationen eingeholt, Beratungen in Anspruch genommen, die Ausbildungsentscheidung getroffen sowie Erfahrungen mit der Umsetzung in den Betrieben und der Berufsschule gesammelt. Zentrale Kategorien, an denen die Implementation gemessen wurde, sind die *Distribution* der neuen Ausbildungsberufe (z. B. Fragen der Informationsbeschaffung und der Entscheidung für den konkreten Ausbildungsberuf), erste *Erfahrungen und Zufriedenheit* sowie *Verbesserungsvorschläge und Perspektiven*.

Unter **Implementation** werden in diesem Zusammenhang alle Planungs- und Durchführungsmaßnahmen, Institutionen und Prozesse verstanden, die bei der Einführung neuer Ausbildungsberufe auf die verschiedenen Beteiligten einwirken.



BETTINA TRAPPMANN-WEBERS

Dipl.-Sozialwissenschaftlerin, wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Kaufmännische Dienstleistungsberufe und Berufe der Medienwirtschaft, A.WE.B“ im BIBB

Entscheidungsfindung und Ausbildungsstellensuche

Einen hohen Stellenwert bei der Implementation haben die Quellen, über die Auszubildende auf den jeweiligen Beruf aufmerksam werden. Dazu gehören die Medien und weitere Angebote zur Informationsgewinnung. Zentral sind auch die Aspekte, die ausschlaggebend zur Entscheidung für den konkreten Ausbildungsberuf führen, sowie Fragen der erfolgreichen Ausbildungsstellensuche.

Bei den Sport- und Fitnesskaufleuten, den Automobilkaufleuten und den Veranstaltungskaufleuten kommen die *Erstinformationen* am häufigsten von Mitschülern und Freunden, gefolgt von der eigenen Recherche im Internet oder im Berufsinformationszentrum (BIZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA). Die persönliche Beratung der Berufsberater der BA spielt bei den Kaufleuten im Gesundheitswesen eine wesentliche Rolle, und auch die Sport- und Fitnesskaufleute geben diese Quelle noch als wesentlichen Ort der Erstinformation an. Im Laufe ihrer Berufswahl nehmen Auszubildende dann weitere Informationsquellen in Anspruch wie (in Reihenfolge): Informationen im Internet, Broschüren und Bücher, BIZ der BA und die persönliche Beratung der BA. Darüber hinaus sind im Berufswahlprozess der Automobilkaufleute auch Informationsveranstaltungen der Schule und Betriebserkundungen von zentraler Bedeutung.

Unterstützung bei der *Entscheidungsfindung* für ihren jetzigen Ausbildungsberuf haben mehr als die Hälfte – bei den Automobilkaufleuten sogar zwei Drittel – der befragten Auszubildenden in erster Linie über ihre Eltern erfahren. Diese haben ihnen bei der jeweiligen Wahl besonders zugeraten. Positive Resonanz von Freunden, den Ausbildungsberuf zu ergreifen, erfahren die Veranstaltungskaufleute zu

66 %, gefolgt von den Automobilkaufleuten zu 49 % und den Sport- und Fitnesskaufleuten zu 46 %. Die Einflüsse von Familie und Freunden haben gegenüber der Beratung durch die BA offenbar immer noch einen größeren Stellenwert. Eine Ausnahme stellen hier die Kaufleute im Gesundheitswesen dar. Eine entschiedene Ablehnung für einen der neuen Ausbildungsberufe erfolgte lediglich vereinzelt.

Das entscheidende Kriterium und somit den *ausschlaggebenden* Aspekt bei der Entscheidungsfindung stellt aber offensichtlich die Identifikation mit dem Berufsbild und die Attraktivität des Berufs dar. Der Aussage „Ich fand den Beruf einfach gut“ konnten mehr als 70 % der befragten Auszubildenden zustimmen. Allerdings fällt der Anteil bei den Kaufleuten im Gesundheitswesen mit 52 % deutlich geringer aus als bei den anderen drei Berufen. An zweiter und dritter Stelle stehen eher pragmatische Gründe wie die Tatsache, eine Lehrstelle in diesem Beruf gefunden zu haben, und die Option, mit diesem Ausbildungsberuf am Wohnort bleiben zu können. Unter den offenen Nennungen wird für alle Berufe unter anderem auf Erstberufe hingewiesen, die sich nach Wunsch der Auszubildenden mit den neuen Berufen kombinieren lassen. Den Zugang zu diesen Berufen finden offensichtlich auch ältere Auszubildende und Umschüler, die sich auf eine neue Berufstätigkeit vorbereiten. So war in der durchgeführten Untersuchung das relativ hohe Durchschnittsalter der Auszubildenden auffällig, einzelne Auszubildende waren über 40 Jahre alt.

Auch wenn sich die Gründe für die Wahl der vier Berufe ähneln, zeichnen sich doch unterschiedliche Einstellungen und Haltungen bei der Frage ab, ob es sich um den *Wunschberuf* handelt. So berichten 59 % der Veranstaltungskaufleute, 49 % der Sport- und Fitnesskaufleute, 41 % der Automobilkaufleute, aber lediglich 20 % der Kaufleute im Gesundheitswesen, ihren persönlichen Wunschberuf ergriffen zu haben. Bei den Gesundheitskaufleuten wird deutlich, dass sich dahinter oftmals der nicht zu realisierende Studienwunsch in medizinischer Richtung verbirgt. Die meisten der hier befragten Auszubildenden haben ihren aktuellen Ausbildungsplatz durch *Initiativbewerbungen* gefunden. Mehr als die Hälfte der befragten Automobilkaufleute fand über diese Form der Bewerbung den entsprechenden Ausbildungsplatz. Insbesondere die Internetrecherche stellte auch für die angehenden Veranstaltungskaufleute einen Erfolg versprechenden Zugang dar.

Zufriedenheit mit dem gewählten Ausbildungsberuf

Die Auszubildenden bekunden auf der einen Seite ihre *Zufriedenheit* mit dem gewählten Beruf und in vielen Fällen auch die Unterstützung durch den Betrieb bei allen wichtigen Belangen rund um die Ausbildung. Auf der anderen

Abbildung 1 Weiterempfehlung der neuen Ausbildungsberufe



Quelle: BIBB 2005 – Implementation neuer Ausbildungsberufe im Dienstleistungsbereich

Seite wird von einem Teil der Befragten, vor allem bei den Sport- und Fitnesskaufleuten und den Veranstaltungskaufleuten, die geringe Bekanntheit der Ausbildungsordnung im Betrieb und der Umstand, wie genau die Inhalte der Ausbildung an die beruflichen Anforderungen angepasst sind, kritisch eingeschätzt. Des Weiteren zeigt sich, dass die Möglichkeiten die Branche zu wechseln, recht zurückhaltend bewertet werden. So sind bei den angehenden Automobilkaufleuten und den Kaufleuten im Gesundheitswesen lediglich 19% und bei den Sport- und Fitnesskaufleuten 23% damit sehr zufrieden bzw. zufrieden. Bei den angehenden Veranstaltungskaufleuten wird der mögliche Branchenwechsel im Vergleich mit allen drei anderen Berufen mit 36% insgesamt besser bewertet.

Eine Einschätzung in Bezug auf das Ansehen des Ausbildungsberufes und der Weiterempfehlung gibt Aufschluss darüber, wie die Auszubildenden über die neuen Berufe mit anderen potenziellen Interessenten kommunizieren und welche Chancen sich hieraus für die Schaffung einer positiven Öffentlichkeit über die neuen Berufe ergeben. So wurden die Auszubildenden gebeten, das Ansehen ihres Ausbildungsberufes unter Freunden bzw. Ausbildungssuchenden einzuschätzen. Im Ergebnis sind die Auszubildenden überwiegend der Ansicht, dass ihr Beruf unter den jungen Erwachsenen ein eher gutes bis sehr gutes Ansehen genießt. Insbesondere die Veranstaltungskaufleute sind zu ca. 90% davon überzeugt, Automobilkaufleute zu 83% und Sport- und Fitnesskaufleute zu 80%. Etwas weniger überzeugt sind die Gesundheitskaufleute zu 68%. Obwohl für die Auszubildenden ihr Ausbildungsberuf einen hohen Prestigefaktor darstellt, würden sie – wie die Abbildung 1 belegt – ihren gewählten Ausbildungsberuf nur mit Ein-

schränkung an andere Ausbildungssuchende weiterempfehlen. Dieser Anteil ist mit 66% bei den Veranstaltungskaufleuten und mit 63% bei den Sport- und Fitnesskaufleuten besonders groß. Die Ergebnisse zeigen, dass Auszubildende ihre Empfehlung für die neuen Ausbildungsberufe eher abwägen und dass vermutlich insgesamt angesprochene Kritikpunkte Einfluss auf die Einstellung zum Beruf nehmen.

Verbesserungsvorschläge und Perspektiven

Eine der zentralen Aufgaben dieser Untersuchung besteht darin, eine Einschätzung des Implementationserfolges aus Sicht der beteiligten Akteure zu erlauben. Aus Sicht der Auszubildenden geben beispielsweise mögliche Verbesserungswünsche im Zusammenhang mit ihrem Ausbildungsberuf wertvolle Hinweise über den Erfolg bzw. über erforderliche Nachbesserungsbedarfe. Abbildung 2 gibt die Nennungen einer offenen Frage zu den *Verbesserungsvorschlägen* bezüglich des Ausbildungsberufes wieder. In den Fällen, in denen Verbesserungsvorschläge benannt werden, sind diese zwar breit gestreut, geben aber ein transparentes Bild hinsichtlich der Schwerpunkte und Differenzierungen zwischen den Berufsbildern ab.

Die Kritikpunkte bei den angehenden Automobilkaufleuten lassen sich zwei Themenbereichen zuordnen: Zum einen werden die Aufgaben des Auszubildenden im Betrieb oder die Eignung des Ausbildungsbetriebs angesprochen, zum anderen kritisieren die Auszubildenden die Inhalte der Ausbildung (z. B. Ausbildungsordnung, -plan, Praxisbezug). Es wird häufig der Wunsch geäußert, im Betrieb auch anspruchsvollere Aufgaben übernehmen zu dürfen.

	Automobilkaufleute n=150	Kaufleute im Gesundheitswesen n=81	Sport- und Fitnesskaufleute n=123	Veranstaltungskaufleute n=115
habe keine Verbesserungsvorschläge	41	22	29	12
Lehrstellensuche	5	14	7	10
Lehrgang/Weiterbildung/Zusatzausbildung	10	9	15	5
Lohn/Gehalt	9	2	7	10
Arbeitsbedingungen/Arbeitszeiten	3	1	6	10
Lehrmittel/Unterrichtsmittel	3	30	2	21
Inhalte der Ausbildung/Ausbildungsplan/-ordnung/Praxisbezug	25	46	39	39
Entfernung der Berufsschule	1	1	2	6
Zusammenarbeit von Betrieb und Berufsschule	6	12	9	9
Berufsschule allgemein/Lehrer/Organisation (Block)	9	17	7	31
Betrieb/Aufgabe der Auszubildenden im Betrieb/Eignung des Betriebes	21	17	48	41

Quelle: BIBB 2005 – Implementation neuer Ausbildungsberufe im Dienstleistungsbereich

Abbildung 2
Verbesserungsvorschläge der Auszubildenden

Angaben in Prozent, jeweils Anteil „offene Nennug gemacht“, Mehrfachnennung möglich, n=469 schriftliche Fragebögen von Auszubildenden

Übersicht Merkmale der befragten Auszubildenden

Merkmale der befragten Auszubildenden	Automobilkaufleute	Kaufleute im Gesundheitswesen	Sport- und Fitnesskaufleute	Veranstaltungskaufleute
Zahl der Befragten	n = 150	n = 81	n = 123	n = 115
Durchschnittsalter	21 Jahre	26 Jahre	22 Jahre	24 Jahre
Höchstalter	43 Jahre	47 Jahre	43 Jahre	44 Jahre
Geschlecht	53% männlich, 47% weiblich	33% männlich, 67% weiblich	46% männlich, 54% weiblich	37% männlich, 63% weiblich
Ausbildungsjahr	55% im 2. Jahr, 45% im 3. Jahr	53% im 2. Jahr, 47% im 3. Jahr	58% im 2. Jahr, 42% im 3. Jahr	50% im 2. Jahr, 50% im 3. Jahr
Organisation des Berufsschulunterrichts	8% Block	69% Block	24% Block	58% Block

Quelle: BIBB 2005 – Implementation neuer Ausbildungsberufe im Dienstleistungsbereich

Fast die Hälfte der Befragten bei den Gesundheitskaufleuten gibt an, dass sie die Inhalte der Ausbildung für verbesserungswürdig halten. Einige Aussagen beziehen sich auf die Ausrichtung des Ausbildungsberufes auf Krankenhäuser und darauf, dass andere Tätigkeitsbereiche wie stationäre und ambulante Senioren- und Pflegeeinrichtungen oder Sanitätshäuser in der Ausbildungs- und Prüfungsordnung zu wenig berücksichtigt würden. Knapp jeder dritte Auszubildende bemängelt fehlende Lehrmaterialien hinsichtlich der Verbindung von medizinischem Fachwissen auf hohem Anspruchsniveau und den kaufmännischen Inhalten.

Bei den Sport- und Fitnesskaufleuten und den Veranstaltungskaufleuten hat fast jeder Zweite konkrete Verbesserungswünsche, die vor allem die Rahmenbedingungen der Ausbildung im Betrieb betreffen. Die Auszubildenden, die in Fitnessstudios eingesetzt werden, bemängeln häufig, dass sie zu wenig fachbezogene Aufgaben übernehmen können. Da sie zu viel an der Empfangstheke oder in Trainingskursen oder auch als Putzkraft eingesetzt würden, litt die kaufmännischen Inhalte. Auch die Veranstaltungskaufleute fühlen sich oft nicht fachbezogen eingesetzt und sprechen ebenso von der mangelnden Ausbildungseignung der Betriebe. Hinzu kommen unregelmäßige und lange Arbeitszeiten in der Veranstaltungsbranche, die häufig den Besuch des Berufsschulunterrichts – insbesondere bei Blockunterricht – erschweren.

Trotz des branchenspezifischen Zuschnitts sind die Auszubildenden mehrheitlich der Meinung, dass sie die vermittelten Qualifikationen, z. B. durch Zusatzqualifikationen bereits während der Ausbildung, aber vor allem im Anschluss daran, kontinuierlich ausbauen müssen. Nach Abschluss der Ausbildung plant je etwa die Hälfte der Auszubildenden die Teilnahme an einer weiterführenden Qualifizierung. Hinsichtlich der *Perspektiven* und Aussichten nach absolvierter Ausbildung unterscheiden sich die Auszubildenden der vier Ausbildungsberufe nur unwesentlich voneinander. Die Mehrheit der befragten Auszubildenden, und zwar zwischen 60 und 70 %, plant, nach Beendigung der Ausbildung im erlernten Beruf arbeiten zu wollen; bei den angehenden Gesundheitskaufleuten sind dies sogar 86 %.

Fazit

In diesem Beitrag zum Projekt „Implementation neuer Ausbildungsberufe im Dienstleistungsbereich“ sollten zunächst die Auszubildenden selbst zu Wort kommen. In einem nächsten Schritt werden im Projekt die Sichtweisen und Interessen weiterer Akteure wie z. B. Betriebe, Berater der BA und Ausbildungsberater der Kammern aufgezeigt und wird spezifischen Fragen in Expertengesprächen nachgegangen. Die hier vorgestellten Ergebnisse zeichnen ein vielschichtiges Bild, das neben zahlreichen Gemeinsamkeiten unterschiedliche Stärken und Schwächen der vier neuen Ausbildungsberufe selbst offenbart. Nicht nur die Ausbildungsbeteiligung, sondern auch die Ausbildungsfähigkeit der Betriebe ist ein weiterer zentraler Punkt, der bereits jetzt deutlich wird. Mit den neuen Ausbildungsberufen sollten Ausbildungsplätze in Bereichen und damit in Betrieben erschlossen werden, die bislang wenig Erfahrung bei der dualen kaufmännischen Ausbildung aufweisen bzw. aus Mangel an passgerechten Qualifikationen bisher gar nicht oder in anderer Form ausgebildet haben. Sie sollten neu für diese Form der längerfristigen Nachwuchssicherung und -förderung gewonnen werden. Die Ergebnisse belegen, dass aus der Sicht der Auszubildenden zu einer erfolgreichen Implementation die kontinuierliche Sicherung von Ausbildungsqualität gehört, um den Weiterbestand der Berufe langfristig zu sichern. Diese Aufgabe erfordert auch nach erfolgter Einführung eines Berufes ein konsequentes Handeln der an der Berufsbildung beteiligten Akteure und Implementationsträger. ■

Literatur

BEINKE, L.: Berufsorientierung – der erste Schritt zum Ausbildungserfolg. In: *Wirtschaft und Erziehung* 57 (2005) 7/8, S. 276–279

EBERHARDT, V.; KREWERTH, A.; ULRICH, J. G.: „Man muss geradezu perfekt sein, um eine Ausbildungsstelle zu bekommen.“ Die

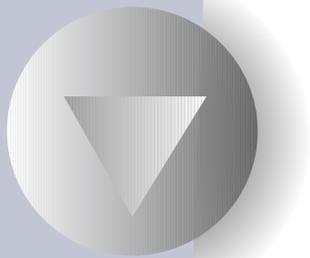
Situation aus Sicht der Lehrstellenbewerber. In: *BWP* 34 (2005) 3, S. 10–13

Qualitätssicherung beruflicher Aus- und Weiterbildung. Ergebnisse aus dem BIBB. *Wiss. Diskussionspapier*. BIBB (Hrsg.), Bonn 2006, www.bibb.de/de/5720.htm

Anmerkungen

1 Weitere Informationen zum Forschungsprojekt des BIBB sind zu finden unter www.2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at-41102.pdf. Um die Zielgruppen und Fragestellungen adäquat abzudecken, ist ein komplexes Untersuchungsdesign erforderlich. Die hier vorgestellte Teiluntersuchung

beruht auf einer Classroom-Befragung von insgesamt 469 Auszubildenden des 2. und 3. Ausbildungsjahres im November 2005 in sieben Bundesländern. Es werden dabei jeweils unterschiedliche Ausbildungsbetriebe, Kammerbezirke und Arbeitsagenturen abgebildet.



Die Bankausbildung im Spiegel von Wissenschaft und Praxis

► Der Beruf der Bankkaufleute ist in der Diskussion. Massive Umstrukturierungsprozesse in den Kreditinstituten verändern Tätigkeitsprofile und Einsatzbereiche gelernter Bankkaufleute und stellen neue Herausforderungen an das Berufsbild. Sowohl die Wissenschaft wie auch Expertinnen und Experten der Praxis thematisieren die Qualifikationsanforderungen zukünftiger Bankkaufleute und den Reformbedarf der Berufsausbildung. Der Beitrag setzt die Diskussion in Verbindung zu den Bedingungen der derzeitigen Ausbildungsrealität und verweist dabei auf einige Ergebnisse einer Studie des BIBB zur „Qualifikationsentwicklung des Bankgewerbes“.



RAINER BRÖTZ

Dipl. Soz., Leiter des Arbeitsbereichs „Kaufmännische Dienstleistungsberufe und Berufe der Medienwirtschaft, A.WE.B“ im BIBB



MARLIES DORSCH-SCHWEIZER

Dipl. Soz. Wiss., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Industrielle Produktionsberufe, Handwerk“ im BIBB



THOMAS HAIPETER

Dr. Soz., wiss. Mitarbeiter am Institut für Arbeit und Technik, Gelsenkirchen,

Bankkaufleute: Von Generalisten zu Spezialisten?

Der Beruf des Bankkaufmanns/der Bankkauffrau fand mit der Studie von BAETHGE und OBERBECK (1986) zur Zukunft der Angestellten erstmals Mitte der achtziger Jahre Eingang in die sozialwissenschaftliche Analyse. Seitdem ist er in der Literatur als Beispiel einer qualifizierten Angestelltenarbeit fest verankert. Die Bankkaufleute galten als Generalisten des Bankgeschäftes. Nach der Prognose der Autoren sollte es sogar zu einer weiteren Anreicherung des Qualifikationsprofils kommen. Ihrer Einschätzung nach hatten die Banken eine qualitative Wachstumsstrategie mit dem Ziel einer langfristigen Kundenbindung im Vertriebsgeschäft eingeschlagen. Die langfristige Kundenbindung wiederum erforderte zum einen umfassende fachliche Kompetenzen in der Kenntnis der Produkte und Bankabläufe und zum anderen kommunikative Kompetenzen für die Arbeit mit den Kunden.

Diese Analyse blieb über mehr als ein Jahrzehnt ohne Nachfolge, obwohl sich im Bankgewerbe seit Anfang der neunziger Jahre ein grundlegender Wandel abzuzeichnen begann. Die Automatisierung von Bankdienstleistungen, die Zentralisierung von Back-Office-Funktionen oder die Reduzierung der Filialnetze sind nur einige der neuen Organisationsprinzipien, die im Gefolge des Lean-Banking-Konzeptes (dazu BIERER u. a. 1992) Eingang in das Bankgewerbe fanden. Von besonderer Bedeutung für den Stellenwert und die strategische Ausrichtung der Beratungsdienstleistungen im Filialvertrieb, dem zentralen Einsatzort der Bankkaufleute, sollte sich aber die Segmentierung des Vertriebs nach Kundengruppen erweisen. Damit ist zunächst die Unterscheidung von Kunden nach Merkmalen wie Einkommen oder Vermögen gemeint. Diese Unterscheidung gewinnt ihre strukturierende Kraft für die Vertriebsorganisation dadurch, dass für die Kundengruppen eigenständige Organisationsbereiche geschnitten und den Kundengruppen unterschiedliche Bankprodukte zugeordnet werden. Für die qualifizierte Angestelltenarbeit der Kundenberater in den Filialen stellt sich damit die Frage,

ob sie Generalisten bleiben oder zum Spezialisten werden, abhängig von der Art der Kundengruppe, und ob damit eine Dequalifizierung des Tätigkeitsprofils verbunden sein könnte.

Die unterschiedlichen Positionen lenkten das Augenmerk der Forschung wieder auf die Bankkaufleute und die Zukunft des Berufsbildes. In dieser Debatte bezieht HILDEBRANDT die optimistische Position (2000), dass auch unter den Vorzeichen der Kundengruppensegmentierung kein grundlegender Bruch mit dem generalistischen Tätigkeitsprofil stattfände. Er wirft dazu einen Blick auf die Situation in Frankreich. Dort werden fünf bis sechs Kundensegmente unterschieden, und die Beschäftigten erhalten für diese Segmente eine jeweils spezialisierte interne Ausbildung. In Deutschland hingegen wird weiterhin für alle Segmente im Rahmen eines einheitlichen Berufsbildes ausgebildet. Die damit verbundene breite Grundlagenqualifizierung kann Anreize für moderne, teamförmige Strukturen der Arbeitsorganisation bieten (HAIPETER/PERNOD 2005). Mehr noch, die Bankausbildung wird auch nach wie vor als zentrale Qualifikationsressource für höherwertige Aufgaben betrachtet (FINEGOLD/WAGNER 2002).

Im Gegensatz dazu argumentieren Baethge und Baethge-Kinsky, dass sich im Zuge der Kundengruppensegmentierung zwei Typen von Bankkaufleuten herausbilden (1998). Die für die Betreuung vermögender Privatkunden und Firmenkunden zuständigen Beschäftigten verkaufen maßgeschneiderte und komplexe Produkte in allen Anlageformen, während die Beschäftigten im Massenkundensegment wenige und hoch standardisierte Produkte orientiert an zentral festgelegten Verkaufszielen anbieten sollen. Daraus folgt: Die Ausbildung zum Bankkaufmann/zur Bankkauffrau stattet die erste Beschäftigtengruppe mit zu wenig fachlichen und überfachlichen Qualifikationen aus, für die zweite Beschäftigtengruppe biete sie aber zu viele Qualifikationen. Die zweite Gruppe sehen die Autoren sowohl von

der Automatisierung einfacher Bankdienstleistungen als auch durch fachfremde oder angelernte Beschäftigte bedroht. BAETHGE spricht deshalb von einer „polarisierenden Heterogenisierung“ (2001: 32) zwischen den Beschäftigten. Gemeint ist damit eine Polarisierung der Bankausbildung durch Kundensegmentierung einerseits und andererseits durch neue, niedrig qualifiziertere Beschäftigtengruppen im Einsatzbereich von Bankkaufleuten. Ähnliche Differenzierungen in der Qualifikation prognostiziert auch VITOLS (2003). Sie geht sogar davon aus, dass sich innerhalb des Massenkundensegments noch weitere Segmentierungen mit Auswirkungen auf den Qualifikationsbedarf des Personals durchsetzen werden. Diese Segmentierungen hätten einen differenzierten Qualifikationsbedarf zur Folge, der die Erstausbildung vor eine Zerreißprobe stellen könnte.

Bei allen Unterschieden in den Einschätzungen sind sich die Beobachter in zumindest zwei Annahmen einig: dass die Veränderungen in den Organisationsstrukturen der Banken entscheidende Folgewirkungen für die Einsatzbereiche und Tätigkeitsprofile der Bankkaufleute haben und dass sich daraus zentrale Herausforderungen für das Berufsbild und seine Organisation ergeben. Diesen Fragen ist das BIBB in einer Studie (siehe Übersicht) nachgegangen.

Studie zeigt veränderte Qualifikationsanforderungen

Tatsächlich bestätigen die empirischen Befunde den grundlegenden Einfluss veränderter Organisationsstrukturen der Finanzunternehmen auf die neuen inhaltlichen Anforderungen der heutigen Bankausbildung (BRÖTZ/DORSCH-SCHWEIZER/HAIPETER 2006). Der Strukturwandel des Bankgewerbes hat sich mit hoher Dynamik fortgesetzt. Neben den genannten Organisationsprinzipien des Lean-Banking gehen vor allem kundensegmentierte Geschäftsstrategien mit angepasster Produktgestaltung und Vertriebskonzepten einher, und das quer durch alle Banksparten. Vor allem in den Großbanken erfolgt entlang der Schnittstellen der Kundensegmente eine grundlegenden Neuzuschneidung von Zuständigkeiten in Form von Divisionen. Diese steht in engem Zusammenhang mit der „Finanzialisierung“ der Corporate Governance, einem grundlegenden Wandel der Unternehmensteuerung nach finanzwirtschaftlichen Kennziffern. Die Kennziffern werden an den Normen und Erwartungen der Finanzmärkte ausgerichtet (KÄDTLER 2003). Diese neuen Strukturkonzepte und strategischen Ausrichtungen entscheiden über die Ausgestaltung und Präsenz des stationären Filialvertriebs, der inzwischen der eigentliche Ausbildungs- und Einsatzort der Bankkaufleute geworden ist. Wie stellt sich in diesem Kontext die Ausbildungswirklichkeit der Bankausbildung heute dar?

Methodische Schritte:

Literaturanalyse und sekundäranalytische Aufbereitung statistischer Quellen zur Beschäftigungs- und Ausbildungssituation

20 Telefoninterviews mit Arbeitsberaterinnen und -beratern der BA

9 Unternehmensfallstudien (drei Betriebe jeder Banksparte: private Großbanken, Sparkassen, Genossenschaftsbanken)

Kernstück dieser Fallstudien waren leitfadengestützte Interviews mit betrieblichen Expertinnen und Experten, die verschiedene Ebenen der Ausbildungssituation repräsentieren (Personal- und Ausbildungsverantwortliche, betriebliche Interessenvertretung, Auszubildende)

Zeitraum: Oktober 2003 bis Oktober 2004

Veröffentlichung aller Ergebnisse siehe: Brötz, R.; Dorsch-Schweizer, M.; Haipeter, T. (2006), Berufsausbildung in der Bankbranche vor neuen Herausforderungen, Hrsg- BIBB, Bonn

Zahlenmäßig ist die Bankausbildung fast eingebrochen. Von 1994 bis 2004 sind insgesamt 25.600 Ausbildungsplätze im Beruf Bankkaufleute weggefallen.

Inhaltlich lassen sich entlang der unterschiedlichen Phasen des Ausbildungsprozesses – im Bewerbungs- und Auswahlverfahren, in der betrieblichen Ausbildungspraxis wie auch in den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der gelernten Bankkaufleute – die folgenden Herausforderungen an die Bankausbildung zusammenfassend identifizieren:

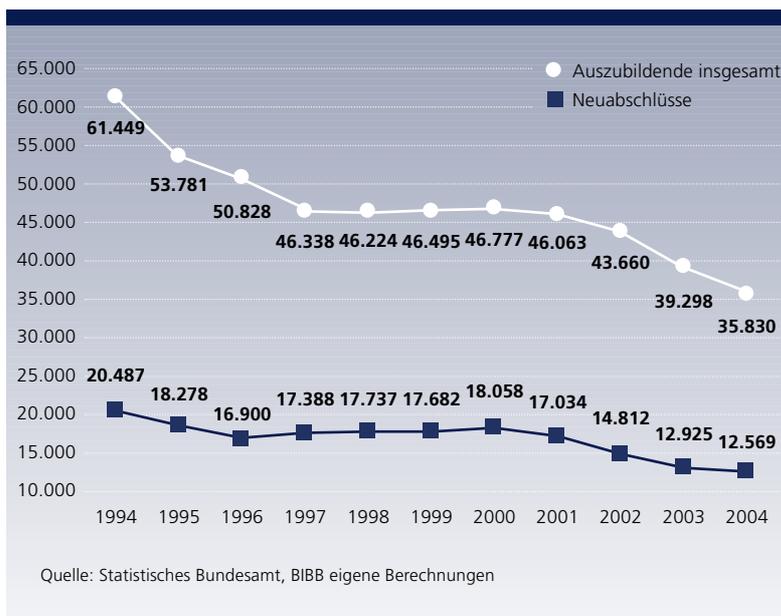
GEFRAGT SIND AUSZUBILDENDE MIT VERKÄUFERISCHEN POTENZIALEN

Zwei Entwicklungen gewinnen beim Einstieg in die Berufsausbildung an Bedeutung. Zunächst zeigt sich eine deutliche Verschiebung des Anforderungsprofils der Bewerberinnen und Bewerber. Immer mehr sind verkäuferische Potenziale und die damit verbundenen Schlüsselqualifikationen die wichtigste Voraussetzungen für das Berufsbild. Neue Auswahlkriterien und -verfahren bestimmen den Entscheidungsprozess in den Unternehmen. Nicht mehr so sehr die schulischen Leistungen, sondern mehr die Persönlichkeit und die kommunikativen Fähigkeiten spielen die entscheidende Rolle. Die Auswahlverfahren wurden diesen Zielen angepasst. Die Tests zur Prüfung kognitiv-analytischer Fähigkeiten verlieren an Bedeutung, dagegen erfahren die Prüfung des Soft skills durch Assessment Center, simulierte Kundengespräche etc. an Bedeutung. Dabei orientiert das Gros der Banken nach wie vor auf Abiturienten.

BANKAUSBILDUNG ERFOLGT ÜBERWIEGEND IM KUNDENKONTAKT

Die betriebliche Ausbildungspraxis ist inzwischen ein Spiegelbild der vertriebsorientierten Schwerpunktsetzung. Der primäre Einsatzschwerpunkt der Bankauszubildenden liegt mittlerweile in den Filialen. Im direkten Kundenkontakt erfolgt der Hauptanteil der Ausbildung. Große Teile der Abwicklungstätigkeiten des Zahlungsverkehrs, des Kredit- und Wertpapiergeschäftes sind inzwischen zentralisiert und nicht mehr in den Filialen anzutreffen. Der Vertrieb des Filialgeschäftes beschränkt sich häufig auf die Betreuung von Standardkunden. Die Betreuung vermögender Kunden und das Firmenkundengeschäft sind auf breiter Ebene sowohl organisatorisch als auch räumlich von den Filialen getrennt und nicht mehr Bestandteil betrieblicher Ausbildung. Die Vermittlung des Universalbankgeschäftes wird in der Praxis immer komplizierter bzw. findet in einigen Banken so nicht mehr statt. Teilweise erhält der betriebliche Unterricht dadurch die neue Funktion der Ersatzvermittlung. Darüber hinaus wird er mehr und mehr für direkte Verkaufstrainings genutzt. Folgerichtig orientieren sich die Bewertungskriterien des betrieblichen Ausbildungserfolgs immer mehr an Vertriebspotenzialen der jungen „Banker“.

Abbildung **Ausbildungszahlen Bankkaufmann/Bankkauffrau 1994–2004**



Mit dieser Ausbildungspraxis verschieben sich die Qualifikationsanforderungen an die Bankkaufleute deutlich. Schlüsselkompetenzen wie Kommunikationsfähigkeiten, soziale Kompetenzen und Persönlichkeitsprofile gewinnen an Bedeutung, die fachlichen Inhalte des Universalbankgeschäftes rücken in den Hintergrund. Zusätzlich verengen sich die inhaltlichen Anforderungen der Kundenberatung häufig auf Standardprodukte des Massenkundengeschäftes. Hier ist allerdings die Bankausbildung die unbestrittene Basisqualifikation des Vertriebs.

AUSGELERTE BANKKAUFLEUTE FÜR DAS MASSENKUNDENGESCHÄFT

Das Privatkundengeschäft der Standardkunden mit Standardprodukten bleibt dann auch der bevorzugte Einsatzbereich ausgebildeter Bankkaufleute. Lediglich im Sparkassen- und Genossenschaftsbereich können Bankkaufleute noch auf ein breiteres Einsatzgebiet orientieren. In den Großbanken stehen Spezialabteilungen und höhere Kundensegmente für ausgebildete Bankkaufleute als Tätigkeitsbereich nicht mehr zur Verfügung. Diese werden überwiegend mit akademischen Qualifikationen besetzt. Somit verengen sich berufliche Werdegänge für gelernte Bankkaufleute, Durchgangswege sind erschwert und Karrierewege gestalten sich auch mit beruflicher Weiterbildung schwieriger.

Bankkaufleute im Massenkundenvertrieb, das bedeutet eine Veränderung der Qualifikationsbedarfe, weg vom Generalisten des Universalbankgeschäftes, hin zum Verkäufer einfacher Bankprodukte. Die qualitativ hochwertigen inhaltlichen Anforderungen des Berufs passen nicht zu dieser Entwicklung. Nicht ohne Grund steht er in der Diskussion.

Perspektiven des Berufsbildes

Die Untersuchung hat gezeigt, dass eine Reformdiskussion um die Zukunft der Bankkaufleute in vollem Gange ist. Die Vorschläge der befragten Expertinnen und Experten gehen weit auseinander und lassen sich nicht zu einem einheitlichen Bild verdichten.

Das weitestgehende Reformkonzept wurde von einer Großbank vorgeschlagen. Es beinhaltet die Bereiche „Vertriebs- und Finanzkaufleute“ in einer zweigestuften Ausbildung mit Modulen. In der ersten Stufe sollte breites Basiswissen über die Banken und das Bankgeschäft vermittelt werden und die Breite des Privatkundengeschäfts abdecken, aber nicht mehr die Bank als Universalbank definieren. Mit der zweiten Stufe sollte eine Spezialisierung erfolgen, die an den Wandel der Produkte anknüpft und die inhaltliche Nähe zu den Bank-, Versicherungs- und Investmentfondskaufleuten herstellt. Dies soll eine Personalrekrutierung auf das Retail-Geschäft und darüber hinaus auch auf andere Geschäftsfelder ermöglichen. Die Spezialisierung sollte in Form von Wahlangeboten und Modulen hergestellt werden. Als weiteres Element, das über die gegenwärtige Bankausbildungsordnung hinausgeht, wurde die Durchlässigkeit der Basisausbildung und die Anerkennung von erworbenen Qualifikationen für den späteren Erwerb eines Bachelor-Abschlusses vorgeschlagen.

Eine andere Gruppe vertritt die Auffassung, das Leitbild des Generalisten beizubehalten, allerdings schaffe die Bankausbildung künftig nicht mehr die Basis für breite berufliche Einsatzmöglichkeiten innerhalb der Banken. Insbesondere die Vertreter aus den Sparkassen und Genossenschaftsbanken plädierten dafür, die gegenwärtige Bankausbildung zu erhalten, aber die Aus- und Weiterbildung besser zu verzahnen.

In den Untersuchungszeitraum fällt auch der Vorschlag einer Versicherung und Großbank, die Versicherungsausbildung um die Finanzberatung zu erweitern. In der neu geordneten Ausbildungsordnung Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen, die zum 1. August 2006 in Kraft treten wird, wurden diese Vorschläge aufgegriffen

Fazit

Die qualifikations- und bildungspolitischen Entscheidungen stehen noch aus. Die BIBB-Studie hat den Reformbedarf jedoch verdeutlicht. Einen zentralen Punkt in der Debatte um die Reform des Berufsbildes stellt die Neujustierung der Vertriebsinhalte und damit der Stellenwert von Beratung und Fachbildung dar. Veränderungen in diesem Aufgabenbereich sind nicht gleichzusetzen mit niedrigeren oder einfacheren Qualifikationen. Es spricht vieles dafür, dass eher die Aufwertung der Vertriebs-, Marketing- und Verkaufsqualifikationen das Ausbildungsprofil der Bankkaufleute schärfen und zur Imageverbesserung beitragen würde. Reduzierte und abgespeckte Ausbildungsinhalte und einseitige Verkaufsorientierung (Banker light, Bankverkäufer etc.), würde bei der Vielfalt, Veränderungsgeschwindigkeit und Komplexität der Finanzdienstleistungsprodukte letztlich die betriebliche Flexibilität sowie die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsmobilität reduzieren.

Ein weiteres Problem in der gegenwärtigen Debatte ist, ob Bankfabriken, analog der industriellen Fertigung, kleinteilige Arbeitsformen mit sich bringen, die schließlich zur Auflösung des alten Qualifikationsprofils führen. Betroffen davon ist zunächst der Back-office-Bereich. Offen ist, ob für das gehobene Kundensegment und die Fachabteilungen Mitarbeiter/-innen eingesetzt werden, die künftig nicht mehr über die Bankausbildung rekrutiert werden. Die „Gretchenfrage“ lautet, ob sich ein anderes Bankprofil – wie bei den privaten Großbanken zu beobachten – durchsetzt. Nach diesem Szenario würde die Bankausbildung eine Restgröße für die Vertriebsausbildung bleiben, während die anderen Tätigkeiten durch höhere und akademischere Bildungsabschlüsse besetzt würden. Für die Attraktivität des Bankberufes könnte es daher sehr hilfreich sein, deutliche Signale gegen die tendenziell beobachtbare Absenkung des Anforderungsprofils für Bankkaufleute zu setzen. ■

Literatur

BAETHGE, M. (2001): *Zwischen Individualisierung und Standardisierung: zur Entwicklung in den Dienstleistungsberufen*. In: Dostal, W.; Kupka, P. (Hrsg.), *Globalisierung, veränderte Arbeitsorganisation und Berufswandel*, Nürnberg

BAETHGE, M.; Baethge-Kinsky, V. (1998): *Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration*. MittAB, Heft 3: 461–464 (Hrsg. IAB)

BAETHGE, M.; OBERBECK, H. (1986): *Die Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung*. Frankfurt a. M., New York

BIERER, H.; FASSBENDER, H.; RÜDEL, T. (1992): *Auf dem Weg zur schlanken Bank*. Die Bank, Heft 9: 500–501

BRÖTZ, R.; DORSCH-SCHWEIZER, M.; HAIPIETER, T. (2006): *Berufsausbildung in der Bankbranche vor neuen Herausforderungen*, Hrsg. BIBB, Bielefeld

FINEGOLD, D.; WAGNER, K. (2002): *Are Apprenticeships still Relevant in the 21st Century? A Case Study of Changing Youth Training Arrangements in German Banks*. *Industrial and Labor Relations Review* 55: 667–685

HAIPIETER, T.; PERNOD, M. (2005): *Lean Banking. Retail and Direct Banking in France and Germany*. S. 238–257. In: Bosch, G.; Lehndorff, S. (Hrsg.): *Working in the Service Sector – a Tale from Different Worlds*. Oxford

HILDEBRANDT, S. (2000): *Jenseits globaler Managementkonzepte. Betriebliche Reorganisation von Banken und Sparkassen im deutsch-französischen Vergleich*. Berlin

KÄDTLER, J. (2003): *Globalisierung und Finanzialisierung. Zur Entstehung eines neuen Begründungskontextes für ökonomisches Handeln*. In: Dörre, K.; Röttger, B. (Hrsg.): *Das neue Marktregime*. Hamburg, S. 227–249

VITOLS, K. (2003): *Entwicklung des Qualifikationsbedarfs in der Bankenbranche*. WZB-Discussion Papers 203–107. Berlin: WZB

4. deutscher fachkongress für **bildungs-** **controlling**



www.bildungs-controlling.de



die topveranstaltung zum thema **personalentwicklung**

Eine aktuelle Umfrage ergab, dass das Personalwesen das Thema „Bildungscontrolling“ zukünftig als eine vorrangige Aufgabe versteht.

Gleichzeitig wurde aber auch die Befürchtung geäußert, dass die Methoden des Bildungscontrollings zu kompliziert, zu langwierig und zu teuer seien. Zu Recht!

Genau hier setzt der 4. deutsche fachkongress für bildungscontrolling an: Moderne Personal- und Kompetenzentwicklung wird schnell, einfach und preiswert „controlliert“.

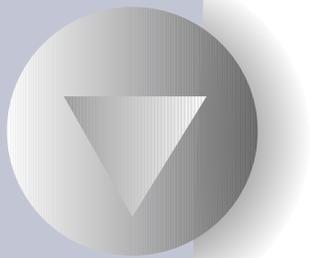


inkl. „Networking-Abend“ &
„Handbuch Bildungscontrolling“

koelnkongress 13.-14. september 2006

mit freundlicher Unterstützung





Mit neuem Namen und neuen Inhalten: Kaufleute der Medienbranche

► Die vielfältigen technologischen und wirtschaftlichen Entwicklungen der vergangenen Jahre erforderten die inhaltliche Neugestaltung kaufmännischer Medienberufe. Zum 1. August 2006 lösen deshalb die Ausbildungsberufe Medienkaufleute Digital und Print die bisherigen Verlagskaufleute sowie die Kaufleute für Marketingkommunikation die bisherigen Werbekaufleute ab. Dabei werden neue technologische Inhalte und ein erweitertes Produkt- und Dienstleistungsspektrum in die Ausbildung integriert. Durch die neuen Inhalte und Berufsbezeichnungen sollen auch neue Branchen und Branchensegmente für die Ausbildung gewonnen werden.



MARLIES DORSCH-SCHWEIZER
Dipl. Soz. Wiss., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Industrielle Produktionsberufe, Handwerk“ im BIBB



HEIKE KRÄMER
Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Kaufmännische Dienstleistungsberufe und Berufe der Medienwirtschaft, A.WE.B“ im BIBB

Nur wenige Branchen sind so stark von den technologischen und wirtschaftlichen Veränderungen der vergangenen Jahre gekennzeichnet wie die Medienbranche. Die Medienunternehmen agieren heute einerseits als Nutzer und Gestalter der medialen Welt, andererseits mussten und müssen sie sich in ihren eigenen Unternehmens- und Arbeitsorganisationsstrukturen den technologischen Wandlungsprozessen stellen. Insbesondere das Internet beeinflusst ihre Produkte, ihre Märkte und die Distribution.

Die daraus resultierenden beschäftigungsrelevanten Veränderungen sind – rein quantitativ betrachtet – noch nicht ausgemacht. Für die einzelnen Segmente der Medienbranche zeigen sich unterschiedliche Entwicklungen. Im Vergleich der Jahre 1999 bis 2004 verliert der beschäftigungsstärkste Printsektor (Verlags- und Druckgewerbe, Druck- und Medienvorstufe) 14% der sozialversicherten Beschäftigten, während die Werbewirtschaft mit einem Plus von 9% positive Entwicklungen verzeichnet. Insgesamt geht die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit 2001 deutlich zurück, wobei der Anteil freier Erwerbstätigkeit steigt.¹

Wesentlich eindeutiger sind die Auswirkungen fortschreitender I- und K-Technologien auf die Qualifikationsanforderungen. Bereits Ende der neunziger Jahre wurde ein grundlegender Wandel für den kaufmännisch-administrativen Bereich prognostiziert: „Generell entwickeln sich kaufmännische Aufgaben in allen Medienbranchen von der Produktorientierung zur Kundenorientierung, von verwal tenden zu planenden, von kostenerfassenden zu kostenanaly sierenden Aufgaben. Damit erhöhen sich zum einen die Bedeutung sozialer Kompetenzen für kaufmännische Mitarbeiter in der Medienbranche, zum anderen die Anforderungen an solche – erlernbaren – Qualifikationen wie Kundenorientierung, analytisches Denken oder organisatorische Fähigkeiten.“²

Diese prognostizierten Qualifikationsveränderungen spiegeln sich aktuell in den Teilbranchen des Verlagsgewerbes und der Werbe- und Kommunikationsbranche wider und führten folgerichtig zu inhaltlichen Veränderungen in den Berufsbildern der Verlags- und Werbekaufleute.

Die Ausbildungssituation der Verlags- und Werbekaufleute

Die Verlags- und die Werbekaufleute repräsentieren die traditionellen kaufmännischen Tätigkeiten der Medienbranche. Das aktuelle Ausbildungsgeschehen in diesen beiden dualen Ausbildungsberufen lässt sich analog der Beschäftigungsentwicklung der Teilbranchen Verlagsgewerbe und Werbung nachvollziehen. Seit der Jahrtausendwende ist das Ausbildungsplatzangebot rückläufig. Die Ausbildungszahlen der Verlagskaufleute fallen dadurch 2004 wieder auf das Niveau von Mitte der 1990er Jahre zurück. Das Ausbildungsangebot für Werbekaufleute hat sich dagegen trotz rückläufiger Zahlen bis 2004 insgesamt deutlich erhöht. Standen in beiden Berufen 1995 noch fast gleich viele Ausbildungsplätze zur Verfügung, erlernten in 2004 knapp über 1.100 Auszubildende mehr den Beruf des Werbekaufmanns/der Werbekauffrau statt den des Verlagskaufmanns/der Verlagskauffrau. Für die Zukunft bleibt die Frage, ob und wie sich Schnittstellen zwischen den beruflichen Anforderungen dieser beiden Kaufleuteprofile verschieben oder überlagern.

Zwei gemeinsame prägnante Merkmale kennzeichnen die beiden Berufe: Sie werden von Frauen und von Abiturienten dominiert. In ganz wenigen dualen Ausbildungsberufen können Frauen sich so gut positionieren: 74 % der auszubildenden Verlagskaufleute und 73 % der auszubildenden Werbekaufleute waren 2004 weiblich. Das liegt deutlich über den Anteilen, die Frauen in anderen Berufen realisieren können (40 % alle Berufe, 64 % kaufmännische Berufe insgesamt).

Genauso eindeutig verhält es sich mit den schulischen Vorbildungen, die für diese beiden Berufe von Ausbildungsanfängern erwartet werden. Es werden im überdurchschnittlichen Maße Abiturienten ausgebildet. Während über alle dualen Ausbildungsberufe hinweg die Schüler mit Real- und Hauptschulabschlüssen die Mehrheit der Ausbildungsplätze besetzen, verkehrt sich diese Einstiegsqualifikation bei den Verlags- und Werbekaufleuten in das Gegenteil. Das Anspruchsniveau für die Ausbildung ist damit von den Betrieben sehr hoch angesetzt (vgl. Abb. 2).

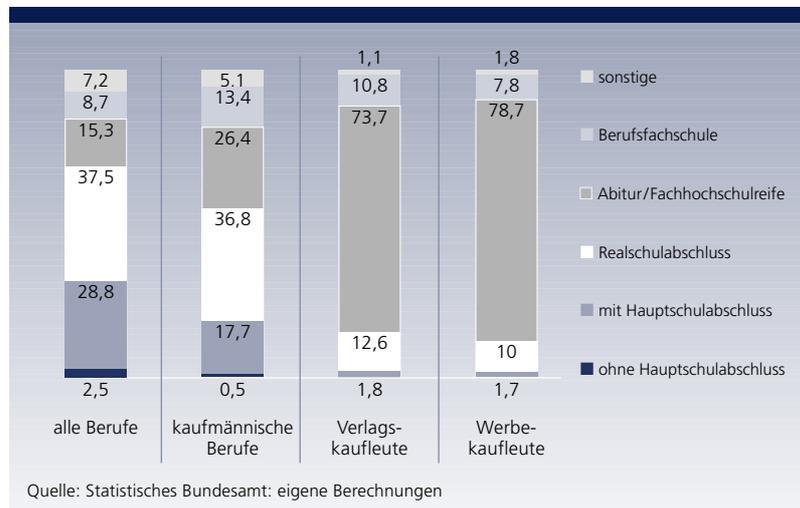
Was ist bei den Medienkaufleuten Digital und Print neu?

Zunächst bringt der neue Name schon eine wesentliche Komponente der inhaltlichen Neujustierung des Berufes zum Ausdruck: Ab dem 1. August 2006 wird die Ausbildung zu Medienkaufleuten Digital und Print in der Verlagswirtschaft die Ausbildung der Verlagskaufleute ablösen. Die Medienkaufleute sind heute in Verlagen und Medienhäusern tätig, die gedruckte und digitale Medien herausgeben sowie Dienstleistungen anbieten. Sie arbeiten insbesondere

Abbildung 1 Ausbildungszahlen Verlags- und Werbekaufleute 1995 bis 2004



Abbildung 2 Schulische Vorbildung bei Ausbildungsbeginn 2004 im Vergleich in %



in den Bereichen Programm, Produktentwicklung, Marketing, Verkauf, Vertrieb, Herstellung und Produktion.

Die Verlagswelt ist inzwischen ohne das breite Spektrum von Digital- und Printmedien nicht mehr vorstellbar. Zwar gibt es durchaus auch hoch spezialisierte Anbieter bestimmter Produkte, auf der breiten Ebene vermarkten die Verlagshäuser ihre Inhalte inzwischen mit unterschiedlichen Produkten in gedruckter oder digitaler Form. Bücher, Zeitungen und Zeitschriften, Hörbücher, E-Paper etc. oder auch Dienstleistungsangebote wie Seminare und Events gehören heute zum selbstverständlichen Produktangebot von Verlagen. Die bisherige Ausrichtung des Berufes auf die Schwerpunkte Zeitungs- und Zeitschriftenverlage oder Buchverlage ist daher überholt. Die Medienkaufleute kennen sich heute im gesamten Spektrum der Medienprodukte aus, die sie verkaufen und vertreiben.

Die neue berufliche Ausrichtung gestaltet sich folgerichtig nicht mehr produktbezogen, sondern erfolgt geschäftsprozessorientiert. Medienkaufleute Digital und Print ent-

INHALTE DER BERUFS-AUSBILDUNG

Medienkaufleute Digital und Print

1. Der Ausbildungsbetrieb
2. Arbeitsorganisation und Geschäftsprozesse
3. Programmplanung und Produktentw.
4. Herstellung und Produktion
5. Marketing, Verkauf und Vertrieb
6. Kaufm. Steuerung und Kontrolle ausführlich siehe

www.bibb.de/de/20748.htm

Kaufleute für Marketingkommunikation

1. Der Ausbildungsbetrieb
2. Arbeitsorganisation, IuK-Systeme
3. Kommunikation und Kooperation
4. Marketing- und Kommunikationsstrategien
5. Vorbereitung und Planung sowie
6. Durchführung und Kontrolle von Marketing- und Kommunikationsmaßnahmen
7. Kaufm. Steuerung und Kontrolle ausführlich siehe

www.bibb.de/de/20745.htm

wickeln in der Ausbildungszeit ein Verständnis vom Zusammenwirken der Arbeitsprozesse ausgehend von der Produkt- und Programmplanung über die Gestaltung und Herstellung bis zum Verkauf und Vertrieb von Medienprodukten. Dieses vernetzte Denken entspricht zukünftigen beruflichen Anforderungen in der Verlagswelt, deren Bereiche durch technologische Neuerungen immer mehr zusammenwachsen.³ Der kundige Umgang mit modernsten I- und K-Technologien zählt daher zu den weiteren zukunftsorientierten Komponenten des neuen Berufsbildes.

Der berufliche Schwerpunkt der ausgebildeten Kaufleute verlagert sich zum Marketing und Vertrieb, der den zentralen Bereich der Ausbildung bildet. In der Ausbildung ist die Ver-

mittlung kommunikativer Fähigkeiten und kundenorientiertes Agieren daher unerlässlich.

ert und kontrolliert wird. Ihre Tätigkeit ist insbesondere von einer ausgeprägten Projekt- und Prozessorientierung gekennzeichnet, denn viele Kaufleute begleiten eigenverantwortlich Projekte während der gesamten Wertschöpfungskette. Dazu benötigen sie fachliche Kompetenzen, die das gesamte Spektrum der verschiedenen Kommunikationsbereiche umfassen, und insbesondere soziale und personale Kompetenzen wie Kommunikations- und Teamfähigkeit. Kaufleute für Marketingkommunikation sind bei Agenturen, Beratungsunternehmen und Dienstleistern sowie in Marketing- und Kommunikationsabteilungen von Unternehmen, Non-Profit-Organisationen und öffentlichen Institutionen tätig. Da viele Unternehmen mittlerweile im internationalen Rahmen tätig sind, sind Fremdsprachenkenntnisse ebenfalls von besonderer Bedeutung.

Die Werbewirtschaft erwartet durch das In-Kraft-Treten der Neuordnung zum 1. August 2006 einen Anstieg des Ausbildungsplatzangebotes, da mit dem neuen Berufsbild neue Branchen und Branchensegmente der Kommunikationswirtschaft angesprochen werden.⁴ Hinzu kommt die seit ca. zwei Jahren deutlich positive wirtschaftliche Entwicklung des Werbemarktes. Auch bedienen sich Kunden in zunehmendem Maße der Fachkompetenz von Beschäftigten der Kommunikationswirtschaft und bilden auch in diesem Beruf aus: Vor allem die Automobilbranche, die Investitionsgüterindustrie sowie die Sektoren Pharmazeutische Produkte, Computertechnik, Mode und Handel holen verstärkt Werbefachleute in ihre Unternehmen.⁵

Was ist bei den Kaufleuten für Marketingkommunikation neu?

Der Beruf Kaufmann/Kauffrau für Marketingkommunikation löst den bisherigen Beruf Werbekaufmann/Werbekauf-frau ab. Dies wurde notwendig, da sich die Werbebranche in den vergangenen Jahren grundlegend verändert hat. Neben den klassischen Werbemedien Fernsehen, Print, Außenwerbung, Radio, Kino usw. wurden neue Geschäftsfelder entwickelt, die von Agenturen, Agenturverbänden und der Branche unter dem Begriff der Kommunikation zu-

sammengefasst werden. Zum Tätigkeitsfeld gehören heute vielfältige Aktionen der Verkaufsförderung, die Beteiligung an Messen und Ausstellungen, Einsatz von Werbetiteln, Sponsoring und Event, Telefonmarketing und Öffentlichkeitsarbeit (PR). Diese Erweiterung ermöglicht ein vielfältiges und integriertes Kommunikationsangebot, das von Kaufleuten für Marketingkommunikation entwickelt, gesteu-

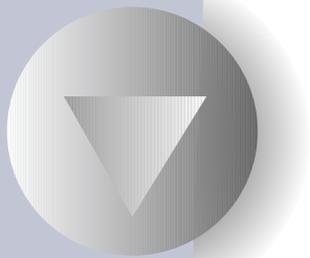
Neue Struktur und Inhalte des schulischen Rahmenlehrplans

Die Rahmenlehrpläne für den berufsschulischen Unterricht in den beiden Berufen sind nach dem Lernfeldkonzept gestaltet und orientieren sich an exemplarischen Handlungsfeldern der Medienwirtschaft. Dadurch soll eine ganzheitliche Sichtweise auf wirtschaftliche Zusammenhänge und komplexe Probleme gefördert werden, die durch die betriebliche Ausbildung allein nicht immer geleistet werden kann. Die Gestaltung des ersten Berufsschuljahres ist Ausdruck der gewachsenen Schnittstellen zwischen den Branchen: Die Lernfelder sowie Ziele und Inhalte der Lernfelder sind für beide Berufe gleich formuliert. So ist eine gemeinsame Beschulung beider Berufe im ersten Jahr möglich. Im zweiten und dritten Jahr werden dann die Auszubildenden wieder getrennt unterrichtet.

Durch die Neuordnung der beiden Medienberufe ist es gelungen, neue technologische Inhalte, ein erweitertes Produkt- und Dienstleistungsspektrum sowie die Einbeziehung neuer Branchensegmente in die Ausbildungsordnungen zu integrieren. Es bleibt zu hoffen, dass die Unternehmen dieses Angebot nutzen, um Ausbildungskapazitäten zu erweitern bzw. neu zu schaffen. ■

Anmerkungen

- 1 Vgl. Lanfer, C.; Marquardsen, K.: *Internet und quantitative Beschäftigungseffekte in der Medienbranche: zur Beschäftigungsentwicklung in den Jahren 1999-2004*. In: *SOFI-Mitteilungen* Nr. 33, Dez. 2005, S. 87-105
- 2 BMBF (Hrsg.): *Qualifikationsentwicklung bei kaufmännischen Berufen in der Medienbranche, Bestandsaufnahme und Entwicklungslinien*, erstellt von MMB Michel Medienforschung und Beratung, Juni 2002, S. 30
- 3 Koblinger, D.: *Die Verlagswelt im Wandel – ein empirischer Forschungsbericht*, München 2002
- 4 *forum kom*, PM vom 22. April 2005
- 5 *ibv*, Nr. 13 vom 23. Juni 2004, S. 34 ff.



Beruf für Jugendliche mit mathematischer Neigung: Mathematisch-technische(r) Softwareentwickler/-in

MAGRET REYMERS

► **Die Berufsausbildung zu Mathematisch-technischen Assistenten/Assistentinnen (MATA) die bis heute auf der Grundlage einer Kammerregelung aus dem Jahr 1965 in Verbindung mit §108 BBiG (alt) erfolgt, wird derzeit neu geordnet.**

Die neue Berufsbezeichnung wird „Mathematisch-technische(r) Software-Entwickler/-in“ lauten, womit zukünftig eine eindeutige Unterscheidung zu den nach Landesrecht ausgebildeten „staatlich geprüften mathematisch-technischen Assistenten“ gegeben sein wird.

DISKUSSION IM VORFELD DER NEUORDNUNG

Die Neuordnung war nicht unumstritten. Die Sachverständigen im Neuordnungsverfahren der IT-Berufe hatten die Auffassung vertreten, der Beruf des MATA werde durch diese abgedeckt und könne aufgehoben werden. Um Abgrenzungen und Überschneidungen zum Beruf des/der Fachinformatikers/-in (FI) – relevant ist vor allem die Fachrichtung Anwendungsentwicklung – abzuklären, wurde ein Vorverfahren¹ durchgeführt. Die Untersuchung beruflicher Arbeitsaufgaben von MATA und FI² zeigte als Abgrenzung die Anwendung (höherer) Mathematik. Die vorgefundenen Arbeitsaufgaben von MATA stellten durchweg deutlich höhere Anforderungen. Der hohe Stellenwert der Mathematik in der Ausbildung korrespondiert mit den beruflichen

Anforderungen an MATA. Informatik wurde demgegenüber als Kernkompetenz beider Berufe ermittelt. Betriebswirtschaftliche Fertigkeiten und Kenntnisse wurden ausschließlich von den interviewten Fachinformatikern erwartet. Unabhängig von den unterschiedlichen Tätigkeiten und Einstellungsgründen wurden bei beiden Berufen positive Erfahrungen mit Absolventen und der hohe Praxisbezug der Ausbildungen genannt, die mit kurzen bzw. nicht notwendigen Einarbeitungszeiten beim Berufseintritt verbunden sind.

Vorbehalte, die im Vorverfahren auszuräumen waren, bestanden weiterhin aufgrund des hohen Eingangsniveaus der Ausbildung zum MATA. Die Kammerregelung aus dem Jahr 1965 normiert die Prüfungsanforderungen, nicht aber die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung. Die von der IHK Köln in Kooperation mit ausbildenden Betrie-

Berufsbezeichnung	Mathematisch-technischer Software-Entwickler/ Mathematisch-technische Software-Entwicklerin
Ausbildungsdauer	3 Jahre
Berufsfeldzuordnung	entfällt
Zeitliche Gliederung	Zeitrahenmethode
Struktur des Berufs	Monoberuf ohne Differenzierung

Für den Katalog der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten – in Ausbildungsordnungen als Ausbildungsberufsbild beschrieben – wurden folgende Positionen vereinbart:

1. Der Ausbildungsbetrieb
 - 1.1 Stellung, Rechtsform und Struktur
 - 1.2 Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht
 - 1.3 Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
 - 1.4 Umweltschutz
2. Geschäfts- und Leistungsprozesse
 - 2.1 Leistungserstellung und -bewertung
 - 2.2 Betriebliche Organisation
3. Arbeitsorganisation und Arbeitstechniken
 - 3.1 Informieren und Kommunizieren
 - 3.2 Planen und Organisieren
 - 3.3 Team-, Projektarbeit, Projektmanagement
 - 3.4 Arbeiten in interdisziplinären Teams
 - 3.5 Qualitätssicherung
4. Mathematisch-technische Analyse
 - 4.1 Anforderungen aus den Bereichen Informatik, Technik, Naturwissenschaften und Wirtschaft
 - 4.2 Mathematische Methoden und Modelle aus Analysis und Algebra
 - 4.3 Numerische und stochastische Lösungsverfahren
5. Software-technische Analyse
 - 5.1 Ist-Analyse
 - 5.2 Soll-Konzept
 - 5.3 Pflichtenheft
6. Planung von Softwarelösungen
 - 6.1 Algorithmen und Datenstrukturen
 - 6.2 Datenmodellierung
 - 6.3 Systemkomponenten
 - 6.4 Rechtliche Rahmenbedingungen
 - 6.5 Datensicherheitskonzepte
7. Softwareerstellung
 - 7.1 Programmiersprachen
 - 7.2 Programmmodule
 - 7.3 Programmsysteme
 - 7.4 Test
8. Softwareübergabe und Support
 - 8.1 Benutzer- und Anwendungsdokumentation
 - 8.2 Präsentation der Software
 - 8.3 Softwaresupport
 - 8.4 Visualisierung und mathematische Interpretation der Ergebnisse

Eckwerte und Durchführung des Neuordnungsverfahrens

Berufe aktuell



Heike Krämer

Evaluation Mediengestalter/ Mediengestalterin für Digital- und Printmedien Ergebnisse und Ausblick

Hrsg. Bundesinstitut für Berufsbildung

Die Evaluation des Berufs Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien zeigte, dass sich der Beruf in der Praxis überwiegend gut bewährt hat. Im Ergebnis wurden vor allem Vorschläge zur Neuschneidung von Fachrichtungen zur Zusammenlegung bzw. Schaffung neuer Wahlqualifikationseinheiten sowie zur Weiterentwicklung der Abschlussprüfung entwickelt.

BIBB 2004, ISBN 3-7639-1036-0
96 Seiten, 14,90 €

Sie erhalten diese
Veröffentlichungen beim:
W. Bertelsmann Verlag
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon: (05 21) 911 01-11
Telefax: (05 21) 911 01-19
E-Mail: service@wbv.de

BIBB

ben erarbeitete Empfehlung zur Gestaltung der Ausbildung baut im Wesentlichen auf dem Abitur auf. Im Vorverfahren bestand Einvernehmen zwischen den Sozialparteien, Ressorts und der Länderseite, dass der Ausbildungsrahmenplan für mathematisch-technischen Software-Entwickler/-innen wie für anerkannte Ausbildungsberufe üblich auf dem Niveau aufbauen wird, welches nach Abschluss der allgemein bildenden Pflichtschulzeit erreicht wird. Ziel soll es aber auch sein, das Niveau der Ausbildung zu erhalten. Zielgruppe für die Ausbildung sind damit – unabhängig vom Schulabschluss – Jugendliche mit ausgeprägter mathematischer Begabung.

Am 15. Februar 2006 erfolgte das Antragsgespräch, in dem die Eckdaten festgelegt wurden. (vgl. Übersicht)

Anmerkungen

- 1 Erarbeitung einer Entscheidungshilfe zum Neuordnungsbedarf der Berufsausbildung zum/zur Mathematisch-technischen Assistenten/Assistentin auf Weisung des BMWI, Abschlussbericht des BIBB vom 13. 12. 2005
- 2 Ausgewählt wurden nur Probanden, die im Einsatzgebiet mathematisch-technische Systeme ausgebildet wurden bzw. deren Fachvorgesetzte mathematische Kenntnisse als notwendig für die Aufgabenbewältigung erachteten.

Entsprechend der Zielgruppe für den Beruf des Mathematisch-technischen Software-Entwicklers/der Mathematisch-technischen Software-Entwicklerin (in erster Linie Forschungseinrichtungen, aber auch Banken, Versicherungen und IT-Dienstleister) wurden die Sozialparteien gebeten, Sachverständige aus dem gesamten Spektrum zu benen-

nen. Eine Zunahme der Auszubildendenzahlen ist nur dann zu erwarten, wenn es gelingt, die Belange der gesamten Zielgruppe zu berücksichtigen.

Von Seiten der KMK wurde der Wunsch geäußert, die Ausbildungsgänge zu Mathematisch-technischen Software-Entwicklern/-innen sowie zu staatlich geprüften Mathematisch-technischen Assistenten/Assistentinnen nach landesrechtlichen Regelungen so zu gestalten, dass die Option des §43 Abs. 2 BBiG zum Tragen kommen kann. Dem wird durch eine intensive Abstimmung und gemeinsame Sitzungen von Bundesseite und Länderseite Rechnung getragen werden.

DAS NEUE AUSBILDUNGSPROFIL

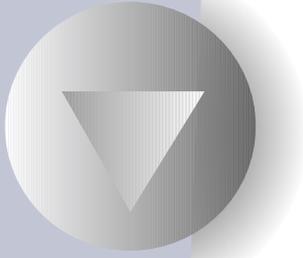
Die Auszubildenden sollen befähigt werden, als Schwerpunkt ihrer beruflichen Tätigkeit die Konzeption, Realisierung und Wartung komplexer Software-Systeme auf der Basis mathematischer Modelle sowie Aufgaben in der Beratung, Qualitätssicherung und Schulung zu übernehmen.

Im Entwurf des Ausbildungsprofils, welches sich im Laufe des Neuordnungsverfahrens noch verändern kann, werden die beruflichen Fähigkeiten weiter aufgefächert:

Mathematisch-technische Software-Entwickler/Software-Entwicklerinnen

- verstehen mathematische Modelle zu Problemen aus Informatik, Technik, Naturwissenschaften und Wirtschaft
- arbeiten in interdisziplinären Teams
- verfügen über die Fähigkeit, mathematische Problemstellungen fachübergreifend zu kommunizieren
- analysieren Problemstellungen und besitzen die Fähigkeit zur Entwicklung und formalisierten Beschreibung von Modellen im Bereich der Software-Entwicklung
- konzipieren, realisieren und dokumentieren eigenständig komplexe Softwaresysteme
- sind in der Lage, sowohl prozedurale als auch objektorientierte Software-Systeme zu erstellen
- kennen gängige mathematische Verfahren sowie Lösungsalgorithmen und sind in der Lage, sie programmtechnisch umzusetzen
- wählen Softwarekomponenten eigenständig aus
- wirken bei der mathematischen Interpretation und Präsentation von Ergebnissen mit
- kennen Methoden des Projektmanagements und wenden sie an
- sind in der Lage, eigenständig Qualitätssicherungsmaßnahmen zu planen und durchzuführen
- kennen gängige Testprinzipien und -verfahren und setzen Testtools adäquat ein.

Bei der Erarbeitung des Ausbildungsrahmenplans wird es nunmehr darum gehen, die im Ausbildungsprofil beschriebenen beruflichen Fähigkeiten durch handlungsorientierte Lernziele zu den einzelnen Berufsbildpositionen zu konkretisieren und die zeitliche Gliederung der Ausbildung durch Zeitrahmen zu beschreiben. ■



Ausbildungsoptionen in neuen Dienstleistungsberufen Branchenspezifische Zusatzqualifikation in der Beratungswirtschaft

MANUELA THIELE, CHRISTIAN MATSCHULLA, ANSGAR RICHTER

► **Seit 2005 besteht für Auszubildende im Rhein-Main-Gebiet die Möglichkeit, eine Zusatzqualifikation als „Consulting Assistent“ (CA) zu absolvieren, mit dem Ziel, die Wissens- und Leistungslücke zwischen akademisch qualifizierten Beratern und Assistenzkräften zu verringern. Im Folgenden werden erste Erfahrungen bei der Implementierung einer solchen Zusatzqualifikation aufgezeigt.**

BRANCHENUMFRAGE ZEIGT AUSBILDUNGSDEFIZITE

Etwa die Hälfte aller Auszubildenden in der Bundesrepublik Deutschland ist in einem Dienstleistungsberuf tätig. Allerdings weisen die Ausbildungsquoten im Dienstleistungsbereich eine starke Heterogenität auf. Während der Anteil an Auszubildenden im Hotel- und Gaststättengewerbe und dem Groß- und Einzelhandel als hoch einzustufen ist, werden in Unternehmen der so genannten „neuen Dienstleistungsbranchen“ und gerade in der Beratungswirtschaft nur wenige junge Menschen ausgebildet. Im Vergleich zu der generellen Ausbildungsquote von 6,4% zeigt der Bereich „Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ mit ca. 2% eine der niedrigsten Quoten (BERUFSBILDUNGSBERICHT 2005, S. 126).

Die Ursachen liegen häufig darin, dass bestehende Ausbildungsberufe, insbesondere im kaufmännischen Bereich, nur einen Teilbereich der Anforderungen in diesen neuen Berufen abdecken. Eine von der „Ausbildungsinitiative Consulting“ des network consulting rheinmain e. V. (www.ncrm.de) durchgeführte Umfrage bei 98 Unternehmensberatungen im Rhein-Main-Gebiet ergab, dass derzeit nur jedes fünfte dieser Unternehmen ausbildet. Als Ursache wurden die spezifischen Anforderungen von Beratungen angegeben, bei denen der enge Kundenkontakt professionelles Handeln und eine eindeutige Serviceorientierung erfordert. Die Auszubildenden müssen somit relativ schnell mit Aufgaben des beratungsspezifischen Tagesgeschäfts betraut werden können.

Die Anzahl an Ausbildungsplätzen könne erhöht werden, wenn beratungsspezifische Kompetenzen im Rahmen der Berufsausbildung vermittelt würden. So zeigten 43% aller Unternehmen Interesse an einer Zusatzqualifikation, die die herkömmlichen Ausbildungsinhalte um beratungsspezifische Inhalte ergänzt; ein Drittel der Unternehmen wäre sogar bereit, zusätzliche Ausbildungsplätze anzubieten, und 13% würden erstmalig ausbilden. Dies bedeutet, dass es mit einem auf die Unternehmensbedürfnisse zugeschnittenen Angebot, bei dem spezifisches Wissen vermittelt wird, möglich sein könnte, die Zahl der Ausbildungsplätze im Beratungsbereich um bis zu 50% zu steigern.

Eine vertiefende Bedarfsanalyse ergab, dass der Schwerpunkt bei der Vermittlung von Instrumenten und Techniken der Beratung (z. B. Präsentations- und Rechartechniken) sowie im Management der Kundenbeziehung (z. B. Marktbeobachtungen, Ausschreibungen, Befragungen) liegen sollte. Ziel sollte es sein, die Wissenslücke zwischen Beratern und Assistenzkräften schon im Rahmen der Ausbildung möglichst gering zu halten. Um dies zeitnah zu erreichen, wurde die „Ausbildungsinitiative Consulting“ ins Leben gerufen.

ZUSATZQUALIFIKATION SOLL BRANCHENSPEZIFISCHES WISSEN VERMITTELN

Die Neuregelung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) im Jahr 2005 hat die Möglichkeit eröffnet, Zusatzqualifikationen im Rahmen der Berufsausbildung mit relativ geringem Aufwand zu integrieren. Diese Option eignet sich insbesondere zur Vermittlung branchenspezifischen Wissens innerhalb der Berufsausbildung.

In diesem konkreten Beispiel wird die Zusatzqualifikation „Consulting Assistent“ in die normale Ausbildung von Bürokaufleuten, IT-Systemkaufleuten oder sonstigen kaufmännischen Berufsbildern integriert. Die Schaffung eines solchen Angebots ermöglicht die Vermittlung ausgewählter Aspekte des Themenkomplexes. Es kann somit nur ein sehr spezifisches und genau definiertes Spektrum an relevanten Themen vermittelt werden.

Module der Zusatzqualifikation „Consulting Assistant“

Geschichte und Felder der Beratung (25 U-Std.)

Historie der Beratung, Beratungsfelder, Organisationsformen und Geschäftsmodelle, Ethik und Berufsgrundsätze

Rechtsgrundlagen der Beratung (25 U-Std.)

Allgemeine Grundlagen und Rechtsquellen, Gestaltung von Beratungsverträgen, Angebotserstellung im Beratungsgeschäft, Juristische Strategien

Betriebs- und volkswirtschaftliches Grundwissen (25 U-Std.)

Makro- und mikroökonomische Grundlagen, Grundzüge der Betriebswirtschaft, Betriebswirtschaftliche Grundlagen der Unternehmensberatung

Instrumente und Techniken in der Beratung (40 U-Std.)

Analysetechniken, Präsentationstechniken, Recherchetechniken, Qualitätssicherung

Management von Kundenbeziehungen (20 U-Std.)

Kliententypen, -verhalten und -motive, Beurteilung des Kundenbedarfes

Projektmanagement (40 U-Std.)

Aufgaben-, Zeit- und Ressourcenmanagement, Planung und Durchführung von verschiedenen Veranstaltungen im Projektumfeld, Führen eines Informations- und Berichtswesens, Überwachung der Planung, Prozesse des Projektabschlusses

Marketing und Vertrieb (20 U-Std.)

Marketinggrundlagen, Vertriebsstrukturen und Methodik der Akquise, Kundenberatung

Beratungsrelevante Informations- und Kommunikationstechnik (30 U-Std.)

Office-Standardsoftware, Anwendungssoftware, Internet

Business English (15 U-Std.)

Die Schaffung eines eigenständigen Berufsbildes würde eine gezielte Ausrichtung auf breitere Themen und Inhalte ermöglichen. Allerdings sind hier relativ lange Vorlaufzeiten einzukalkulieren. Langfristig stellt dies jedoch eine Option zur Vermittlung neuer Ausbildungsinhalte dar. Notwendig ist es dabei, dass der entsprechende Qualifikationsbedarf in der Wirtschaft klar nachgewiesen werden kann und ein eigenständiges Berufsbild mit klar herausgearbeiteten inhaltlichen Anforderungen vorliegt, welches sich deutlich von anderen Ausbildungsberufen abgrenzt.

GRÜNDUNG DER „AUSBILDUNGSINITIATIVE CONSULTING“

Auf Basis einer sorgfältigen Abwägung der verschiedenen Optionen gründete sich im Jahr 2004 die „Ausbildungsinitiative Consulting“ als ein Projekt des network consulting rhein-main e. V. (ncrm). Ziel war es, neben der Organisation einer Verbundausbildung mit gemeinsamen Klassen und einem Bewerberservice, eine Zusatzqualifikation zur Berufsausbildung kaufmännischer Berufe zu schaffen, die beratungsspezifisches Wissen vermittelt. Die Initiative erhält dabei breite Unterstützung, u. a. von den IHKs Frankfurt/Main und Wiesbaden, sowie von der Clusterinitiative „ConsultingRegion FrankfurtRheinMain“ unter Federführung der Landeshauptstadt Wiesbaden. Die Initiative wird im Wesentlichen vom Engagement der Mitglieder des ncrm getragen, öffentliche Fördermittel gibt es für die Entwicklung und Einführung des „Consulting Assistant“ derzeit nicht.

Die Zusatzqualifikation zum „Consulting Assistant“ konnte ohne hohen Ressourcen- und Abstimmungsaufwand sehr zügig umgesetzt werden. Seit Ende 2005 absolviert eine

erste Klasse von 20 Teilnehmern diese Ausbildung im Rahmen eines Pilotprojektes. Auf Basis der im Vorfeld durchgeführten Bedarfsanalyse wurde ein Rahmenlehrplan erstellt, der die beiden Hauptthemen „Beratungspraxis“ und „Beratungswirtschaft“ abdeckt. Diese umfassen insgesamt 240 Stunden, die anstelle von Nebenfächern in den Ausbildungsablauf integriert werden (vgl. Kasten). Die Lehre wird hauptsächlich von externen Dozenten durchgeführt. Wo möglich, werden auch Berufsschullehrer eingesetzt, beispielsweise bei der Vermittlung von Präsentationstechniken. Aktuell werden zwei Drittel der Veranstaltungen von externen Dozenten bestritten und das verbleibende Drittel von Berufsschullehrern.

ERSTE ERGEBNISSE DES PROJEKTS

Nach Ablauf der ersten Monate des Pilotprojektes wird die Zusatzqualifikation von den ausbildenden Unternehmen und den Auszubildenden durchweg positiv beurteilt. Alle Teilnehmer, die die Ausbildung begonnen haben, wollen diese fortsetzen. Sowohl die Auszubildenden als auch die beteiligten Unternehmen sind der Ansicht, dass ihnen die Zusatzqualifikation berufsrelevantes Wissen vermittelt. Jedoch wurde in Bezug auf einige Aspekte des Programms auch Anpassungsbedarf deutlich. Insbesondere die Zusammensetzung der Gruppe aus Teilnehmern mit unterschiedlichem Vorwissen und Lernvermögen erwies sich als problematisch für eine effektive Vermittlung des Lernstoffs. Da für die Teilnahme an der Zusatzausbildung kein Eignungstest erforderlich ist, besteht große Heterogenität zwischen den Auszubildenden. Einigen Schülern fällt es schwer, die notwendigen Transferleistungen zu erbringen. Es sollte deshalb frühzeitig geprüft werden, ob die notwendigen Grundlagen vorhanden sind. Wo dies nicht der Fall ist, könnten Vorbereitungskurse oder ein Mentorenprogramm durchgeführt werden.

Die Dauer der Zusatzqualifikation zum „Consulting Assistant“ sollte ursprünglich ausbildungsbegleitend *zwei bis drei Jahre* betragen. Dies erwies sich jedoch als unpraktikabel, vor allem zu lang: Zum einen verkürzen einige Auszubildende ihre Ausbildungszeit, zum anderen gibt es viele unterrichtsfreie Zeiträume. Eine Zwischenprüfung war nicht geplant. Die Abschlussprüfung aller Inhalte hätte so-

Redaktionelle Anmerkung

Zu dem Bereich Consulting hat das BIBB bereits von 1999 bis 2000 ein Vorhaben mit dem Titel „Consulting – Qualifikationsbedarf und -deckung“ durchgeführt. In der Folge, auch als Initiative der Wirtschaft, wurde 2002 in der Diskussion um neue Ausbildungsberufe der Beruf „Unternehmensfachangestellte/r“ im Zusammenhang mit einer Sonder-Monitoring-Sitzung für Arbeit, Ausbildung und

Wettbewerbsfähigkeit beim Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie vorgeschlagen, der allerdings nicht realisiert werden konnte.

Das vorliegende Beispiel der Vermittlung einer Zusatzqualifikation in der Beratungswirtschaft zeigt, dass es im Bereich der Beratungswirtschaft insgesamt einen Bedarf für spezifische Qualifikationen gibt.

mit erst ungünstig am Ende der drei Jahre erfolgen können. Generell stand die Organisation des Unterrichts zum „Consulting Assistant“ vielfach im zeitlichen Konflikt mit anderen Verpflichtungen der Auszubildenden in der Berufsschule und im Unternehmen. Die Dauer der Zusatzqualifikation wurde deshalb auf ein Jahr verkürzt. Die Gesamtstundenzahl ist jedoch konstant geblieben. Um die Belastung für die Betriebe möglichst gering zu halten, wird dabei stärker auf *Projektarbeit* im und mit dem Unternehmen und auf Fernstudium gesetzt. Es sollen künftig ca. 25 % der Ausbildungsinhalte auf diesem Weg vermittelt werden. Die restlichen Inhalte werden bevorzugt in „unternehmensfreundlichen“ Zeiten (z. B. Samstagvormittag, Ferienzeiten, Blockbildung) vermittelt, um die Arbeitsausfälle möglichst gering zu halten. Die von den Auszubildenden investierte Zeit wird dabei unternehmensintern angerechnet.

Wichtiger Faktor für das Gelingen einer Zusatzqualifikation ist die frühzeitige und enge Einbindung der IHK und ihres Berufsbildungsausschusses. Die Einführung des Zusatzangebotes erfordert eine gewisse Flexibilität hinsichtlich der Verwaltungsvorschriften. So sollte beispielsweise mit der IHK abgestimmt werden, was mit Schülern passiert, die während der Laufzeit der Zusatzqualifikation ihre Ausbildung beenden. Auch ist die rechtzeitige Stellung von Gestattungsanträgen sinnvoll und notwendig, da Schüler in diesem Fall aus einem größeren Einzugsgebiet kommen.

AUSBLICK

Nachdem die ersten Erfahrungen mit dem „Consulting Assistant“ überwiegend auf positives Feedback von Seiten der Teilnehmer und Betriebe stoßen, sollen in diesem Jahr die PR-Maßnahmen verstärkt werden, um den bisher noch eher geringen Bekanntheitsgrad bei den Unternehmen zu erhöhen und die Teilnehmerzahlen zu steigern. Ziel dieser Maßnahmen ist es, nach und nach die gewonnenen Erfahrungen der ersten Monate in ein überarbeitetes Konzept einfließen zu lassen und dies kontinuierlich mit den Teilnehmern und ausbildenden Unternehmen weiterzuentwickeln. Dann ist es auch möglich, die Zusatzqualifikation in die Fläche zu tragen und signifikante Wirkungen im Ausbildungsmarkt zu erzielen. Weil hierzu aber das Pro-Bono-Engagement der Beteiligten nicht mehr ausreicht, werden Förderer und Sponsoren gesucht.

Insgesamt zeigt das Beispiel des „Consulting Assistant“, dass die Schaffung von Zusatzqualifikationen ein möglicher Weg ist, um schnell und pragmatisch neue Inhalte in die Berufsausbildung zu integrieren und langfristig die Ausbildungsquoten zu erhöhen. Dabei ist eine kontinuierliche Evaluation und Anpassung des Ausbildungsprogramms notwendig. Besonderes Augenmerk sollte auf organisatorische Aspekte und eine gute und flexible Zusammenarbeit mit der IHK gelegt werden. Außerdem erweist sich die gezielte Auswahl und Vorbereitung der Teilnehmer als ein wesentliches Erfolgskriterium.

Markt- und serviceorientiert: Immobilienkaufleute

HENRIK SCHWARZ

► **Zum 1. August 2006 trat die Verordnung zum Ausbildungsberuf Immobilienkaufmann/Immobilienkauffrau in Kraft und löst den bisherigen, zuletzt 1996 neu geordneten Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft ab.**

Die alte Ausbildungsordnung wurde grundlegend überarbeitet und an die neuen Herausforderungen in der Immobilienwirtschaft angepasst. Neben den veränderten Inhalten im Ausbildungsrahmenplan und dem ebenfalls neu geordneten schulischen Rahmenlehrplan wird dies erkennbar durch den neuen Titel und eine neue Struktur, die durch wählbare Qualifikationseinheiten ein größeres Spektrum unterschiedlicher Markt- und Unternehmensprofile abdeckt.

Die Immobilienwirtschaft: Ein wichtiger Teilbereich der Volkswirtschaft

Jeder Bürger benötigt ein Wohnquartier, jedes Unternehmen benötigt Immobilien, um Leistungen zu produzieren. Die Immobilienwirtschaft ist ein wichtiger Teilbereich der Volkswirtschaft, und ihre Bedeutung ist seit Anfang der 90er Jahre weiter gestiegen. Das Baugewerbe nicht mitgerechnet, lag 2002 der Anteil des Grundstücks- und Wohnungswesens an der Bruttowertschöpfung der gesamten Volkswirtschaft bei 12,7 % (RUBIG 2005). Die Branche beschäftigte 2003 409.000 Personen in 137.000 Unternehmen, die einen Umsatz von 95 Milliarden Euro erwirtschafteten. Ungefähr 80 % des deutschen Volksvermögens sind in Immobilien angelegt, Deutschland verfügt damit über das größte Immobilienvermögen in Europa. Auch die internationale Verflechtung der Immobilienwirtschaft hat in den letzten Jahren rapide zugenommen. Nach JUST (2005: 26) hat sich zwischen 2000 und 2004 der Anteil der grenzüberschreitenden Immobilieninve-

Berufliche Qualifikationen

Immobilienkaufleute

- vermieten und bewirtschaften Immobilien
- erwerben, veräußern und vermitteln Immobilien
- begründen und verwalten Wohnungs- und Teileigentum
- entwickeln immobilienbezogene Dienstleistungen
- betreuen Neubau, Modernisierung und Sanierung von Immobilien
- entwickeln unternehmens- und kundenbezogene Finanzierungskonzepte
- beraten Kunden
- analysieren den Immobilienmarkt und setzen Marketingkonzepte um
- organisieren und steuern das technische Gebäudemanagement

stitionen auf 46,3% verdoppelt (annähernd 50 Milliarden Euro). Zu den Hauptfunktionen der Branche gehören die Bewirtschaftung, der Neubau, die Vermietung, der Verkauf und die Vermittlung von Immobilien sowie die Bauherrenbetreuung.

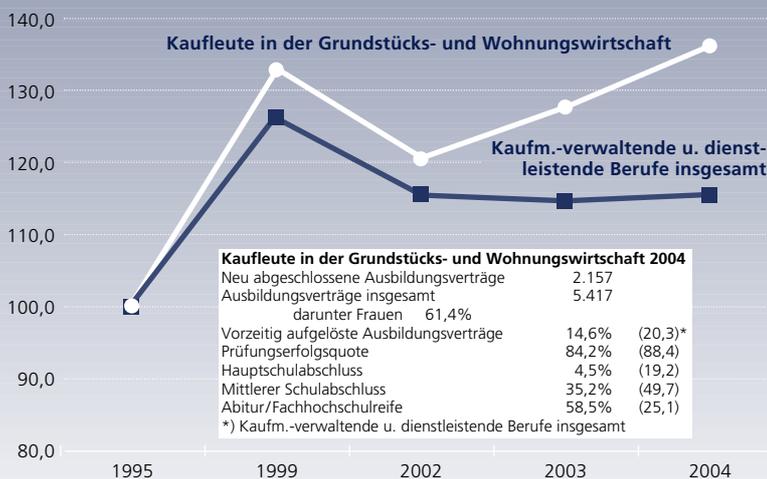
Immobilienkaufleute sind in allen Geschäftsbereichen der Immobilienwirtschaft tätig. Sie arbeiten in Wohnungsunternehmen, bei Bauträgern, Immobilien- und Projektentwicklern, bei Grundstücks-, Vermögens- und Wohnungseigentumsverwaltungen, bei Immobilienmaklern oder in Immobilienabteilungen von Banken, Bausparkassen, Versicherungen, Industrie- und Handelsunternehmen. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist in den letzten zehn Jahren um 40% gestiegen und lag 2004 bei 2.157. Die Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse lag 2004 bei 5.417, davon 61,4% Frauen. Verglichen mit den kaufmännisch-verwaltenden und dienstleistenden Berufen

insgesamt ist dies eine überdurchschnittliche Entwicklung. 2004 verfügten 58,5% der auszubildenden Kaufleute in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft über eine Hochschul- oder Fachhochschulreife, 37% über einen mittleren Schulabschluss und 4,5% über einen Hauptschulabschluss.

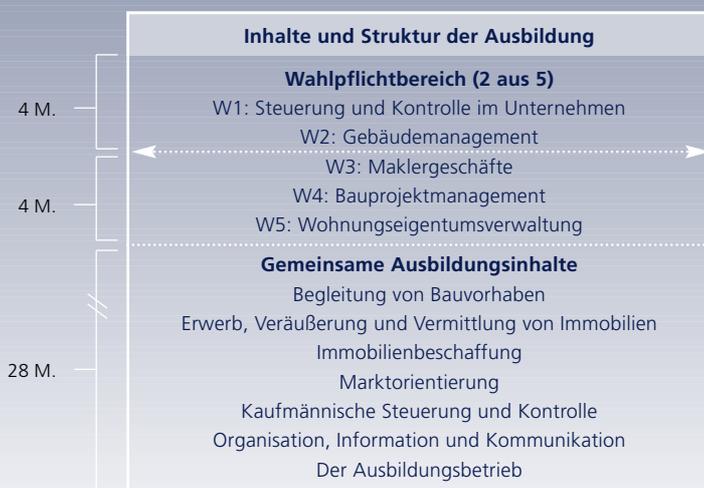
Entwicklungstrends in der Immobilienwirtschaft

Der neue Titel Immobilienkaufmann/Immobilienkauffrau ist nicht nur ein neues Etikett, sondern steht für eine erweiterte Perspektive und ein weiter ausdifferenziertes Aufgaben- und Leistungsspektrum der Immobilienbranche. Inhaltlich und strukturell reagiert die Neuordnung dieses Ausbildungsberufes auf wesentliche Veränderungen, die sich in den letzten Jahren in der Immobilienbranche vollzogen haben.

Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse im Vergleich (1995=100)



Inhalte und Struktur der Ausbildung



KOSTENDRUCK, WETTBEWERB UND KONZENTRATION VERSCHÄRFT

Auch in der Immobilienbranche hat sich der Konzentrationsprozess in den letzten Jahren verschärft zu Lasten kleinerer Makler und Verwalterunternehmen, die stärker unter dem gestiegenen Kostendruck leiden als größere Unternehmen. Größere Verwaltungen und Immobilienunternehmen können durch die Abnahme größerer Mengen (z.B. Strom, Öl) bessere Preise aushandeln. Durch den verschärften Wettbewerb und die Krise in der Bauwirtschaft steigen darüber hinaus auch Baufirmen und Architekten in die Immobilienwirtschaft ein. Hinzu kommen Banken und Fondsgesellschaften, die sich zunehmend am Immobilienmarkt beteiligen.

MARKTSEGMENTIERUNG UND BREITERES ANGEBOT

Diesem Konzentrationsprozess in der Immobilienbranche stehen auf der anderen Seite eine stärkere Ausdifferenzierung des Immobilienmarktes und ein größeres Serviceangebot gegenüber. Indem die klassischen Bereiche der Vermittlung und Verwaltung von Immobilien ergänzt werden um Vermögensmanagement, die Entwicklung von Bauprojekten sowie ein intelligentes Gebäude- und Objektmanagement, das verschiedene Serviceleistungen (z.B. Finanzierung, Sicherheit, Kommunikation, Car Sharing etc.) integriert (Facility Management), differenzieren sich Teilmärkte heraus, die jeweils eigene Lösungen und damit spezifisches Fachwissen erfordern. Im Markt für Wohnimmobilien erfordern z.B. die Teilmärkte für Eigentumswohnungen, Eigenheime oder Mietshäuser je eigene Lösungen. Bei den Gewerbeimmobilien werden Büroräume, Ladengeschäfte oder Industrieflächen unterschieden.

Die Immobilienmärkte in Deutschland befanden sich in den letzten Jahren (und befinden sich noch) in einer Umbruchphase. Durch die Privatisierung von Bahn, Post und Telekom gelangten große Flächen für innerstädtische Entwicklungen auf den Markt. Der Wandel von einer Industrie- zu

einer Dienstleistungsgesellschaft führt zu einem großen Potenzial an Industriebranchen, deren Entwicklung und zukünftige Nutzung ein wichtiges Thema für die Immobilienwirtschaft darstellen.

EINFLUSS RECHTLICHER REGELUNGEN

Der Immobilienmarkt wird stark tangiert durch gesetzliche Regelungen und Vorschriften aus verschiedenen Bereichen, z. B. Baurecht, Mietrecht, Vermögensrecht, Sozialrecht oder Umweltrecht. Fachkräfte müssen die entsprechenden Regelungen anwenden und bei Änderungen entsprechend reagieren können, zum Beispiel auf Veränderungen bei staatlichen Förderprogrammen wie der Eigenheimzulage, Änderungen im sozialen Wohnungsbau oder rechtlichen Anpassungen auf europäischer Ebene.

DEMOGRAPHISCHE ENTWICKLUNGEN

Die Alterung der Gesellschaft hat einen starken Einfluss auf die Immobilienwirtschaft. Die Anpassung von Wohnungsgrößen, der Infrastruktur und sonstiger Service- und Betreuungsleistungen an die Bedürfnisse von Senioren (z. B. Betreutes Wohnen) wird an Bedeutung gewinnen und zu spezialisierten Angeboten führen. Beispielsweise wird der wachsende Anteil privater Altersvorsorge die Bedeutung von Vermögensanlagen in Haus- und Grundbesitz weiter erhöhen.

Eine erwartete Bevölkerungsabnahme bis 2050 auf 60–75 Mio. Menschen wird zwar zu Überkapazitäten in der Wohnungswirtschaft führen. Bis mindestens 2020 jedoch werden die Nachfragerückgänge aufgrund der sinkenden Bevölkerungszahl durch das gegenwärtige Haushaltsbildungsverhalten überkompensiert. Das Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung prognostiziert, dass bis zum Jahre 2017 die Zahl der Haushalte um 1,1 Millionen steigen wird. Dies entspricht einer Zunahme von 2,9 % (BBR 2004).

Immobilienkaufleute – fit auf verschiedenen Feldern

Ausgehend von den oben skizzierten Entwicklungen in der Immobilienwirtschaft sind Struktur und Inhalt der neuen Ausbildungsordnung gegenüber der alten Ausbildungsordnung aus dem Jahre 1996 gründlich überarbeitet worden. Die dreijährige Ausbildung gliedert sich nun in einen gemeinsamen Teil mit verpflichtenden Inhalten sowie einen Wahlpflichtbereich, der im dritten Ausbildungsjahr die Wahl von zwei Wahlqualifikationseinheiten aus einem Set von fünf Alternativen vorsieht. (vgl. Kasten) Der gemeinsame Ausbildungsanteil kombiniert die klassischen Themenfelder der Immobilienwirtschaft wie Immobilienbewirtschaftung, Erwerb, Veräußerung und Vermittlung von Immobilien sowie Begleitung von Bauvorhaben mit einer stärkeren Betonung der Kunden- und Marktorientierung.

Die neue Struktur der Wahlbereiche ermöglicht darüber hinaus eine bessere Abbildung des immobilienwirtschaftlichen Leistungsspektrums und damit eine passgenauere und zukunftsöffnere Ausrichtung der Ausbildung an die Anforderungen in der Branche, wobei insbesondere die Möglichkeiten zur Ausbildung in den Bereichen Maklergeschäfte und Gebäudemanagement ausgeweitet wurden.

WAS IST NEU?

Folgende Ausbildungsinhalte werden in der neuen Ausbildungsordnung stärker betont oder neu formuliert:

- Kundenorientierte Kommunikation (Gesprächsführung, Beratung und Verkauf);
- Marketing (Entwicklungsstrategien, Umsetzung von Marketingkonzepten, Werbung, Öffentlichkeitsarbeit);
- Verwaltung gewerblicher Objekte;
- Steuern und Versicherungen (hier insbesondere Steuerarten und Versicherungsrisiken für Immobilien);
- Anwenden einer Fremdsprache bei Fachaufgaben;
- Technisches Gebäudemanagement (u. a. Organisation der technischen Gebäudebetreuung, Fuhrparkmanagement);
- Maklergeschäfte.

Während das Gebäudemanagement neu in die Ausbildungsordnung aufgenommen worden ist, vertiefen die Wahlbausteine Steuerung und Kontrolle im Unternehmen, Maklergeschäfte, Bauprojektmanagement und Wohnungseigentumsverwaltung die Inhalte des gemeinsamen Teils der Ausbildungsordnung.

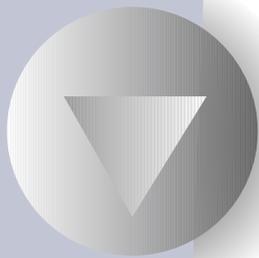
Auf der Basis der Bearbeitung einer praxisbezogenen Aufgabe aus einer der gewählten Qualifikationseinheiten findet die mündliche Prüfung jetzt in Form eines Kundenberatungsgesprächs oder einer Teambesprechung statt, je nach Inhalt der zugrunde gelegten Wahlqualifikationseinheit.

Fazit

Die neue Ausbildungsstruktur verbreitert in der Summe das Angebot an Qualifikationsinhalten, insbesondere in den Bereichen technisches Gebäudemanagement und Maklergeschäfte. Zugleich bieten die Wahlqualifikationseinheiten den Betrieben die Möglichkeit der differenzierten und vertieften Ausbildung entsprechend ihrem jeweiligen Profil am Markt. Die neue Ausbildungsordnung folgt damit der Ausdifferenzierung des Immobilienmarktes und spricht eine größere Zahl potenzieller Ausbildungsbetriebe an. ■

Literatur

- BBR (2004): *Raumordnungsprognose 2020, Private Haushalte, Informationen zur Raumentwicklung Heft 3/4-2004*, Bonn Bundesverband deutscher Wohnungsunternehmen (2003): *Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft*. Berlin 2003
- JUST, T. (2005): *Europas Immobilienmärkte*. Deutsche Bank Research 2005: www.dbresearch.de/PROD/DBR_INTERNET_DE-PROD/PRODO000000000191198.pdf
- RUBIG, V. (2005): *Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Immobilienwirtschaft. Kurzfassung des Gutachtens des ifo Instituts für Wirtschaftsforschung e. V. an der Universität München*. Abgefragt am 10. 2. 2006: <http://immobilientutor.de/download/Die%20volkswirtschaftliche%20Bedeutung%20der%20Immobilienwirtschaft.pdf>
- StBA (2005): *Dienstleistungsstatistik*: www.destatis.de/basis/d/bank/diensttab2.php



Spezialisten für Küsten und Flüsse werden praxisnah geprüft

BIBB entwickelte Prüfungsaufgabenpool für Wasserbauer

► Bundesweit haben insgesamt 427 Auszubildende in 2003 den Beruf Wasserbauer/Wasserbauerin erlernt. Seit der Neuordnung zum 1. August 2004¹ sind zusätzlich 231 neue Ausbildungsverträge² abgeschlossen worden. Die neue Ausbildungs- und Prüfungsordnung wurde handlungsorientiert und praxisnah gestaltet. Das BIBB entwickelte hierzu – neben den Erläuterungen mit Praxistipps und Hinweisen zur Umsetzung der Ausbildungsordnung – erstmalig auch einen Prüfungsaufgabenpool. Dieser Prototyp kann später auf andere Berufe transformiert werden. Der Beitrag stellt die neuen Entwicklungen dar und erläutert an einem Beispiel den Aufgabenpool.

Um die Bevölkerung vor Hochwasser zu schützen, übernahmen in früheren Zeiten Handwerker/-innen und Landarbeiter/-innen die erforderlichen Arbeiten an Flüssen und Küstengewässern. Mit der Industrialisierung entwickelten sich Flüsse und Kanäle zu bedeutenden Verkehrswegen. Das deutsche Binnenwasserstraßennetz ist heute über 8000 km lang. Schäden an Dämmen, Regulierungsbauwerken und Anlagen, die nicht sofort ausgebessert werden, führen zu erheblichen Kosten. In diesem Aufgabenfeld suchen Wasserbauer/Wasserbauerinnen u. a. nach kostengünstigen und nachhaltigen Lösungen, die neben der Sicherheit zukünftig verstärkt auch den Naturschutz berücksichtigen.

Die Ausbildung beinhaltet die Pflege und Instandhaltung von Bundeswasserstraßen (Flüsse, Kanäle, Küste) sowie Gebäuden in und an Gewässern. Zu den Tätigkeiten zählt die Verarbeitung von Holz, Metall und Baustoffen, ebenso wie der Umgang mit Werkzeugen und Maschinen. Wasserbauer/-innen arbeiten in der baulichen Unterhaltung von Dämmen, Regelungsbauwerken und Ufersicherungen sowie von Anlagen des Küsten- und Inselschutzes. Sie sind für Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten an Wehren, Schleusen und anderen Staubbauwerken zuständig. Dabei sichern und bezeichnen sie das Fahrwasser bzw. die Fahrrinne für die Binnenschifffahrt und inspizieren das Gewässerbett durch Messungen. Bei Katastrophengefahr sorgen sie für den Schutz der Wasserwege und Küstenbauwerke. Umwelt- und Landschaftsschutz gehören ebenfalls zu ihren Tätigkeiten. Sie erstellen Bauunterlagen, führen insbesondere Aufgaben der Bauüberwachung und -betreuung durch und sprechen sich mit bauausführenden Firmen ab. Der Beruf eignet sich für Jugendliche, die technisch orientiert sind, sich zur Natur und zum Wasser hingezogen fühlen und einen vielseitigen, abwechslungsreichen Arbeitsplatz bevorzugen. Naturschutz und Landschaftspflege spielen eine große Rolle. Bei der Gestaltung und Unterhaltung der Ufer werden ökologische Gesichtspunkte berücksichtigt. Neben modernen Baustoffen und -methoden kommen umfangreiche Vermessungsaufgaben zur Anwendung.



BÄRBEL BERTRAM

Dipl.-Berufspädagogin, wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Industrielle Produktionsberufe, Handwerk“ im BIBB



DIETER WEIB

Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Industrielle Produktionsberufe, Handwerk“ im BIBB

Neuerungen in Ausbildung und Prüfung

Neue berufliche Anforderungen an den Beruf des Wasserbauers/der Wasserbauerin waren ausschlaggebend für die Entwicklung einer neuen Ausbildungs- und Prüfungsordnung.

So lagert z. B. der öffentliche Dienst verstärkt Tätigkeiten an externe Unternehmen aus. Deshalb kann künftig hier auch gewerbliche Wirtschaft ausbilden. Die Berufsausbildung wird im ersten Ausbildungsjahr ergänzt durch überbetriebliche Ausbildung in den regionalen Ausbildungsstätten. Der Berufsschulunterricht findet in den regionalen Berufsschulen statt. Ab dem zweiten Ausbildungsjahr wird die Ausbildung neben dem Berufsschulunterricht durch Lehrgänge in den Berufsbildungszentren Koblenz (Rheinland-Pfalz) oder Kleinmachnow (Brandenburg) vertieft und ergänzt.

In die Rahmenpläne wurden neben neuen fachlichen Qualifikationen insbesondere Inhalte aufgenommen, die sich an Informations- und Sozialkompetenzen orientieren wie:

- Umgang mit Informationssystemen und Kommunikationstechniken
- Teamfähigkeit
- Qualitätssicherung
- Grundlagen der betriebswirtschaftlichen Kostenrechnung
- Maßnahmen zur Pflege und Entwicklung von Gewässern
- Kontrolle und Dokumentation von Bauwerken in und an Gewässern (Bauwerksinspektion)
- Aufgaben der Bauüberwachung
- Maßnahmen des Hochwasserschutzes sowie der Hochwasser- und Eisabwehr
- Betreiben und Unterhalten von Talsperren, Speichern und Rückhaltebecken.

Im Rahmenlehrplan für den Berufsschulunterricht ermöglichen Lernfelder einen zeitgemäßen projektorientierten Unterricht.

Die Prüfung

Wenn die Auszubildenden im Verlauf ihrer Ausbildung zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren komplexer Arbeitsaufgaben befähigt werden, liegt es nahe, den Nachweis dieser Qualifikationen an praxisorientierten Aufgabenstellungen in den Prüfungen unter Beweis zu stellen. Das Abfragen von isoliertem Faktenwissen wird durch neue, handlungsorientierte Prüfungsanforderungen, bei denen ganzheitliche Aspekte im Mittelpunkt stehen, abgelöst. Die Ergebnisse moderner beruflicher Prüfungen dokumentieren die individuelle Berufseingangsqualifizierung und geben zugleich Auskunft über den Umfang der beruflichen Handlungskompetenzen. Mit der Entwicklung und Förde-



Aus dem Tätigkeitsfeld des Wasserbauers/der Wasserbauerin
Foto: Wasser- und Schifffahrtsamt Koblenz

rung von Handlungskompetenz in der Berufsausbildung soll die Fähigkeit und Bereitschaft gefördert werden, die berufliche Anforderungen auf der Basis von Wissen und Erfahrung sowie durch eigene Ideen selbstständig zu bewältigen, die gefundenen Lösungen zu bewerten und die Kompetenzen weiterzuentwickeln.

ZWISCHENPRÜFUNG

In insgesamt höchstens acht Stunden löst der Prüfling eine Arbeitsaufgabe und führt innerhalb dieser Zeit in höchstens 15 Minuten darüber ein Fachgespräch. Hierfür kommen insbesondere Aufgaben zur Planung und Durchführung einer Wasserbaumaßnahme in Betracht. Der Prüfling soll zeigen, dass er Arbeitsschritte und Arbeitsmittel festlegen, technische Unterlagen nutzen sowie Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit, zum Umweltschutz und zur Qualitätssicherung berücksichtigen kann.

Das Fachgespräch gibt Aufschluss darüber, inwieweit er fachbezogene Probleme und deren Lösungen darstellen, die für die Arbeitsaufgabe relevanten fachlichen Hintergründe aufzeigen sowie die Vorgehensweise bei der Ausführung der Arbeitsaufgabe begründen kann.

ABSCHLUSSPRÜFUNG

Die Abschlussprüfung besteht aus zwei Teilen. In der Abschlussprüfung soll der Prüfling in Teil A der Prüfung in insgesamt höchstens 16 Stunden eine Arbeitsaufgabe durchführen und dabei in insgesamt höchstens 30 Minuten ein Fachgespräch über die Lösung der Aufgabe führen. Als Arbeitsaufgabe eignet sich insbesondere das Herstellen einer wasserbaulichen Anlage einschließlich Überwachungs- oder Instandsetzungsarbeiten. Dabei soll der Prüfling zeigen, dass er Arbeitsabläufe zielorientiert unter Beachtung wirtschaftlicher, technischer, organisatorischer und zeitlicher Vorgaben selbstständig planen, durchführen und die Arbeitsergebnisse kontrollieren und dokumentieren sowie Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit und zum Umweltschutz ergreifen kann.

Zwischenprüfung Wasserbauer/-in

Durchführung einer Arbeitsaufgabe

Planung und Durchführung einer Wasserbaumaßnahme

höchstens 8 Stunden

innerhalb dieser Zeit:

15 Minuten Fachgespräch



Abschlussprüfung Wasserbauer/-in

Teil A Praktische Prüfung	Teil B Schriftliche Prüfung		
Durchführung einer Arbeitsaufgabe	Durchführung einer Arbeitsaufgabe		
höchstens 16 Stunden	im Prüfungsbereich	im Prüfungsbereich	im Prüfungsbereich
innerhalb dieser Zeit: 30 Minuten Fachgespräch	Wasserstraßen und Gewässer	Wasserbauliche Anlagen und Maßnahmen	Wirtschafts- und Sozialkunde
	höchstens 90 Minuten	höchstens 150 Minuten	höchstens 60 Minuten

Im Teil B der Prüfung wird der Prüfling in den Bereichen Wasserstraßen und Gewässer, wasserbauliche Anlagen und Maßnahmen sowie Wirtschafts- und Sozialkunde schriftlich geprüft. In den Prüfungsbereichen Wasserstraßen und Gewässer sowie wasserbauliche Anlagen und Maßnahmen sind fachliche Probleme mit verknüpften informationstechnischen, technologischen und mathematischen Inhalten zu analysieren, zu bewerten und zu lösen. Dabei soll der Prüfling zeigen, dass er die Arbeitssicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutzbestimmungen berücksichtigen, die Verwendung von Werkzeugen, Geräten und Maschinen zuordnen, Planungsunterlagen und Dokumentationen erstellen, gesetzliche Vorschriften beachten sowie qualitätssichernde Maßnahmen einbeziehen kann.

Grundlage für die praktische Arbeitsaufgabe sollten berufstypische Arbeitsprozesse aus dem Betriebsgeschehen des

Prüflings bilden, also keine „künstlichen“, ausschließlich für die Prüfung entwickelten Aufgabenstellungen. Das kann ein eigenständiges, in sich abgeschlossenes Projekt oder auch ein Teilprojekt aus einem größeren Zusammenhang sein.

Anmerkungen

- 1 Vgl. BGBl. Jg. 2004 Teil I Nr. 28, ausgegeben zu Bonn am 22. Juni 2004
- 2 Stand: 30. 9. 2005
- 3 BIBB (Hrsg.): Erläuterungen und Praxishilfen zur Ausbildungsordnung Wasserbauer/Wasserbauerin, Nürnberg 2005
- 4 Vgl. ebenda

Prüfungsaufgabenpool

Das BIBB hat erstmals für diesen Beruf zusammen mit den Sachverständigen einen Prüfungsaufgabenpool erstellt. Dabei wurden Erkenntnisse der aktuellen Forschung zu pädagogischen, didaktischen, methodischen und strukturellen Aspekten berücksichtigt. Die Prüfungsaufgaben sind praxisnah und projektorientiert und basieren auf einem ganzheitlichen Ansatz zum selbstständigen Informieren, Planen, Durchführen, Kontrollieren bis hin zum Bewerten der eigenen Leistung. Die Prüfungsaufgaben beziehen sich auf berufstypische Arbeiten. Das können dem Betriebsalltag entnommene Aufgaben sein oder Themenstellungen, die dem Berufsalltag möglichst nahe kommen.

Ein Teil der Aufgaben des Pools wurde in den Erläuterungen zu dieser Ausbildungsordnung und zur Vorbereitung auf die Zwischen- und Abschlussprüfung veröffentlicht.⁴ Die darüber hinaus erarbeiteten Prüfungsaufgaben sollen im Bereich des öffentlichen Dienstes übernommen bzw. im zuständigen Berufsbildungsausschuss zentral in einer Beispielsammlung weiter entwickelt werden. Prüfungsausschüsse der gewerblichen Wirtschaft könnten die Erläuterungen zur Gestaltung und Durchführung der Prüfungen nutzen oder sich an die zuständigen Stellen des öffentlichen Dienstes wenden, um mit deren Prüfungsaufgaben eine gleichartige und somit vergleichbare Prüfung durchzuführen.

Die Prüfung ist so strukturiert, dass sie die realen Arbeitsabläufe der Praxis widerspiegelt. (Beispiel vgl. Kasten)

Ausgehend von einer Darstellung der Ausgangssituation wird die Aufgabenstellung mit den erforderlichen Arbeitsschritten beschrieben. Diese entsprechen nicht unbedingt der realen Arbeitsablauffolge. Der Prüfling muss auf der Grundlage der Vorgaben seine eigenen Planungen realisieren. Das spricht ihn (persönlich) an und erhöht die Identifikation mit der Arbeit. Abstrakte Aufzählungen oder Daten, die von den Fachaufgaben losgelöst sind, werden vermieden. Für den Prüfungsausschuss bedeutet das, mehrere Lösungswege berücksichtigen zu müssen. In der Aufgabe wird nach der Information darauf hingewiesen, dass der Prüfling sein Arbeitsergebnis selber kontrollieren soll, was dem ganzheitlichen Ansatz von Tätigkeiten und dem Anspruch an Qualitätssicherung entspricht. Weiter bekommt der Prüfling Hinweise über die zur Verfügung gestellten Materialien, Geräte, Werkzeuge und zugelassenen Arbeitsmittel. Die Aufgaben im Prüfungspool enthalten auch Hinweise für den Prüfungsausschuss zur Durchführung der Prüfung, z. B. welche Materialien bereit gestellt werden, Anforderungen an die Prüfungsortlichkeit, Hinweise zum Fachgespräch sowie eine Musterlösung und ein Bewertungs-/Gewichtungsschema der Aufgabe.

Fazit

Handlungsorientierung steht im Mittelpunkt dieser Ausbildung. Das bedeutet, sich an praxisgerechten Aufgaben und berufstypischen Arbeitsprozessen zu orientieren. Die Auszubildenden erhalten damit eine aktive Rolle für ihr eigenes Lernen. Die beruflichen Handlungsmuster werden den Auszubildenden nicht mehr wie früher präsentiert; vielmehr sollen sie dazu angeleitet werden, sich die zu erwerbenden Kompetenzen in der aktiven Auseinandersetzung mit der beruflichen Umwelt eigenverantwortlich zu erschließen. Dies erfordert von den Prüfungsausschüssen sorgfältige Vorbereitungen. Unter anderem muss die Struktur vollständiger beruflicher Handlungen ermittelt werden, um sie dann in der Arbeitsaufgabe für die Abschlussprüfung abzubilden.

Das Konzept der Verknüpfung von Neuordnung, Erläuterungen und Prüfungsaufgabenpool wird von den für die Ausbildung Zuständigen positiv bewertet. Mit dem Prüfungsaufgabenpool erhält die Berufsbildungspraxis ein Instrument, um moderne Prüfungsansätze zu realisieren. Es besteht auch weiterhin die Möglichkeit, auf Prüfungsaufgaben, die von zentralen Erstellungsausschüssen erarbeitet werden, z. B. PAL, zurückzugreifen. Dies betrifft Ausbildungsverhältnisse der gewerblichen Wirtschaft, die von der IHK als zuständige Stelle geprüft werden.

Der Prüfungsaufgabenpool ist erweiterbar und auf andere Berufe übertragbar.

Der Wasserbauer/die Wasserbauerin kann sich zum/zur Geprüften Wasserbauermeister/-in fortbilden. Die entsprechende Fortbildungsverordnung wird gegenwärtig beim BIBB ebenfalls neu geordnet. In diesem Verfahren soll der Gedanke eines Prüfungsaufgabenpools in Verbindung mit entsprechenden Umsetzungen fortgesetzt werden. ■

Bewertung / Gewichtung:		
Thema	Bewertungskriterien	Gewichtung in %
Material- und Geräteliste	Vollständigkeit und fachliche Richtigkeit	5
Geländeaufnahme	Lageinmessung, Höheneinmessung, Feldbuchführung	10
Ausführungszeichnung	Maßstab, Blatteinteilung, Beschriftung, Bemaßung, Schraffur, Linienstärke, Rahmen, Schriftfeld, NN-Höhe, Wasserstände	15
Massenermittlung	Aushub, Verfüllung, Filterschicht, Pflaster, Fußsicherung	10
Baubeschreibung	Ausgangssituation, Beschreibung und Begründung der Bauweise, Materialien, Arbeitsablauf, Arbeitssicherheit, Umweltschutz, Verkehrssicherung	15
Böschungslernen	Parallelität, Neigung, Höhenlage	5
Reihenpflaster	Pflastermindermenge berücksichtigen Ebenheit 5 % Fugenbild 10 % Pflasterabschluss 5 %	20
Fachgespräch	Vorgehensweise, Arbeitsschritte erläutern, Bewertung der eigenen Arbeit, eventuelle alternative Lösung aufzeigen	20
Summe		100

Beispielaufgabe zur Zwischenprüfung „Bau eines Uferdeckwerkes“



Ausgangssituation:

Eine Uferböschung weist nach Ablauf eines Hochwassers erhebliche Auskolkungen auf, welche die Standsicherheit der Böschung gefährden.

Arbeitsaufgabe:

Um weitere Schäden abzuwenden, erhalten Sie von Ihrem Wasserbaumeister den Auftrag, ein Naturstein-Deckwerk in der Neigung 1 : 2 zu erstellen. Das Deckwerk ist als regelmäßiges Reihenpflaster auf einer Uferlänge von 50 Metern fachgerecht herzustellen, einschließlich Böschungsoberkante und Böschungsfuß. Führen Sie alle zur Erledigung der Arbeitsaufgabe erforderlichen Arbeiten einschließlich deren Dokumentation durch.

- Material- und Geräteliste einschließlich der persönlichen Schutzausrüstung erstellen.
- Geländeaufnahme nur für ein Profil durchführen (Dokumentation mit Feldbuchblatt).
- Maßstäbliche Querschnittszeichnung als Ausführungszeichnung anfertigen; ein geeigneter Maßstab ist zu wählen (Urprofil und Endzustand), Böschungsoberkante liegt auf NN + 60,00 m.
- Massenermittlung für alle einzubauenden Stoffe erstellen.
- Baubeschreibung (Dokumentation über die Ausführung der Aufgabe) anfertigen.
- Zwei Böschungslernen im Abstand von 1,50 m.
- Zwischen den Böschungslernen drei Reihen regelmäßiges Reihenpflaster. Die Natursteine sind fachgerecht zu bearbeiten.

Kontrollieren Sie Ihr Arbeitsergebnis.

Der Prüfungsausschuss führt mit Ihnen ein **Fachgespräch**. Hierbei ist die Durchführung der Arbeitsaufgabe zu erläutern.

Zur Verfügung gestellte Materialien, Geräte und Werkzeuge:

Die von Ihnen benötigten Materialien, Geräte und Werkzeuge werden zur Verfügung gestellt.

Zugelassene Arbeitsmittel:

Taschenrechner
Tabellenbuch Bau

Hinweise:

Berücksichtigen Sie bei allen Arbeiten die erforderlichen Maßnahmen zur Sicherheit, zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit, zum Umweltschutz und zur Qualitätssicherung. Für diese Arbeitsaufgabe stehen Ihnen insgesamt höchstens acht Stunden Zeit zur Verfügung, einschließlich 15 Minuten Fachgespräch.

Hinweise für den Prüfungsausschuss zur Durchführung der Zwischenprüfung

Durchführung:

Es wird empfohlen, die Aufgabe an zwei Tagen in insgesamt höchstens acht Stunden zu erledigen (einschließlich 15 Minuten Fachgespräch). Das Fachgespräch kann arbeitsbegleitend in Teilen durchgeführt werden. Geländeaufnahme erstellen sowie Schlägen der Böschungslernen jeweils zu zweit.

Bereitstellung von Materialien:

Zeichenpapier DIN A 3 weiß
Baumaterialien, Vermessungsgeräte und Handwerkszeug
Naturpflastersteine Klasse II bis III

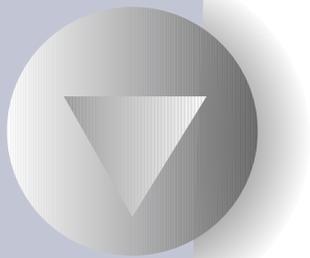
Anforderungen an die Prüfungsörtlichkeit:

Unbefestigte Uferböschung
Zugänglichkeit für Fahrzeuge und Geräte
Böschungsoberkante (in Höhe und Lage) ist festzulegen

Fachgespräch:

Wie ist die Kontrolle Ihres Arbeitsergebnisses ausgefallen?
Begründung der Vorgehensweise und gewählten Lösung
Diskussion möglicher Fehler
Alternativen, Nachteile und Vorteile?
Weitere Einsatzmöglichkeiten

Musterlösung: Ist hier nicht dargestellt.



Neuer Beruf für betriebsbezogene Bildungsdienstleistungen: Gepr. Berufspädagoge/-in für Aus- und Weiterbildung IHK

► **Professionell tätige Aus- und Weiterbilder/-innen im Betrieb sollen ein eigenes Berufsangebot und damit eine Anerkennung ihrer berufspädagogischen Profession erhalten. Eine wesentliche Grundlage dafür liefert der Abschluss „Berufspädagoge/-in IHK für Aus- und Weiterbildung“ der IHK für München und Oberbayern aus dem Jahr 2005. Im Beitrag werden Intentionen und Konzept des Berufs vorgestellt und die aktuellen ordnungspolitischen Entwicklungen in diesem immer wichtiger werdenden Dienstleistungsfeld skizziert.**



ULRICH BLÖTZ

Dr. paed., wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe, Strukturen der Weiterbildung“ im BIBB



MICHAEL BRATER

Dr. MA, Soziologe, Gesellschafter der Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung, GAB, München



HEINRICH TILLMANN

Dipl.-Phys., ehem. Arbeitsbereichsleiter im BIBB

Die Frage eines anerkannten Berufsangebotes für betriebliche Ausbilder über die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) hinaus wurde seit dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes im Jahre 1969 immer wieder thematisiert. Schlottau berichtete in der BWP 6/2005 über diesbezügliche Entwicklungen, im Besonderen auch über die noch jungen, in Erprobung befindlichen regionalen Fortbildungsberufe „Fachpädagoge/Fachpädagogin für über- und außerbetriebliche Bildung“ sowie „Berufspädagoge/Berufspädagogin für die Aus- und Weiterbildung (IHK)“.¹

Gegenwärtig berät ein Fachbeirat des BIBB über die Entwicklung eines bundeseinheitlichen Fortbildungsberufsangebots für das berufsbildende Personal. Damit wird nachgeholt, was im deutschen Berufsbildungssystem bisher bei aller Modernisierungsdynamik gefehlt hat.

Die regionalen Entwicklungen werden zu einem bundeseinheitlichen Berufsangebot für professionell tätige Aus- und Weiterbilder/-innen zusammengeführt. Diese Arbeit wurde geradezu dringlich, weil ein solches Fortbildungsberufsangebot inzwischen bundesweit nachgefragt wird. Dabei ist die ursprüngliche Intention, ein Berufsangebot für Ausbilder/-innen zu entwickeln, einer erweiterten Zielgruppensicht gewichen. Gefragt ist ein Berufsangebot für Beschäftigte in den betrieblich bezogenen Bildungsdienstleistungen insgesamt. Dazu gehören die hauptberuflich *in Betrieben* tätigen Aus- und Weiterbilder/-innen sowie Personalentwickler/-innen, aber auch die *für Betriebe* tätigen externen Aus- und Weiterbildungsdienstleister/-innen bis hin zu selbstständigen Trainern/-innen. Beachtet werden soll auch, dass sich semiprofessionell bzw. nebenberuflich tätige ausbildende Fachkräfte oder betriebliche Weiterbildungsbeauftragte in hauptberufliche Aus- oder Weiterbildungsfunktionen entwickeln wollen.

Des Weiteren ist auch das Qualifikationsangebot für nebenberuflich Tätige und die Frage seiner Anerkennung in Bewegung geraten:

- Die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) wird z. Zt. durch das BIBB evaluiert.
- Der Deutsche Gewerkschaftsbund führte ein mit Mitteln des Bundes gestütztes Projekt für betriebliches Mitarbeitercoaching durch. Unter der Bezeichnung „Bildungscoach“ wurde ein Qualifikationsprofil für solche betrieblichen Beratungsdienstleistungen entwickelt, die nebenberuflich ausgeübt werden sollen. Damit soll der erhebliche Orientierungsbedarf von Mitarbeitern/-innen, deren Qualifikation durch betriebliche Veränderungsprozesse betroffen ist, aufgefangen werden (vgl. www.dgb-lea.de).
- Das seit 2002 geregelte IT-Weiterbildungssystem fordert für seine Umsetzung betriebliche Lernprozessbegleiter/-innen. Für deren Qualifizierung hat die GAB München ein Angebot aufgelegt, das z. Zt. u. a. bei der TELEKOM realisiert wird (vgl. www.gab-muenchen.de).
- Für die Begleitung und Verbreitung des Online-Lernens gibt es seit Jahren Weiterbildungsangebote zum „Telecoach“ bzw. „Teletutor“, u. a. von der Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk (vgl. www.zwh.de).

Weitere Bildungsangebote, u. a. für Prüfer/-innen bei den Kammern, für betriebliche Weiterbildungsbeauftragte, für Personalentwickler/-innen sowie für selbstständige Trainer/-innen stellen berufliche Spezialisierungen dar, die zugleich Ausdruck für die Diversifikation der Funktionen und Qualifikationsbedarfe in betriebsbezogenen Bildungsdienstleistungen sind.

Studie des BIBB zum Berufsbedarf in Bayern

Angesichts der Veränderungsprozesse in den Unternehmen, der Arbeitsmarktprobleme und der demografischen Entwicklungen werden Bildungsdienstleistungen künftig immer wichtiger. Hier bildet sich eine eigene Dienstleistungsbranche mit Zukunftsanspruch. Vor diesem Hintergrund, aber zunächst auch wegen Zweifel an der Nachfrage eines Berufsangebots vor allem für Ausbilder, wurde der Bedarf regional in Bayern in einer Studie überprüft, die das BIBB auf Anfrage des Deutsche Berufsausbilderverbandes und der IHK für München und Oberbayern realisiert hat. Ziel dieser Studie war, die regionalen Realisierungs- und Akzeptanzchancen für einen nach Berufsbildungsgesetz geregelten Beruf abzuschätzen.

Im Ergebnis zeigte sich, dass die Befragten einen deutlichen Mangel an beruflicher Anerkennung, an für ihre beruflichen Probleme geeigneten Weiterbildungsangeboten und an beruflichen Entwicklungschancen beklagten. Ausführlichere Ergebnisse dazu sind in der 2006 erscheinenden BIBB-Publikation „Prozessorientierung in der beruflichen Bildung“ nachzulesen.²

Die Befunde der Studie wurden in einem regionalen Fachbeirat auf Folgen für ein Berufsangebot diskutiert; hierfür wurden auch die Erfahrungen mit dem Angebot „Fachpädagoge ...“ in Hamburg herangezogen.

Münchener Diskussion um die Entwicklung des Berufs

Unstrittig in der Münchener Diskussion war, dass dem Berufsprofil der „Geschäftsprozess“ betriebsbezogener Berufsbildungsdienstleistung zugrunde liegen soll und dass das neue Verständnis von betrieblicher „Lernbegleitung“ den Kern der Qualifizierung bilden soll (Abb. 1).

Schwieriger war die Frage, wie die verschiedenen o. g. Zielgruppen und ihre unterschiedlichen Qualifikationsbedarfe bzw. -ansprüche in einem gemeinsamen Konzept aufgefangen werden können. Drei Problempunkte spielten dabei eine besondere Rolle:

Abbildung 1 **Geschäftsprozess als Diskussionsgrundlage für die Entwicklung der Berufsinhalte: hier für die Berufsausbildung**



1. Die unterschiedliche Ausbildungsorganisation in der Industrie und in den Dienstleistungsbranchen

Während für die Industrie der hauptberufliche Ausbilder als typischer Berufsnachfrager gesehen wird, übernehmen in Unternehmen der Dienstleistungsbranchen oft nebenberuflich tätige Ausbilderinnen und Ausbilder die gesamte Ausbildung. Dies gilt auch für den industriellen und handwerklichen Mittelstand.

2. Die Einbeziehung von Weiterbildungs-, Beratungs- und Personalentwicklungsaufgaben

Ausbilder/-innen übernehmen häufig auch weitere Aufgaben bzw. werden dies in Zukunft tun müssen; dazu gehören Weiterbildungsaufgaben, wie sie z. B. bei Bildungsträgern mit Umschulungsaufgaben zum Tagesgeschäft gehören. Zunehmend werden Personalentwicklung und Qualifizierungsaufgaben betrieblich immer mehr aus einer Hand zu realisieren sein. Außerdem muss der wachsende Beratungsbedarf für Betriebe und Beschäftigte berücksichtigt werden. Die Diskussion dieser Punkte führte zu dem Konsens, dass das Berufsangebot nicht allein nur auf den klassisch hauptberuflichen betrieblichen Ausbilder begrenzt bleiben darf. Es soll auch die berufliche Entwicklung in betriebsbezo-

gene Weiterbildungs- bzw. Personalentwicklungsfunktionen fördern. Deshalb wurde auch erwogen, das Berufsangebot von vornherein zu modularisieren, um die unterschiedlichen Qualifizierungsanlässe besser aufzufangen und die Nachfrage zu stimulieren.

3. Die Berufsbezeichnung

Vor allem die Nähe des Begriffs „... pädagoge“ zu akademischen Abschlussbezeichnungen wurde kontrovers disku-

tiert. Abbildung 2 gibt eine Übersicht zu den insgesamt vorgeschlagenen Bezeichnungen, die auf die Vielzahl relevanter Funktionen und Qualifikationen im Dienstleistungsfeld verweisen.

Hier gab es im Kern zwei Standpunkte, die auch für die künftige Gestaltung des Berufsangebots in diesem Dienstleistungsfeld weiter beachtet werden müssen: Einerseits eignet sich die Bezeichnung „... pädagoge“ wegen ihrer schulischen Tradition wenig zur Verdeutlichung der mit dem Berufsangebot angestrebten Kompetenz, nämlich Lernbegleiter/-innen für den selbstständigen Erwerb der erforderlichen Kompetenzen zu sein.

Andererseits soll die Berufsbezeichnung dazu dienen, den gleichrangigen Anspruch gegenüber der berufspädagogischen Qualifikation für Berufsschulen kenntlich zu machen: Ausbilder/-innen sind im Unterschied zur Berufsschule für die Erfüllung des Ausbildungsvertrags verantwortlich. Sie müssen die Theorie in die praktische Berufsausbildung umsetzen, wobei oft pädagogisch anspruchsvolle Konflikte mit den Auszubildenden zu bewältigen sind. Nicht selten sind auch Defizite in den theoretischen Grundlagen auszugleichen; dazu müssen sie den Berufsschulstoff beherrschen. Ausbilder/-innen sind also berufspädagogisch mindestens genauso gefordert wie Berufsschullehrer/-innen.

Mögliche Berufsbezeichnungen

- ▶ **Berufspädagoge**
- ▶ Betriebspädagoge
- ▶ Beruflicher Ausbildungsbegleiter (Berufs-)Bildungsfachwirt
- ▶ Bildungsmanager
- ▶ **Berufsausbilder**
- ▶ Referent für berufliche Bildung
- ▶ Berufsqualifizierer
- ▶ Beruflicher und betrieblicher Ausbilder
- ▶ Beruflicher Lerncoach
- ▶ Supervisor
- ▶ Vocational Professional
- ▶ **Engineer of Vocational Training**
- ▶ Consultant für Berufsbildung
- ▶ Experte für Aus- und Weiterbildung
- ▶ Berufs-Aus- und Weiterbildner
- ▶ Fach-, Aus- und Weiterbildner
- ▶ Fachdrangoge/Berufsdrangoge
- ▶ Aus- und Weiterbildungs-Coach
- ▶ Prozessbegleiter berufliche Bildung
- ▶ **Ingenieur-, Wirtschafts-, Reha.-Pädagoge**
- ▶ Bildungsassistent
- ▶ Lernbegleiter für berufliche Ausbildung
- ▶ Personalmanager
- ▶ Manager für Aus- und Weiterbildung
- ▶ Pädagoge im Personalwesen
- ▶ Personalausbildungspädagoge
- ▶ **Fachpädagoge**
- ▶ Fachwirt für Aus- und Weiterbildung
- ▶ Berufsbildungsreferent

Legende: Die in der Diskussion favorisierten Bezeichnungen sind hervorgehoben.

Abbildung 2 Erörterte Berufsbezeichnungen

Berufspädagoge/-in ... (IHK)

4 Basis(Pflicht)module je ca. 110 UE

Organisation / Planung „Entwickler“	Lernbegleitung „Lernbegleiter“	Bewertung / Prüfung „Prüfer“	Management „Manager“
<ul style="list-style-type: none"> • Fachl. Lernarrangement • Überfachl. Lernarrangement • Arbeitsintegriertes Lernen • Zusatzqualifikation • Betriegl. Ausbildungsplan 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsplan • Lernbegleitung • Motivation • Lerngruppenmoderation • Konfliktberatung • Lernförderung 	<ul style="list-style-type: none"> • Beurteilungssystem • Prüfungsvorbereitung • Schriftliche Prüfung • Mündliche Prüfung • Handlungsorient. Prüfung • Portfolio 	<ul style="list-style-type: none"> • Gewinnung v. Azubis • Kooperative Ausbildung • Angebotsgestaltung/-controlling • Qualitätsmanagement
Einführung/Auswertung	Einführung/Auswertung	Einführung/Auswertung	Einführung/Auswertung

3 Aufbau (Wahl) module je ca. 110 UE

Weiterbildung „Weiterbildner“	Beratung „Consultant“	Reha-Pädagogik „Reha-Pädagoge“
<ul style="list-style-type: none"> • Ausbilder anleiten • Inhousemaßnahme • Offenes Angebot • Training/Einarbeitung 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiterentwicklung • Assessment(center) • Konfliktberatung • Betriebsberatung • Ausbilderkonferenz 	<ul style="list-style-type: none"> • Reha-Assessment • Reha-Lernarrangement • Reha-Lernbegleitung • Reha-Kooperation
Einführung/Auswertung	Einführung/Auswertung	Einführung/Auswertung

Legende: • Themenfelder der Projektarbeiten

Abbildung 3 Lehrgangcurriculum des Berufspädagogen ... (IHK)

DAS KONZEPT „BERUFSPÄDAGOGE/-IN... (IHK)“³

Der „Berufspädagoge ... (IHK)“ ist als Fortbildungsberuf konzipiert, der die berufspädagogische Qualifikation als Lernbegleiter/-in in den Mittelpunkt stellt. Er baut auf einer qualifizierten beruflichen Fachausbildung – Facharbeiter, Meister oder gleichwertigen Qualifikationen – auf. Zielgruppe des Berufsangebots sind professionell in oder für Unternehmen tätige Ausbilder/-innen sowie verwandte Zielgruppen: „Ausbildungsleiter/-innen, betriebliche Ausbildungsberater/-innen, Qualifizierungsbeauftragte, Lernprozessbegleiter/-innen, Weiterbilder/-innen, Personalentwickler/-innen, ...“. Auch semiprofessionell Tätige, wie interessierte ausbildende Fachkräfte sollen das Angebot erreichen können.

Die AEVO wird also durch den neuen Beruf nicht berührt. Sie behält ihre Funktion der Einführung in die Ausbildungsverantwortung insbesondere für ausbildende Fachkräfte, die den weitaus größten Teil der innerbetrieblichen Bildungsdienstleistungen stellen.

Das Curriculum verbindet geschäftsprozessbezogene Qualifikationsbündel modular miteinander. Das Modul „Lernbegleitung“ bildet den inhaltlichen Kern des Konzepts (vgl. Abb. 3).

Ein Grundgedanke des methodischen Konzepts dieses Angebotes liegt darin, die Teilnehmer/-innen während der Fortbildung handlungs- und prozessorientierte Aus- und Weiterbildungsmethoden i. S. der Lernbegleitung „am eigenen Leib“ erleben zu lassen. Dazu gehören Methoden

des entdeckenden (selbst gesteuerten) Lernens und des action learning. Da in der Berufsbildungspraxis das Lernen in der Arbeit (prozessorientiertes Lernen) immer größere Bedeutung gewinnt, soll dies demzufolge auch im Rahmen dieser Fortbildung exemplarisch erlebt werden. Das Lernen soll weitestgehend im realen Dienstleistungsprozess, also soweit wie möglich in Projekten stattfinden.

Dafür ist die Lerngruppe eine erprobte, geeignete Weiterbildungsform: Entsprechend ihrem persönlichen Lernbedarf bzw. den Alltagsanforderungen entwickeln die Teilnehmer/-innen selbst, unterstützt durch einen Lernbegleiter/ eine Lernbegleiterin ihre Lernprojekte, führen sie selbstständig durch und verarbeiten die Lernerfahrungen in der Lerngruppe als Reflexionsraum.

Die Fortbildung ist berufsbegleitend auf zwei Jahre angelegt. Die Module werden auch einzeln angeboten.

DAS QUALIFIKATIONSPROFIL

Der/die Berufspädagoge/-in soll der/die Experte/-in für die praktische Berufsbildung sein, der/die Prozesse der beruflichen Aus- und Weiterbildung planen, organisieren, durchführen und auswerten kann. Auf der Grundlage fundierter methodischer und fachdidaktischer Kompetenzen auf dem neuesten berufspädagogischen Stand soll er/sie

- betrieblichen Qualifikationsbedarf und Qualifizierungsinteressen und -potenziale ermitteln, aufeinander beziehen und in angemessene Aus- und Weiterbildungsangebote umsetzen können;
- Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bedarfsgerecht und wirtschaftlich entwickeln, planen und einrichten, ihre Qualität sichern und optimieren können;
- ausbildende Fachkräfte gewinnen, anleiten, beraten (coachen) und führen sowie mit externen Akteuren und Institutionen der Berufsbildung kooperieren können;
- Teilnehmer/-innen für Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung gewinnen, auswählen, beurteilen, begleiten und betreuen, sie bei der betrieblichen Integration unterstützen und berufsbiografisch beraten können;
- das Bildungsmarketing und Bildungscontrolling professionell wahrnehmen,
- ausbildende Betriebe beraten und
- als Prüfer/-in in Prüfungsausschüssen kompetent tätig sein können.

Der Beruf soll damit auch zur Übernahme von Team- und Bereichsleitungen, von Aufgaben im Bildungsservice großer Bildungsträger, in der Koordination von Ausbildungsverbänden bzw. dezentralen Aus- bzw. Weiterbildungen oder in der Aus- und Weiterbildungsberatung insb. von KMU qualifizieren. Er soll den Aufstieg in mittlere Leitungspositionen und Managementaufgaben in der Aus- bzw. Weiterbildung fördern, ebenso wie den Übergang zwischen Berufsausbildung, Weiterbildung und Personalentwicklung

oder in eine selbstständige Tätigkeit, in die Bildungsberatung sowie ggf. in Tätigkeiten im beruflichen Schulwesen.⁴ Übergänge in sozialpädagogische, Reha- und medienpädagogische Berufe sollen erleichtert werden. Weiterhin soll der Beruf für Aufgaben im Bereich der Umsetzung von Prüfungsordnungen, der Entwicklung von Prüfungsaufgaben und die Durchführung von Prüfungen qualifizieren.

ERFAHRUNGEN MIT DER UMSETZUNG DES ANGEBOTS IN BAYERN

Das Bildungsangebot wird z. Zt. im Rahmen eines ESF-geförderten und vom bayrischen Arbeitsministerium unterstützten Projektes erprobt. Dabei handelt es sich um fünf Lehrgänge mit insgesamt 60 Teilnehmern/-innen. Die Federführung liegt bei der GAB München (Entwicklung und Organisation) sowie der Universität Augsburg (Evaluation). Die Umsetzung des Konzepts wird vom BIBB fachlich begleitet.

Der Umfang der Fortbildung beträgt ca. 550 Unterrichtsstunden pro Teilnehmer/-in, verteilt auf zwei Jahre.⁵ Sie wird wegen des breiten Einzugsgebietes und der erforderlichen Anbieterkompetenzen durch einen Trägerverbund von sieben Fortbildungsanbietern, der Weiterbildungsakademie der IHK München und Oberbayern, der Akademie des Einzelhandels München, dem Bundesverband Deutscher Berufsausbilder, dem Berufsbildungswerk Burghausen (Wacker Chemie), dem Berufsförderwerk München, dem Berufsbildungswerk Waldwinkel, dem Berufsförderungszentrum Johann Peters GmbH & Co KG realisiert. Die beteiligten Träger haben sich auf eine arbeitsteilige Kooperation verständigt, die durch einen neutralen Koordinator (GAB München) betreut wird.

Die Erfahrungen zeigen, dass das Angebot angenommen wird, wobei die Nachfrager/-innen ganz unterschiedliche Interessen geltend machen: Die einen betrachten den Erwerb des Abschlusses als Schritt zur Stabilisierung ihrer Funktion, die anderen als Schritt zum Aufstieg in Führungspositionen, die dritten als Professionalisierung für ihren Weg in die Selbstständigkeit. Ausbildungsleiter/-innen nutzen die Maßnahme, um sich für ihre täglichen Aufgaben zu qualifizieren. Sie verwenden den Lehrgang auch als „Problemlöseraum“ und für Feed-back-Diskussion.

Die Nachfrager/-innen kommen aus unterschiedlichen Berufsfeldern: Aus- und Weiterbildung, sozialpädagogische und beratende Tätigkeiten und Personalentwicklung. Knapp die Hälfte der Teilnehmer/-innen sind jeweils Meister/-innen bzw. Facharbeiter/-innen. Auch einige Hochschulabsolventen/-innen nehmen teil.

Eine besondere Schwierigkeit dieses Angebots besteht in der Rekrutierung geeigneter Lehrkräfte, die in der Lage sein

WORLDDIDAC Basel – der internationale Treffpunkt für Lehrpersonen aller Schulstufen, Erzieher/-innen und Weiterbilder/-innen, Händler und Hersteller. Vom 25. bis 27. Oktober 2006 erfahren Sie in Basel, wie Bildung, Unterricht, Lernen und Lehren optimiert werden können. Workshops, Seminare und Symposien vermitteln nebst brandaktuellem Wissen auch hervorragende Kontaktmöglichkeiten. Testen und vergleichen Sie das breite Angebot direkt an der WORLDDIDAC Basel 2006.

www.worlddidacbasel.com

Der Treffpunkt im Bildungsbereich

Die internationale Bildungsmesse
Messezentrum Basel

WORLD
DIDAC
2006
BASEL
25-27|10|2006



messe schweiz

müssen, die Berufsphilosophie der Lernbegleitung erfolgreich zu vermitteln bzw. selbst zu praktizieren. Um diese anspruchsvolle Aufgabe sowie das erforderliche Selbststudium der Teilnehmer/-innen zu unterstützen, hat die GAB München neben umfangreichen Leitfäden für die Lernbegleiter/-innen ausführliche Studienmaterialien für die Teilnehmer/-innen erarbeitet.

Diese Materialien stehen allen zur Verfügung, die den neuen Beruf übertragen wollen. Außerdem bietet die GAB dazu Information, Beratung und Begleitung (z. B. Schulung der Lehrkräfte) an.⁶

Eine erste selbst gesteuerte Qualifizierung der Lernbegleiter/-innen erfolgte durch ihre Beteiligung an der Leitfadententwicklung und wird durch eine tutorielle Begleitung ihrer Lehrtätigkeit in den drei Erprobungsjahren fortgesetzt.

Künftig wird für Lehrpersonal eine Weiterbildung vorab angeboten. Hierzu wird zu einem ersten Kennenlernen u. a. auch ein Onlineseminar auf der Plattform FORAUS.de angeboten, das von GAB München betreut wird.

Zur Zeit werden unter den Trägern Möglichkeiten für ein arbeitsteiliges modulares Angebot verhandelt, um dadurch Kosten, Aufwand und Erreichbarkeit für die Nachfrager/-innen so günstig wie möglich zu gestalten.

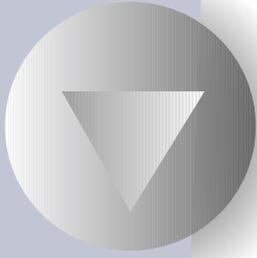
Ausblick

Bereits in der Phase der Diskussion des Berufsangebots in Bayern wurde aus anderen Regionen Interesse an einer Übertragung signalisiert. Inzwischen ist das Angebot, regional leicht modifiziert, auch in den Kammerregionen Schwerin, Rostock und Neubrandenburg als Rechtsvorschrift der zuständigen Stelle erlassen. Zur Zeit bilden sich dort insgesamt rund 80 Teilnehmer in entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen weiter. In weiteren Kammerregionen besteht die Absicht, das Konzept zu übernehmen.⁷ Die Sozialpartner haben sich aus diesem Grunde und auf Initiative des BIBB darauf verständigt, ein bundeseinheitliches Konzept zu entwickeln. Diese Arbeiten laufen – wie eingangs erwähnt – gegenwärtig. Wegen des hohen Qualifikationsanspruchs, auch im Vergleich zur Berufsschullehrertätigkeit, soll es sich um ein Angebot auf der dritten Ebene⁸ der Fortbildungsberufe handeln. Die Erreichbarkeit des Abschlusses soll auch für Facharbeiter/-innen mit einschlägiger Berufserfahrung gesichert werden. Die erforderliche ordnungspolitische Untersetzung des „Berufspädagogen ...“, ggf. auf der zweiten Ebene der Fortbildungsberufe bzw. auf der darunter liegenden Spezialistenebene, ist bislang offen. Hier wären u. a. die oben erwähnten Qualifikationen „Lernprozessbegleiter IT“, „Bildungscoach“ und „betrieblicher Weiterbildungsbeauftragter“ in die Überlegungen einzubeziehen, ebenso Möglichkeiten der Modularisierung und Anrechnung auf die Prüfung.

Ab dem nächsten Jahr plant das BIBB zu untersuchen, wie sich die betriebsbezogenen Bildungsdienstleistungen diversifizieren. Ziel ist, die sich entwickelnden unterschiedlichen beruflichen Entwicklungspfade und Qualifikationsbedarfe im Dienstleistungsfeld zu beschreiben und hieraus Vorschläge für weitere geregelte Qualifikationsangebote bzw. Qualifikationsstandards zu entwickeln. Auf diese Weise soll langfristig ein System anerkannter Qualifikationsangebote geschaffen werden, das die Professionalisierung dieser Dienstleistungen unterstützt. ■

Anmerkungen

- 1 Schlottau, W.: *Ausbildungspersonal – von der Eignung zur Professionalisierung. Regionale Erprobung zweijähriger Aufstiegsfortbildungsgänge*. In: *BWP* 34 (2005) 6, S. 32–35
- 2 Blötz, U.; Tillmann, H.: *Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Ausbilder und Ausbilderinnen durch Aufstiegsfortbildung*. In: Schemme, D. (Hrsg.): *Prozessorientierung in der beruflichen Bildung*, BIBB, Bonn 2006.
- 3 *Im Folgenden steht häufig nur die männliche Form.*
- 4 *Die Fortbildung kann den Zugang zur einjährigen Fachlehrausbildung eröffnen. An*
- 5 *Berufsschulen in freier Trägerschaft ist auch eine direkte Tätigkeit als Lehrer denkbar.*
- 6 *Die Fortbildung kann dann etwa in der Größenordnung von 4.200€ pro Teilnehmer angeboten werden.*
- 7 *Gegen Gebühr bei: www.gab-muenchen.de sowie www.ausbilder-weiterbildung.de*
- 8 *Gespräche der Autoren mit der IHK Bonn, Bremen, Dresden, Erfurt und Konstanz.*
- 9 *1. Ebene Fachberater/Spezialisten; 2. Ebene Meister/Fachwirte/Fachkaufleute/Operative Professionals; 3. Ebene Betriebswirte/Strategische Professionals*



Schlüsselqualifikationen beruflich begabter Lehrlinge Ergebnisse aus einer Schweizer Längsschnittstudie zur Exzellenz- entwicklung in der Berufsbildung

► Dieser Aufsatz präsentiert Teilergebnisse einer Schweizer Längsschnittstudie zur beruflichen Entwicklung überdurchschnittlich begabter Lehrlinge. Im Mittelpunkt stehen die Schlüsselqualifikationen. Beruflich begabte Lehrlinge erzielen in drei Bereichen herausragende Schlüsselqualifikationen: in den berufspraktischen und allgemein bildenden Kenntnissen und Fertigkeiten, im selbstständigen Denken und in Arbeitstugenden wie Gewissenhaftigkeit, Verantwortungsbewusstsein oder Kritikfähigkeit. Besonders auffallend sind die ausgeprägten Geschlechtsunterschiede. Beruflich begabte weibliche Lehrlinge schätzen ihre Schlüsselqualifikationen zwar signifikant schlechter ein als ihre männlichen Kollegen, doch erzielen sie im Urteil der Lehrmeister hervorragende und damit deutlich bessere Ergebnisse.

Überdurchschnittlich begabte Lehrlinge – der blinde Fleck der Begabungsforschung

Die Begabungsforschung hat einen großen blinden Fleck: die überdurchschnittlich begabten Lehrlinge in der Berufsbildung. Im Gegensatz zu sportlicher, musischer oder künstlerischer, insbesondere aber zu akademischer Begabung genießt berufliche Begabung wenig gesellschaftliche Beachtung und noch weniger Forschungsinteresse. Diese Einseitigkeit wurde durch die PISA-Studie verstärkt, nimmt sie doch vor allem die leistungsschwachen Jugendlichen in den Blick. In der Schweiz verpflichtet das neue Berufsbildungsgesetz zu einem Sichtwechsel. Dadurch, dass in ihm die Förderung begabter Berufslernender verankert ist, wird für Berufsschule und Ausbildungsbetrieb zukünftig die Aufgabe zur Pflicht, sich *auch* um überdurchschnittlich begabte Auszubildende zu kümmern.

Dass es in der Berufsbildung talentierte und überdurchschnittlich begabte Lehrlinge gibt, ist eine Tatsache.¹ *Wie viele* es jedoch statistisch gesehen gibt, in welchen Bereichen sie sich von durchschnittlich Begabten unterscheiden und wie sie sich während der Berufslehre entwickeln – dazu liegen bis heute keine empirischen Untersuchungen vor. Solche Fragen soll die Schweizer Längsschnittstudie „Hoch begabt und ‚nur‘ Lehrling?“ beantworten. Die Studie ist im Jahr 2004 gestartet und dauert noch bis 2007. Nun liegen erste Ergebnisse vor, von denen nachfolgend einige vorgestellt werden.

„Hoch begabt und ‚nur‘ Lehrling?“

Die Schweizer Längsschnittstudie untersucht die Leistungen besonders befähigter Jugendlicher in der Berufslehre. Sie fragt, in welchem Ausmaß sie ihr Potenzial in Leistungsexzellenz umzusetzen vermögen und mit welchen Fördermaßnahmen Lehrbetriebe und Berufsschulen darauf reagieren. Untersucht werden (a) die Motive und Wege, welche zur Berufswahl geführt und die Lehrstellensuche begleitet haben, (b) die Begabungsprofile, Persönlichkeits- und Umweltmerkmale, (c) die Leistungsentwicklung vom Abschluss der obligatorischen Schulzeit bis zum Ende des 2. Lehrjahres und (d) die Unterstützungs- und Förderleistungen der Lehrbetriebe und der Berufsschulen. Beteiligt sind insgesamt gut 400 Lehrlinge in der deutschsprachigen Schweiz. Sie stammen aus 21 zufällig ausgewählten Berufsschulen in allen Berufsfeldern.



MARGRIT STAMM

Prof. Dr., Professur für berufs- und sozialpädagogische Aspekte des Jugendalters
Lehrstuhl für Pädagogik und Pädagogische Psychologie an der Univ. Fribourg/Schweiz

Berufliche Begabung und Schlüsselqualifikationen

Weil berufliche Begabung bislang ein weitgehend vernachlässigtes Element darstellt, steht bis heute auch keine eigenständige Definition zur Verfügung.² Falsch wäre es jedoch, berufliche Begabung einfach als Unterkategorie der allgemeinen Hochbegabung zu verstehen, die in der Regel bei einem Grenzwert von 130 IQ-Punkten festgesetzt wird. Im Zentrum beruflicher Begabung steht eher die praktische Intelligenz, eine hohe Leistungsmotivation und eine ausgeprägte Sozialkompetenz. Aus diesem Grund spielen auch die Schlüsselqualifikationen eine wesentliche Rolle.³ Sie gliedern sich in materielle Kenntnisse und Fertigkeiten, formale sowie personale und soziale Fähigkeiten.

Ziel und bisherige Ergebnisse der Studie

Das Departement für Erziehungswissenschaften an der Universität Fribourg (Schweiz) ist unter der Leitung der Verfasserin dieses Aufsatzes mit der Durchführung der Studie⁴ von der Kommission für Technologie und Innovation (KTI) des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) beauftragt worden. Im Mittelpunkt stehen die Ausbildungsverläufe besonders befähigter Jugendlicher in der Berufsbildung und das Ziel, die Entwicklung beruflicher Leistungsexzellenz zu erklären. Untersucht werden Begabungsprofile, Person- und Umweltmerkmale und ihr Einfluss auf die Leistungsexzellenz. Um begabte Berufslernende zu ermitteln, wählten wir ein zweistufiges Auswahlverfahren. Beteiligt waren 21 zufällig ausgewählte Berufsschulen mit insgesamt 2.706 Lehrlingen. Auf einer ersten Stufe wurde mittels des Leistungsprüfungssystems L-P-S von Horn (1983)⁵ die praktisch-technische Intelligenz, die Handfertigkeit und das räumliche Vorstellungsvermögen erfasst. Alle Lehrlinge, die Werte über dem Prozentrang 93 (was einem traditionellen Intelligenzquotienten von 120 entsprechen würde) erzielten, wurden in den so genannten

Talentpool aufgenommen. Das waren 173 Personen (6,3%). In einer zweiten Stufe wurden weitere Personen in den Talentpool aufgenommen, die lediglich Werte zwischen Prozentrang 91 und 93 (was einem Intelligenzquotienten von 115 bis 119 entsprechen würde) erzielten, jedoch in Bezug auf ein überdurchschnittliches berufsspezifisches Vorwissen auffielen oder während der obligatorischen Schulzeit Merkmale von Minderleistung gezeigt hatten (schlechte Noten bei hohen kognitiven Fähigkeiten). Auf diesem Weg konnten weitere 58 Personen (2,1%) aufgenommen werden. Diese 231 Personen oder (8,4% überdurchschnittlich Begabte der Gesamtstichprobe) wurden als Untersuchungsgruppe bezeichnet. Ihr wurde eine Kontrollgruppe (189 Personen) gegenübergestellt mit lediglich durchschnittlich befähigten Lehrlingen. Diese beiden Gruppen bilden das Sample der Untersuchung. Sie umfasst zwei Messzeitpunkte (2005 und 2006). Zu jedem Zeitpunkt werden neben Teilaspekten zu den Begabungsprofilen auch Persönlichkeits- und Umweltmerkmale und die Ausprägung der Leistungsexzellenz erfasst. Ihr wesentlichster Teil bilden die Schlüsselqualifikationen.

Im Gegensatz zur Kontrollgruppe, wo das Geschlechterverhältnis 60 % zu 40 % zugunsten der männlichen Lehrlinge beträgt, besteht die Untersuchungsgruppe aus 49 Prozent weiblichen und 51 % männlichen Lehrlingen. Das bedeutet, dass der Frauenanteil hier signifikant höher ist. Die begabten Berufslernenden stammen aus allen untersuchten Berufsfeldern.⁶

Aufgrund der Ergebnisse der ersten Befragungsrunde lassen sich einige markante Ergebnisse formulieren, die den Erkenntnissen der allgemeinen Hochbegabungsforschung widersprechen.⁷ So stammen unsere überdurchschnittlich begabten Lehrlinge bevorzugt aus Arbeiter- und Angestelltenmilieus und aus relativ großen Familien, in denen Bildung keinen besonders hohen Stellenwert hat. Traditionell stammen hoch begabte Jugendliche jedoch eher aus kleinen Familien mit hohem Sozialstatus und besonderer Bildungsnähe. Unterschiedliche Befunde gelten auch für den Freizeitbereich und die Geschlechtsspezifika. Während die traditionelle Hochbegabungsforschung Befunde vorlegt, wonach Hochbegabte in der Regel über vielseitige Freizeitaktivitäten verfügen, die einen großen Teil der ausserschulischen Zeit abdecken, haben unsere begabten Lehrlinge einige wenige, jedoch klar umrissene Freizeitinteressen. Dabei verbringt fast die Hälfte einen großen Teil davon mit den Eltern. Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich in Hochbegabtenstudien in der Regel derart, dass Mädchen etwas ungünstigere kognitive Profile aufweisen. Unsere Ergebnisse weisen jedoch leicht bessere Testergebnisse für weibliche Lehrlinge aus. Auffallend ist ferner ihre im Vergleich zu den begabten männlichen Lehrlingen deutlich höhere Leistungsmotivation und Aufgabenverpflichtung und ihr großes Berufs- und Karriereinteresse.

Tabelle Schlüsselqualifikationen der Untersuchungs- (UG) und Vergleichsgruppe (VG) im Selbst- und Fremdurteil

Schlüsselqualifikationen	Selbsturteil (Lehrlinge)			Fremdurteil (Lehrmeister)		
	UG	VG	t-Test	UG	VG	t-Test
	(N=231)	(N=189)		(N=231)	(N=189)	
Materielle Kenntnisse	3.75	3.68	n.s.	3.58	3.32	*
Formale Fähigkeiten	3.57	3.56	n.s.	3.34	3.16	*
Personale Fähigkeiten	4.09	3.97	n.s.	3.68	3.44	*
Soziale Fähigkeiten	3.74	3.83	n.s.	3.60	3.47	n.s.

* p<.05; ** p<.01; n.s. = nicht signifikant; UG = Untersuchungsgruppe; VG = Kontrollgruppe; Ratingskala: 1 = Anforderungen werden selten erfüllt; 2 = Anforderungen werden teilweise erfüllt; 3 = Anforderungen werden erfüllt; 4 = Anforderungen werden teilweise übertroffen; 5 = Anforderungen werden meistens übertroffen.

Die Schlüsselqualifikationen überdurchschnittlich begabter Lehrlinge

Schlüsselqualifikationen sind überfachliche, inhaltsneutrale, aber praxisrelevante Anforderungen eines Betriebes, die zur Ausfüllung eines Arbeitsplatzes notwendig sind. Für unsere Studie haben wir uns an Schelten (2002)⁸ orientiert, der vier Formen unterscheidet:

1. Materielle Kenntnisse und Fertigkeiten (berufspraktische Kenntnisse und Fertigkeiten sowie allgemeinbildende Kenntnisse);
2. Formale Fähigkeiten (selbstständiges Denken und Lernen, Koordinations- und Konzentrationsfähigkeit);
3. Personale Fähigkeiten (Arbeitstugenden wie Gewissenhaftigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Kritikfähigkeit);
4. Soziale Fähigkeiten (gruppenorientiertes Verhalten).

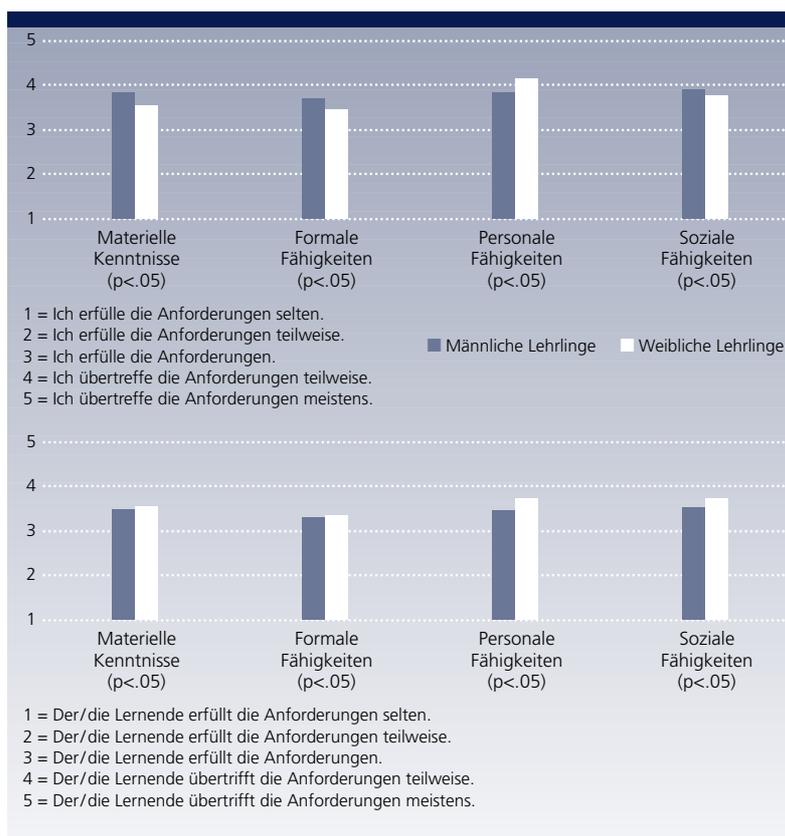
Auf der Grundlage des Instrumentariums von RIPPER & WEISSSCHUH (1999)⁹ formulierten wir einen Katalog mit zwölf Items. Jede Schlüsselqualifikation enthält somit drei Items (vgl. Kasten). Der Katalog wurde von den Lehrlingen als Selbstbeurteilung, von den Lehrmeistern als Fremdeinschätzung bearbeitet. Die Items mussten auf einer fünfstufigen Skala eingeschätzt werden (vgl. Abbildung).

Wie gut erfüllen Sie die Anforderung im Lehrbetrieb ...

- Unterlagen lesen und anwenden, die zur Lösung einer Aufgabe wichtig sind?
- Arbeitsanweisungen in Form von Zeichnungen auf Handlungspläne umsetzen?
- Fehler und Störungsursachen suchen und erkennen?
- eine Aufgabe selbstständig anzugehen?
- zur Lösung einer Aufgabe die Hilfsmittel (Werkzeuge, Materialien, Medien usw.) gezielt einzusetzen?
- neue Ideen zu entwickeln?
- Vorschriften zur Einhaltung der Arbeitssicherheit zu verfolgen?
- sich an die Vorgaben Ihres/Ihrer Vorgesetzten zu halten?
- eine Arbeit mit Einsatz zu Ende zu bringen, auch wenn Sie von Ihrem Vorgesetzten kritisiert worden ist?
- Kontakte zu anderen Mitarbeitenden herzustellen?
- an einem Gespräch aktiv teilzunehmen?
- bei anfallenden Arbeiten anderen Mitarbeitenden ungefragt zur Verfügung zu stehen?

Die Ergebnisse zum Selbsturteil zeigen, dass sich sowohl Untersuchungs- als auch Kontrollgruppe sehr gut entwickelte Schlüsselqualifikationen attestieren. Beide erachten ihre personalen Fähigkeiten als am weitesten entwickelt. Die Untersuchungsgruppe beurteilt sich zwar insgesamt leicht besser, aber der t-Test zeigt, dass die Unterschiede zur Kontrollgruppe durchgehend lediglich zufällig sind. Im Fremdurteil der Lehrmeister fällt ihre deutlich strengere Einschätzung sofort auf. Geht man von der Annahme aus, dass Lehrmeister in der Regel realistische Urteile fällen, so überschätzen sich beide Lehrlingsgruppen. Für die Kontrollgruppe trifft dies jedoch deutlich stärker zu. Fazit: Aus Lehrmeistersicht verfügen beruflich überdurchschnittlich begabte Lehrlinge über signifikant höhere Schlüsselqualifikationen als durchschnittlich begabte.

Abbildung Schlüsselqualifikationen überdurchschnittlich begabter männlicher und weiblicher Lehrlinge im Selbsturteil und im Urteil der Lehrmeister



Die Schlüsselqualifikationen – geschlechtsspezifisch betrachtet

Bekanntlich weist die Kognitionspsychologie geschlechtsspezifische Unterschiede in den leistungsbezogenen Einstellungen, Motiven und Selbstkonzepten zugunsten der Männer nach.¹⁰ Für unsere Studie wären demnach günstige Werte auf Seiten der männlichen und eher ungünstige Werte auf Seiten der weiblichen Lehrlinge zu erwarten. Abbildung 1 bestätigt solche Annahmen weitgehend – aber nicht ausschließlich. Wie erwartet schätzen sich beruflich begabte männliche Auszubildende in den materiellen Kenntnissen und formalen Fähigkeiten deutlich günstiger ($p < .05$) ein als ihre Kolleginnen. Gegenteilig – und somit nicht dem Mainstream der Forschungserkenntnisse entsprechend – sieht es mit Blick auf die personalen Fähigkeiten aus. In dieser Hinsicht übertreffen die Frauen ihre Kollegen. Das bedeutet, dass sie sich überzufällig deutlicher als gewissenhaft, verantwortungsbewusst, kritikfähig erachten und als engagiert und bestrebt, eine Arbeit mit Einsatz zu Ende zu bringen und die Vorschriften zur Einhaltung der Arbeitssicherheit zu befolgen. Im Ergebnis fällt somit der geschlechtsspezifische Vergleich nicht wie von der Forschung postuliert *generell zuungunsten* der begabten Frauen aus. Gerade ihre positive Selbsteinschätzung im personalen Bereich der Schlüsselqualifikationen stellt eine an sich ausgezeichnete Grundlage für eine positive Exzellenzentwicklung dar.

Wie fällt nun das geschlechtsspezifische Urteil der Lehrmeister aus? Die Ergebnisse in der Abbildung sprechen eine deutliche Sprache: Im Vergleich von Selbst- und Fremdurteil überschätzen sich nicht nur die männlichen, sondern ebenfalls die weiblichen Lehrlinge. Auch sie schätzen ihre Fähigkeiten höher ein, als dies die Lehrmeister tun. Doch im Vergleich von männlichen und weiblichen Lehrlingen beurteilen die Lehrmeister die überdurchschnittlich begabten weiblichen Auszubildenden besser als ihre Kollegen. In den personalen Fähigkeiten sind die Unterschiede statistisch signifikant ($p < .05$). Das bedeutet wiederum, dass sich männliche beruflich begabte Auszubildende in der Tendenz über-, begabte weibliche Auszubildende hingegen eher unterschätzen. Allerdings gilt dies nicht für die personalen Fähigkeiten, wo sich die Frauen höher einschätzen als die Männer. Da die Lehrmeister diese Einschätzung bestätigen, kann der Qualifikationsbereich der personalen Fähigkeiten als Identifikationskriterium für begabte weibliche Auszubildende herangezogen werden.

Bilanz und Ausblick

Welche vorläufige Bilanz lässt sich ziehen, und wie sind diese Ergebnisse einzuschätzen? Zunächst einmal ergeben sich drei Hauptbefunde:

1. Überdurchschnittliche Begabung stellt auch in der Berufsbildung eine Realität dar. In unserem Projekt konnten insgesamt 8,4% überdurchschnittlich begabte Lehrlinge identifiziert werden. Überdurchschnittliche Begabung kommt in allen Berufsfeldern, auch in den traditionellen handwerklichen Bereichen, vor.
2. Überdurchschnittlich begabte Auszubildende unterscheiden sich im Urteil der Lehrmeister auch in den Schlüsselqualifikationen von durchschnittlich Begabten. Dies trifft jedoch nur für Qualifikationsbereiche wie materielle Kenntnisse, formale und personale Fähigkeiten zu.
3. Von besonderer Bedeutung sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede. Zwar scheint auch in unseren Ergebnissen der bekannte Befund auf, wonach Frauen ihre eigenen Kompetenzen schlechter einschätzen als Männer. Dies trifft aber lediglich für den materiellen und den fachlichen Bereich zu. In den personalen Kompetenzen schätzen sie sich hingegen deutlich besser ein als Männer. Unterstützt werden diese Beurteilungsmuster durch die Lehrmeister, die den Entwicklungsstand der Schlüsselqualifikationen weiblicher Lehrlinge höher einstufen als den männlicher Lehrlinge. Am deutlichsten ist dies in den personalen Qualifikationen der Fall.

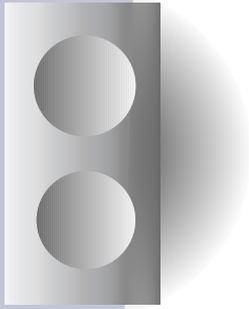
Für die zukünftige Entwicklung der Leistungsexzellenz sind gerade diese geschlechtsspezifischen Ergebnisse von großem Interesse: Welche Persönlichkeitsmerkmale resp. personalen Qualifikationen werden den Ausbildungserfolg stärker fördern? Ein hohes Selbstkonzept – was für die männlichen Berufslernenden – oder eine engagierte und zielorientierte Beharrlichkeit – die eher für die Frauen sprechen würde? Welche Lehrlinge tatsächlich besonders erfolgreich sein werden und welche nicht, wird sich bis zum Ende des Projekts im Jahr 2007 herauskristalisieren. Dann werden wir die Frage beantworten können, inwiefern begabte Frauen in der Berufsbildung ihr viel versprechendes Potenzial tatsächlich umsetzen können und unter welchen Konditionen. Unbestreitbar ist allerdings jetzt schon, dass ein bemerkenswert hoher Anteil von ihnen sowohl mit „goldenen Händen“ als auch mit „klugen Köpfen“ ausgestattet ist. ■

Weiterführende Literatur

- FAUSER, R. (1997): *Das Potential junger Berufstätiger für die Begabtenförderung beruflicher Bildung*. In: *Wissenschaft und Berufserziehung* 49 (1997) 5, S. 191–195
- SELZER, H. M.; WEINKAMM, M.; HEESE, C. (Hrsg.) (1998): *Leistungsstarke Auszubildende nachhaltig fördern*. Dettelbach
- MANSTETTEN, R. (2000): *Promotion of the gifted in vocational training*. In: K. A. Heller, F. J. Mönks, R. J. Sternberg & R. F. Subotnik (Eds.). (2000). *International handbook of giftedness and talented* (pp. 439–446). Amsterdam
- STAMM, M. (2005): *Zwischen Exzellenz und Versagen: Frühleser und Frührechnerinnen werden erwachsen*. Zürich/Chur
- STEIN, M. (2004): *Berufliche Begabung erkennen*. Paderborn
- Taylor, L. A. (1995): *Undiscovered Edisons: Fostering the talents of vocational-technical students*. Storrs, CT: *The National Research Center on the Gifted and Talented*.
- ZIEGLER, A.; PERLETH, C. (1997): *Schafft es Sisyphos, den Stein den Berg hinaufzurollen? Eine kritische Bestandesaufnahme der Diagnose- und Fördermöglichkeiten von Begabten in der beruflichen Bildung vor dem Hintergrund des Münchner Begabungstalent-Modells*. In: *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 44 (1997) 2, S. 152–163

Anmerkungen

- 1 Manstetten, R. (Hrsg.) (1996): *Begabtenförderung in der beruflichen Bildung*. Göttingen.
- 2 Stein, M.; Günther, B.; Schmidt, H.-L. (2003): *Leistungsstarke Auszubildende erkennen und fördern*. In: *BWP* 32 (2003) 2, S. 26–30
- 3 Holling, H.; Kanning, U. P. (1999): *Hochbegabung. Forschungsergebnisse und Fördermöglichkeiten*. Göttingen
- 4 Gonon, P. (1996): *Schlüsselqualifikationen kontrovers: eine Bilanz aus kontroverser Sicht*. Aarau
- 5 Projektinformationen unter: http://perso.unifr.ch/margrit.stamm/forschung/fo_downloads/fo_dl_proj/hochbegabt.pdf
- 6 Horn, W. (1983): *Das Leistungsprüfsystem (L-P-S)*. Göttingen
- 7 Stamm, M. (2006): *Hoch begabte Lehrlinge: eine soziale Tatsache? Erste Ergebnisse einer Schweizer Längsschnittstudie*. In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaften* 9 (2006) 1, S. 127–139
- 8 Heller, K. A. (2000) (Hrsg.): *Hochbegabung im Kindes- und Jugendalter*. Göttingen
- 9 Schelten, A. (2002): *Begriffe und Konzepte der berufspädagogischen Fachsprache*. Stuttgart
- 10 Ripper, J.; Weissschuh, B. (1999): *Das ganzheitliche Beurteilungsverfahren für die betriebliche Berufsausbildung*. Konstanz
- 10 Alfermann, D. (1996): *Geschlechterrollen und geschlechtstypisches Verhalten*. Stuttgart



14. Hochschultage Berufliche Bildung wiederum ein Highlight!

PETER KAUNE, GEORG SPÖTTL

EINLEITUNG

In der rückblickenden Sitzung der „Arbeitsgemeinschaft Berufliche Bildung e. V. – Hochschule, Betrieb und Schule“ (AGBB) konnte vom Veranstalter der diesjährigen Hochschultage festgestellt werden, dass es zum 14. Mal gelungen ist, diese Tagung erfolgreich durchzuführen, wobei wiederum die Spitzenzahl von 1500 Teilnehmerinnen und Teilnehmern überschritten wurde.

Die vom Institut Technik und Bildung der Universität Bremen organisierten 14. Hochschultage Berufliche Bildung vom 15. bis 17. März 2006 haben einmal mehr bestätigt, dass sie eine der wichtigsten und größten Veranstaltungen zum vielfältigen Komplex der beruflichen Bildung ist. Unter dem Motto »Berufliche Bildung, Innovation und Soziale Integration« haben die Gäste aus Berufsbildungspraxis, -forschung und -politik in mehr als 50 Einzelveranstaltungen aktuelle Fragen der beruflichen Bildung diskutiert. Auf besonders große Resonanz stießen dabei in diesem Jahr Fachtagungen, Foren und Workshops, die sich mit der Integration benachteiligter Jugendlicher, der Qualitätsentwicklung an Schulen, Bildungsstandards, dem selbst gesteuerten Lernen und der Weiterbildung befasst haben.

Parallel fand eine Messe zu verschiedenen Topics der beruflichen Bildung mit mehr als dreißig Ausstellern statt, auf der neben Lehrmaterialien, Lernsoftware und Büchern unter anderem auch Modellvorhaben und Forschungsergebnisse sowie Aus- und Weiterbildungskonzepte vorgestellt wurden. Daran hat sich wie in der Vergangenheit in großem Umfang auch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) beteiligt.

ZUNEHMENDE INTERNATIONALITÄT

Auch wenn aufgrund gravierender Unterschiede zwischen den Berufsbildungssystemen verschiedener Länder nationale Fragen traditionell den Schwerpunkt der Veranstaltungen während der Hochschultage bilden, steigt die Zahl internationaler Besucher seit Jahren kontinuierlich an. Die Gründe hierfür finden sich zum einen sicherlich im Zusammenwachsen Europas und der zunehmenden Internationalisierung von Unternehmen, zum anderen aber auch in dem guten Ruf, den das deutsche Berufsbildungssystem im Ausland nach wie vor genießt und der sich im Anschluss an die zahlreichen Reformen wieder deutlich zu verbessern scheint. Besonders auffallend ist, dass immer mehr Besucher aus asiatischen Ländern an den Hochschultagen teilnehmen.

INHALTLICHES PROFIL

Das inhaltliche Spektrum der Hochschultage 2006 belegte, dass berufliche Bildung deutlich mehr ist als eine schlichte, lineare Qualifizierung für den Arbeitsmarkt. Fragen der sozialen Integration mit Hilfe der Berufsbildung, Förderung der Innovationsfähigkeit junger Menschen, Vorbereitung auf internationale Wettbewerbsfähigkeit sind Schwerpunkte, die inzwischen wichtige Inhalte der Berufsbildung und damit der Hochschultage ausmachen.

Wie umfassend die Berufsbildung zu verstehen ist, wurde eindrucksvoll durch die Begrüßungsrede von Rektor Wilfried Müller und den Fachvortrag von Friedhelm Hengsbach SJ demonstriert. Während Müller darauf abhob, dass Bremen bisher in der Exzellenzinitiative der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und des Wissenschaftsrates (WR) erfolgreich war und eine Chance sieht, dass sich Bremen hin zu einer Spitzenuniversität entwickelt, von der auch die Berufsbildung profitieren könnte, ging Hengsbach der Frage nach, ob die „Regierenden fahrlässig mit den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bruchlinien“ umgehen. Er griff die Debatte um den Generationenvertrag auf und verwies auf Formulierungen der Politiker wie „Kriegszustand zwischen den Generationen“, die allmähliche „Enteignung der nachwachsenden Generation“, „Generationengerechtigkeit“ und anderes. Hengsbach wies sehr deutlich darauf hin, dass die aktuelle Diskussion um einen Generationenkonflikt ein Ablenkungsmanöver ist, um die Aufmerksamkeit für die Verteilungskämpfe innerhalb der Generationen zu verdrängen. Er sieht weniger eine Polarisierung zwischen den Generationen als vielmehr zwischen Männern und Frauen, Wohlhabenden und Armen, West und Ost, Gesunden und Kranken.

Neben der Generallinie der Hochschultage, die in den Eröffnungsbeiträgen diskutiert wird, sind es natürlich in erster Linie die zahlreichen Fachtagungen, Foren und Workshops, die die inhaltliche Substanz ausmachen und in ihrer

Vielfalt kaum beschrieben werden können. Dieses Mal standen folgende Veranstaltungen im Mittelpunkt des Interesses:

- vorberufliche Bildung und berufsorientierte Grundbildung,
- berufsbildungspolitische Instrumente in der europäischen Diskussion und Internationalisierung der Berufsbildung,
- Standardisierung und Benchmarking in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.



Vertreter des Veranstalters (Prof. Dr. Josef Rützel, mi.) und Ausrichters (Peter Kaune, li., und Prof. Dr. Georg Spöttl, re.) der Hochschultage

Diese und weitere Themenkomplexe wurden ausführlich diskutiert. Zahlreiche unterschiedliche Ansätze zur vorberuflichen Bildung hatten das gleiche Ziel, die Einmündung Jugendlicher in eine Berufsausbildung zu ermöglichen. Allerdings spielte nur in wenigen Fällen die betriebliche Seite dabei eine Rolle. Deren Beteiligung an solchen Projekten wäre sicher zu verstärken, um mehr Erfolg zu garantieren. Offen blieb auch die Frage, ob neben den vielfältigen Bemühungen um diese Zielgruppe durchschlagende Konzepte zu erwarten sind, die die Maßnahmenvielfalt eindämmen.

In mehreren Veranstaltungen ging es um europäische Fragen der Berufsbildung, vor allem um den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF). Dieser wurde vor allem im Lichte des nationalen Berufsbildungssystems beleuchtet. Kritisiert wurde, dass die EU sehr stark auf eine normative Ausgestaltung der Berufsbildung setzt und weit fortgeschrittene Ansätze, wie sie beispielsweise in Deutschland vorherrschen, negiert. Überhaupt konnte bei dieser Veranstaltung ein neues Selbstbewusstsein deutscher Berufsbildner und Forscher festgestellt werden. Sie kritisieren nicht mehr nur die europäischen Ansätze, sondern warten mit eigenen Vorschlägen auf, die inzwischen in zahlreichen Drittländern aufgegriffen werden. Das gilt auch für den dritten Schwerpunkt, der Entwicklung von Standards und Benchmarking. Dazu wurden bereits weit entwickelte Vorschläge aus der Weiterbildung vorgestellt, die Leitideen für die berufliche Erstausbildung sein könnten.

RAHMENPROGRAMM

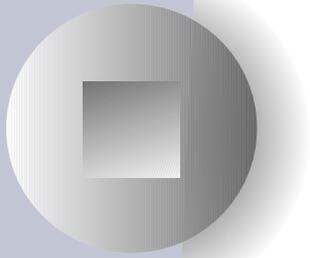
Auch das Rahmenprogramm mit seinen zwölf Exkursionen, bei dem nicht nur touristische Attraktionen des Bremer Stadtstaates zur Besichtigung anstanden, sondern auch zahlreiche Einrichtungen von Betrieben und der Universität besichtigt werden konnten, erfreuten sich regen Zuspruchs. In einigen dieser Veranstaltungen, die meist Workshopcharakter hatten, wurde bis spät in den Nachmittag hinein gefachsimpelt, und es kam der Wunsch auf, solche Angebote häufiger für die Lehrerweiterbildung nutzbar zu machen. Diese Idee sollte weiterverfolgt werden, weil sie erheblich dazu beitragen könnte, ein hohes Qualitätsniveau der Lehrkräfte in der beruflichen Bildung zu sichern.

SCHLUSSBEMERKUNGEN

Sicherlich, Veranstaltungen wie die Hochschultage mit ihrer großen Angebotsvielfalt laufen nie ganz reibungslos. Alle zwei Jahre ist es für die Teilnehmer immer wieder eine neue Herausforderung, sich in verwinkelten Universitätsgebäuden zurechtzufinden. Die hohe Teilnehmerzahl spricht für das Interesse an der Veranstaltung. Aber nicht nur aufgrund der Teilnehmerzahlen kann insgesamt eine positive Bilanz gezogen werden. Bereits im Vorfeld gab es großen Andrang für eine aktive Beteiligung. Es wurden zahlreiche Vorschläge eingereicht, die insgesamt zu einer bemerkenswerten Qualität der Hochschultage beigetragen haben, wie die zahlreichen Zuschriften im Nachgang und die Bewertungen während der Veranstaltung belegen. Das ist insofern wichtig, als es sich bei den Hochschultagen traditionell um so genannte Low-Cost-Veranstaltungen handelt, bei denen Auszubildende, Studenten und andere Hilfskräfte – so auch in Bremen – einen Teil der Organisation und Durchführung übernehmen.

So wurde die hohe Qualität der Ausbildung in Deutschland auch in den sieben Ausbildungsprojekten mit mehr als einhundert Auszubildenden deutlich, die ein elementarer Bestandteil bei der Vorbereitung und Durchführung der Tagung waren. Beispielsweise wurde die Anmeldung und die technische Betreuung der Veranstaltungsräume von Auszubildenden durchgeführt. Auch für das Rahmenprogramm war die Beteiligung von Auszubildenden ein wesentlicher konzeptioneller Bestandteil. Beim Tagungsfest, das 600 Gäste besuchten, waren Schülerinnen und Schüler für das Catering (von der Planung über das Kochen bis zum Service) und für die Veranstaltungstechnik (Licht, Ton, Dekoration) verantwortlich.

Die Feststellung, dass Qualität auch mit Personen erzielt werden kann, die im laufendem Prozess noch lernen, scheint hier zuzutreffen, und genau dieses ist ein wichtiger Beitrag, die Hochschultage am Leben zu erhalten. ■



Ausbildungsvergütung in öffentlich oder durch Spenden geförderten Ausbildungsverhältnissen

JOHANNA MÖLLS

► **Seit vielen Jahren führt die angespannte Ausbildungsplatzsituation regelmäßig zu einer Debatte über niedrigere und flexiblere Ausbildungsvergütungen.**

So wird in Teilen der Wirtschaft die Höhe der Lehrlingsgehälter als Hindernis bei der Schaffung von Ausbildungsplätzen betrachtet (durchschnittlich betragen diese Kosten ca. ein Drittel der Gesamtkosten der Ausbildung¹). Vor diesem Hintergrund hat der Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, Ludwig Georg Braun, in diesem Frühjahr ein besonderes Modell zur Kostenreduzierung vorgeschlagen: Betriebe in strukturschwachen Regionen sollen die Vergütung nur für zwei Auszubildende zahlen, wenn sie einen dritten Auszubildenden einstellen. Die Auszubildenden müssten sich die Vergütung untereinander aufteilen.² Im vergangenen Jahr hatte Braun gefordert, die Ausbildungsvergütung einheitlich auf 270 EUR bundesweit zu begrenzen. (Im Jahr 2005 lag der tarifliche Vergütungsdurchschnitt im gesamten Bundesgebiet bei 607 EUR monatlich³).

Die Gewerkschaften lehnen demgegenüber eine Absenkung der Ausbildungsvergütung und andere kostendämpfende Vorschläge strikt ab. Sie bezweifeln, dass dadurch zusätzliche Ausbildungsverhältnisse geschaffen würden. Die Sozialparteien sind jedoch bei der Frage der Höhe der Ausbildungsvergütung in tariflich gebundenen Unternehmen aufeinander angewiesen. Anders stellt sich die Situation bei nicht tarifgebundenen Ausbildungsbetrieben dar, die bei der

Vereinbarung der Ausbildungsvergütung einen gewissen Gestaltungsspielraum haben.

Im Folgenden wird dargestellt, welche rechtlichen Rahmenbedingungen bei der Ausgestaltung der Ausbildungsvergütungen zu beachten sind.⁴ Dies betrifft zum einen die Ausbildungsbetriebe, die nicht einer Tarifgemeinschaft angehören, zum anderen diejenigen, die öffentlich oder durch private Spenden gefördert werden. Ihnen gilt die besondere Aufmerksamkeit der folgenden Ausführungen.

RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Ausgangspunkt der rechtlichen Bewertung ist § 17 BBiG, wonach Auszubildende den Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren haben.⁵ Die Ausbildungsvergütung hat *zwei Ziele*: sie soll eine Mindestentlohnung für die Leistungen des Auszubildenden sein, und sie soll ihm zugleich ermöglichen, seine Lebenshaltungskosten zu bestreiten.⁶

Was ist als eine „angemessene“ Vergütung anzusehen? Die Arbeitsgerichtsbarkeit hatte sich bereits häufig mit der Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffs der „Angemessenheit“ der Vergütung zu befassen. Diese Rechtsprechung ist Richtschnur für die Bewertung der Angemessenheit der Vergütung im Einzelfall.

Eine *tariflich vereinbarte oder sich daran orientierende Vergütung* ist stets als angemessen anzusehen. Es wird davon ausgegangen, dass das Ergebnis der Tarifverhandlungen die Interessen beider Seiten hinreichend berücksichtigt.⁷ Dies gilt auch für die tariflich nicht gebundenen Auszubildenden, soweit im Ausbildungsvertrag auf den Tarifvertrag Bezug genommen wird. Übertarifliche Zuschläge sind möglich. Für 80% der Ausbildungsbetriebe, in denen 86% aller Auszubildenden ausgebildet werden, gelten tarifliche Bestimmungen.⁸

Tariflich nicht gebundene Betriebe richten sich bei der Vereinbarung der Vergütung häufig nach den branchen- und regionalspezifischen Tarifsätzen. Vertraglich vereinbarte Vergütungen sind grundsätzlich dann noch angemessen, wenn sie die in einem einschlägigen Tarifvertrag vorgesehenen Vergütungen um nicht mehr als 20% unterschreiten. Entscheidend ist dabei die jeweilige Fälligkeit der Vergütung (§ 18 Abs. 2 BBiG), also der vertraglich vereinbarte Zeitpunkt der jeweiligen Auszahlung der Vergütung, nicht der des Vertragsabschlusses.¹⁰ (Ausnahmen können bei im Ausbildungsvertrag konkret bezifferten Vergütungssätzen gelten.¹¹)

Wenn eine tarifliche Regelung fehlt, kann auf branchenübliche Sätze oder als Indiz z. B. auf Empfehlungen der Kammern oder Handwerksinnungen abgestellt werden. Diese müssen jedoch im Einzelfall nicht immer angemessen sein, etwa dann, wenn sie längere Zeit nicht aktualisiert wurden.¹²

ÖFFENTLICH ODER DURCH SPENDEN FINANZIERTE AUSBILDUNGSVERHÄLTNISSSE

§ 17 Abs. 1 BBiG ist nicht anwendbar in öffentlich finanzierten Ausbildungsverhältnissen, wenn die Auszubildenden vertraglich an Leistungen der Bundesagentur für Arbeit gebunden wird und ein rechtlicher Anspruch des Auszubildenden auf Zahlung von Ausbildungsgeld besteht.¹³

In allen anderen Fällen, in denen Ausbildungsverhältnisse ganz oder teilweise öffentlich oder durch private Spenden finanziert werden, gelten Besonderheiten bezüglich der Angemessenheit der Vergütung. Die Höhe der Auszubildendenvergütung muss in diesen Fällen lediglich ermöglichen, den Lebensunterhalt zu bestreiten. Die Entlohnung für geleistete Arbeit kommt hier meist nicht zum Tragen. Relevant wird die Frage der Vergütungshöhe z. B. bei einer häufig genutzten Variante der Verbundausbildung (§ 10 Abs. 5 BBiG): der Gründung eines rechtlich selbstständigen Ausbildungsverbundes, der als *Ausbildender* fungiert, bei dem aber selbst *keine Ausbildung* stattfindet.

Schließt solch ein Ausbildungsverbund Ausbildungsverhältnisse ab, um betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen, erhält er selbst keine Gegenleistung vom Auszubildenden, soweit dieser in einem – anderen – Betrieb eingesetzt wird. Der Aspekt der Entlohnung des Auszubildenden tritt hier also zurück. Die Ausbildungsleistung kommt nicht beiden Vertragsparteien, sondern nur dem Auszubildenden zugute. Ohne das Förderprogramm der öffentlichen Hand zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze oder die privaten Spenden und ohne die Vermittlungshilfe des „Ausbildenden“ (z. B. dem selbstständigen Ausbildungsverbund) hätte der Auszubildende keinen Ausbildungsplatz gefunden. Unter diesen Voraussetzungen kann eine Auszubildendenvergütung, die 35% der Tarifsätze beträgt, im Einzelfall noch angemessen sein.¹⁴

Dieses Vorgehen wird von der Rechtsprechung auch nicht als Umgehung tarifvertraglicher Bindung gewertet, soweit die Förderung an die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze gebunden ist und diese ansonsten nicht auf dem Arbeits-

markt zur Verfügung gestanden hätten.¹⁵ Allerdings prüfen die Gerichte genau, ob der Ausbildungsverbund ggf. auch nur mittelbar einen finanziellen Vorteil aus der Ausbildung zieht, etwa wenn ein Arbeitgeberverband Verbundausbildung speziell für seine Mitglieder anbietet.¹⁶

In der Literatur wird vorgeschlagen, angesichts der Aufwertung der Verbundausbildung durch den Gesetzgeber im neuen § 10 Abs. 5 BBiG hier grundsätzlich eine Vergütung von mehr als 20% unter den Tarifsätzen noch für angemessen zu erachten.¹⁷ Denn in der Regel bedeute bereits die Tatsache der Verbundausbildung, dass die einzelnen Partner keine finanziellen Vorteile aus der Ausbildung zögen. Für die Bewertung der Angemessenheit der Vergütung kommt es in diesen Fällen allein darauf an, ob sie zur Deckung der Lebenshaltungskosten ausreichend ist. Eine Orientierung an den tariflichen Sätzen ist hier also nicht angezeigt.

Als Anhaltspunkt für die Deckung der Lebenshaltungskosten können die Fördersätze gemäß BAföG dienen. Betroffene, die nicht mehr bei ihren Eltern leben, erhalten hier den höchsten Regelsatz von 348 EUR zur Deckung des monatlichen Bedarfs, soweit sie Schüler von Berufsfachschulen, Fach- oder Fachoberschulenklassen sind, deren Besuch keine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt (§ 12 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 BAföG). Diese Gruppe von Lernenden ist bezüglich des vom Gesetzgeber angesetzten Bedarfs mit Auszubildenden im dualen System vergleichbar. Eine Auszubildendenvergütung, die höher als zwei Drittel dieses Bedarfs ist (also 232 EUR), wird von der Rechtsprechung noch als erheblicher Beitrag zu den Lebenshaltungskosten bewertet und kann daher als angemessen beurteilt werden.¹⁸

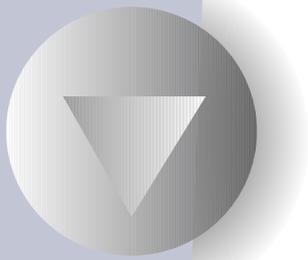
Rechtsfolge einer unzulässigen Auszubildendenvergütung ist, dass die Abrede über die zu niedrige Vergütung unwirksam ist (§ 134 BGB). Der Auszubildende hat dann Anspruch auf Zahlung einer angemessenen Vergütung.¹⁹

AUSBILDUNG IM AUSLAND

Eine weitere Besonderheit besteht bei einem Ausbildungsverhältnis, das in Teilen im Ausland absolviert wird²⁰ und auch einen möglichen Anwendungsfall der Verbundausbildung darstellt. Gemäß § 2 Abs. 3 BBiG n. F. wird die Ausbildung im Ausland für einen Zeitraum von bis zu einem Viertel der Ausbildungsdauer ausdrücklich für zulässig erklärt. Der Vergütungsanspruch gemäß § 17 Abs. 1 BBiG bleibt grundsätzlich bestehen. Rechtlich zulässig wäre aber auch eine Unterbrechung der Vergütungszahlung, wenn das Ausbildungsverhältnis für die Dauer des Auslandsaufenthaltes z. B. durch Freistellung unterbrochen würde.²¹ In diesem Fall würde anschließend die zuständige Stelle über die Anerkennung des Auslandsaufenthaltes befinden. ■

Anmerkungen

- 1 Vgl. Beicht, U.; Walden, G.; Herget, H.: *Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland*, BIBB (Hrsg.) Bielefeld 2004
- 2 Vgl. *Stuttgarter Zeitung* vom 10. 5. 2006
- 3 *Tarifliche Auszubildendenvergütungen 2005: Sehr schwacher Anstieg gegenüber Vorjahr*. In: *BWPplus* 2/2006, S. 3
- 4 s. dazu Stück, V.: *Ausbildungsvergütung und Kosten in der betrieblichen Berufsausbildung*. In: *BWP* 35 (2005) 2, S. 49–50
- 5 § 17 BBiG in der Fassung vom 1. 4. 2005 entspricht in Abs. 1 und 3 inhaltlich § 10 Abs. 1 und 3 BBiG alter Fassung.
- 6 *Bundesarbeitsgericht (BAG) Urteil vom 11. 10. 1995 5 AZR 258/94*
- 7 *ständige Rechtsprechung des BAG, erstmalig Urteil vom 18. 6. 1980 4 AZR 545/78*
- 8 Beicht, U.; Walden, G.; Herget, H.: *Sind die Auszubildendenvergütungen zu hoch?* In: *BWP* 34 (2004) 3, S. 20–23
- 9 *ständige Rechtsprechung des BAG, z. B. Urteil vom 10. 4. 1991 5 AZR 226/90*
- 10 *BAG Urteil vom 30. 9. 1998 5 AZR 690/97*
- 11 Vgl. *BAG Urteil vom 26. 9. 2002 6 AZR 434/00*
- 12 Vgl. *BAG a. a. O.*
- 13 *BAG Urteil vom 13. 6. 2003 6 AZR 325/01*
- 14 *BAG Urteil vom 24. 10. 2002 6 AZR 626/00* (hauptsächlich spendenfinanziertes Ausbildungsverhältnis), *Urteil vom 8. 5. 2003 6 AZR 191/02*
- 15 *BAG a. a. O.*
- 16 *BAG Urteil vom 8. 5. 2003 6 AZR 191/02*
- 17 Hänlein, A.: *Die Verbundausbildung im neuen BBiG*, NZA Heft 7/2006, S. 348 ff.
- 18 Vgl. *BAG Urteil vom 24. 10. 2002 6 AZR 626/00*
- 19 *LAG Nürnberg Urteil vom 29. 5. 1984 BB 1985, 338*
- 20 Vgl. Stück, V.: *NZA Heft 24/2005 S. 1393 ff.*
- 21 *BT-Drs 15/3980, S. 43*



Kompetenz und Innovation

WILFRIED BRÜGGEMANN

Kompetenzentwicklung 2005 Kompetente Menschen – Voraussetzung für Innovationen

Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V. (Hrsg.)

Waxmann Verlag, Münster 2005, 352 S., 19,80 €

Die Reihe Kompetenzentwicklung wird seit 1996 jährlich von der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V./Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management herausgegeben und begleitet in einer Folge von Jahrbüchern Prozesse wie Globalisierung der Märkte, Wettbewerbszunahme, Produkt- und Dienstleistungsqualität sowie technische Entwicklungen, die neue Anforderungen an den Arbeitsplatz stellen, um im wirtschaftlichen Wandel bestehen zu können.

Mit dem vorliegenden 10. Band „Kompetenzentwicklung 2005“ und dem Untertitel „Kompetente Menschen – Voraussetzung für Innovationen“ wird ein Jahrbuch vorgelegt, das schwerpunktmäßig in eine Thematik einführt, von der es im Vorwort heißt: „Deutschland muss Innovationskonzepte entwickeln. Dazu bedarf es innovativer Wege der Kompetenzentwicklung. Innovation benötigt Kompetenz. Kompetenz ermöglicht Innovation. Innovationskompetenz und Kompetenzinnovation sind die zwei Seiten der Münze, mit der Zukunft bezahlt wird. Der Konkurrenzkampf der Zukunft wird als Kompetenzkampf geführt.“ (S. 11) In sieben Beiträgen kommen Experten zu Wort, die wesentliche Aspekte der Innovations- und Kompetenzdiskussion aufgreifen und dabei konzeptionelle Vorarbeiten der Arbeitsgemeinschaft berücksichtigen.

Die ersten beiden Beiträge beschäftigen sich mit dem Innovationsbegriff, zeigen Entwicklungslinien der Innovationsforschung auf und erläutern Modelle der Kompetenzentwicklung für Innovationen. Im dritten Beitrag wird die Bedeutung des Wissensträgers Mensch für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen dargestellt; dabei werden vor allem die (interessanten) Wirkungszusammenhänge aufgezeigt: Sie verdeutlichen, unter welchen Voraussetzungen sich Wissen zur strategischen Unternehmensressource entwickeln konnte und welche Konsequenzen dies für berufliche Kompetenzentwicklungen hat bzw. haben wird. Um die verschiedenen Übergänge junger Erwachsener in Arbeit und Beschäftigung geht es im vierten Beitrag, wobei die sich abzeichnenden Perspektiven in den Kontext des Strukturwandels der Arbeitsgesellschaft und der Entgrenzung des Jugendalters gestellt werden. Der fünfte Beitrag beleuchtet die Rolle sozialer Netzwerke im Lernprozess und untersucht deren Bezug im Hinblick auf ihre Lern- und Kompetenzförderlichkeit; denn immer mehr Menschen müssen heute im Team arbeiten, insofern gewinnen soziale Kompetenzen (nicht nur am Arbeitsplatz) verstärkt an Bedeutung. Bei den beiden letzten Beiträgen geht es schließlich um internationale Aspekte der Kompetenzentwicklung. Aufgrund zunehmender Globalisierungsbestrebungen spielen internationale Gesichtspunkte der Kompetenzentwicklung eine wichtige(re) Rolle in Wirtschaft und Gesellschaft; denn international ausgerichtete Beziehungen (z. B. von Unternehmen) erfordern einen Kompetenzerwerb, der internationalen Maßstäben standzuhalten hat.

Kompetenzentwicklung und Kompetenzerwerb gehören mittlerweile zu Standardbegriffen der heutigen Bildungsszene. Insbesondere das von der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V. regelmäßig erscheinende Bulletin QUEM (Projekt Qualitäts-Entwicklungs-Management) fühlt sich der Thematik verpflichtet und bietet dazu immer wieder gezielte Beiträge aus unterschiedlichen Blickwinkeln an. Kompetenzen und Kompetenzerwerb sind an das Individuum gebunden; sie sind eine *Conditio sine qua non* für Innovationen. Insofern ist der Untertitel des Jahrbuchs wörtlich zu nehmen, denn kompetente Menschen sind Voraussetzungen für Innovationen.

Wie die vorangegangenen Jahrbücher richtet sich auch „Kompetenzentwicklung 2005“ in erster Linie an Bildungsexperten und Wissenschaftler; selbstverständlich kann aber auch (erneut) der Praktiker davon profitieren, weil die Zusammenhänge von Kompetenz und Innovation eindrucksvoll unter die Lupe genommen und plausibel dargestellt werden. ■

IRMGARD FRANK, DANIEL SCHREIBER

**Education standards – Challenges for the dual system
Bildungsstandards – Herausforderungen für das duale System**

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP 35 (2006), 4, p. 5

Proceeding from the results of international comparative studies of schools and the poor marks given to the German schools of general education, output oriented education standards were developed and made mandatory for general school lessons. Against that background, the article takes up the subject for vocational education and training. After considering and praising the “education standard” concept, it describes the standards of vocational education and training. It also pursues the question of how the reflections in the sphere of general education can be made “adaptable” and what research and development issues arise therefrom for vocational education and training research.

FRIEDRICH KERKA, BERND KRIEGESMANN, CHRISTINA A. SIEGER

**The lack of implementation competence hinders innovations in biotechnology
Der Mangel an Umsetzungskompetenz behindert Innovationen in der Biotechnologie**

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP 35 (2006), 4, p. 11

Biotechnology is considered one of the key technologies of the 21st Century. Up to now, however, the hoped-for growth and employment effects have not kept up with expectations. The lack of specialists schooled in application-oriented natural science and engineering is proving to be a decisive obstacle to innovation. While scientific elites have been successfully developed, there has been too little success in developing elites for the application of the results of cutting-edge research. The competence bottlenecks result primarily from failures of the initial and continuing vocational education and training system, as a current study of the Institute for Applied Innovation Research has shown.

VERA DRINKHUT, WALTER SCHLOTTAU

Training partnerships promote the implementation of new(ly regulated) occupations

Outcomes of case studies in innovative branches

Ausbildungspartnerschaften fördern die Einführung neu(geordnet)er Berufe

Ergebnisse aus Fallstudien in innovativen Branchen

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP 35 (2006), 4, p. 16

The establishment of training places in new and newly regulated training occupations places high demands on the enterprises. The very highly specialised enterprises that want to train their specialists themselves are usually unable to teach all the components of a training regulation themselves, or if so only at very great expense. Thus the training partnerships and branch-specific training networks that have emerged in recent years in the sphere of new technologies can be regarded as a trend-setting response to that challenge. The three practical examples presented here show how much potential the “training partnership” tool harbours for the introduction of new training occupations.

BETTINA TRAPPMANN-WEBERS

New training occupations in the service sector

Critical appraisal of implementation by trainees

Neue Ausbildungsberufe im Dienstleistungsbereich

Auszubildende bewerten Umsetzung auch kritisch

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis - BWP 35 (2006), 4, p. 21

The development and application of strategies for the successful implementation of new training occupations in the service sector is the subject of a BIBB research project. As an initial step, the protagonists and implementation agents involved in the process will be asked about their experience in putting selected new job descriptions into practice. One of the target groups for the poll are the trainees themselves, who are to describe and assess the implementation from their point of view. The first conclusion from this study: For the most part the prestige of the training occupations is given a positive assessment by the future clerks, but they think carefully before recommending the occupation to others because they have some critical views in particular with regard to putting the training content into company practice.

RAINER BRÖTZ, MARLIES DORSCH-SCHWEIZER, THOMAS HAIPETER

**Bank training as reflected in research and practice
Die Bankausbildung im Spiegel von Wissenschaft und Praxis**

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP 35 (2006), 4, p. 25

The occupation of bank clerk is under discussion. Massive restructuring processes in the credit institutes demand different occupational profiles and areas of work of trained bank clerks and confront the job description of bank clerks with new challenges. Both researchers and experts from the field of practice are discussing the qualification demands on future bank clerks and the need to reform initial vocational education and training. The article connects the spectrum of the discussion with the conditions of the current training reality and draws attention to some summary results of a BIBB study on the “Development of Qualifications in the Banking Trade”.

BÄRBEL BERTRAM, DIETER WEIß

Specialists for coasts and rivers take practice-related examinations

The BIBB has developed examination questions for the occupation of water worker

Spezialisten für Küsten und Flüsse werden praxisnah geprüft

BIBB entwickelte Prüfungsaufgaben für den Beruf Wasserbauer/Wasserbauerin

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP 35 (2006), 4, p. 40

Water worker was the occupation of a total of 427 trainees in Germany in 2003. Since the reorganisation that took effect on 1 August 2004, another 231 new training contracts have been signed. The new training and examination ordinance was designed to be action-oriented and practice-related. In addition to the explanations with practical tips and suggestions for implementing the examination ordinance, the BIBB developed a pool of examination questions for the first time as well. This prototype can be adapted to other occupations later. The article describes the new developments and uses an example to explain the question pool.

ULRICH BLÖTZ, MICHAEL BRATER, HEINRICH TILLMANN

New occupation for enterprise-related education services:

Certified vocational educationist for initial and continuing training IHK

Neuer Beruf für betriebsbezogene Bildungsdienstleistungen:

Gepr. Berufspädagoge/Gepr. Berufspädagogin für Aus- und Weiterbildung IHK

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP 35 (2006), 4, p. 44

A specialised advisory council of the BIBB has now discussed the development of an uniform federal continuing training occupation offer for the vocational training personnel employed in enterprises. This makes up for what has been absent from the German vocational education and training system up to now despite all the dynamic modernisation. Initial and continuing trainers working professionally in enterprises are to receive their own occupation offer and hence recognition of their vocational teaching profession. An essential basis for such recognition is provided by the “IHK Vocational Educationist for Initial and Continuing Training” certificate introduced by the IHK (Chamber of Industry and Commerce) in 2005. The article describes the intentions and concept of the occupation and outlines the current ordinance policy developments in this increasingly important service field.

MARGRIT STAMM

Key qualifications of vocationally gifted apprentices

Results of a Swiss longitudinal study of the development of excellence in vocational education and training

Schlüsselqualifikationen beruflich begabter Lehrlinge

Ergebnisse aus einer Schweizer Längsschnittstudie zur Exzellenzentwicklung in der Berufsbildung

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP 35 (2006), 4, p. 49

The essay presents partial results of a Swiss longitudinal study of the vocational development of especially gifted apprentices. Key qualifications are in the foreground. Vocationally gifted apprentices attain outstanding key qualifications in three areas: in practical vocational and general education knowledge and skills, in independent thinking and in work virtues such as conscientiousness, a sense of responsibility and critical faculties. The pronounced gender differences are especially striking. Although vocationally gifted female apprentices have a significantly worse assessment of their key qualification than their male colleagues, they achieve outstanding and hence much better results in the eyes of the taskmasters.

AUTOREN

■ DR. MICHAEL BRATER

GAB – Gesellschaft für Ausbildungsforschung und
Berufsentwicklung
Bodenseestraße 5, 81241 München
E-Mail: michael.brater@gab-muenchen.de

■ VERA DRINKHUT

bmsd – Büro für Markt- und Sozialforschung Drinkhut
Agrippinenstraße 10, 53115 Bonn
E-Mail: drinkhut@bmsd.de

■ DR. THOMAS HAIPETER

Institut Arbeit und Technik
Munscheidstraße 14, 45886 Gelsenkirchen
E-Mail: haipeter@iatge.de

■ PETER KAUNE

Universität Bremen
Institut Technik und Bildung
Am Fallturm 1, 28359 Bremen
E-Mail: pkaune@uni-bremen.de

■ PROF. DR. FRIEDRICH KERKA

Institut für angewandte Innovationsforschung e.V.
Buscheyplatz 13, 44801 Bochum
E-Mail: friedrich.kerka@iai-bochum.de

■ PROF. DR. BERND KRIEGESMANN

Institut für angewandte Innovationsforschung e.V.
E-Mail: bernd.kriegesmann@iai-bochum.de

■ CHRISTIAN MATSCHULLA

Netzwerk Beratung
Behringstrasse 6 65191 Wiesbaden
E-Mail: cm@netzwerk-beratung.de

■ ANSGAR RICHTER, PHD

European Business School
Söhnleinstr. 8 D, 65201 Wiesbaden
E-Mail: Ansgar.Richter@ebs.de

■ CHRISTINA A. SIEGER

Institut für angewandte Innovationsforschung e.V.
Buscheyplatz 13, 44801 Bochum
E-Mail: christina.sieger@iai-bochum.de

■ PROF. DR. GEORG SPÖTTL

Universität Bremen, Institut Technik und Bildung
Am Fallturm 1, 28359 Bremen
E-Mail: spoetl@uni-bremen.de

■ PROF. DR. MARGRIT STAMM

Universität Fribourg
Lehrstuhl für Pädagogik und Pädagogische Psychologie
Rue Faucigny 2, CH-1700 Fribourg
E-Mail: margrit.stamm@unifr.ch

■ MANUELA THIELE

European Business School
Söhnleinstr. 8 D, 65201 Wiesbaden
E-Mail: Manuela.Thiele@ebs.de

■ HEINRICH TILLMANN

Südwestkorso 58
14197 Berlin
E-Mail: heinr.tillmann@gmx.de

AUTOREN DES BIBB

■ BÄRBEL BERTRAM/DIETER WEIB

E-Mail: bertram@bibb.de

■ DR. ULRICH BLÖTZ

E-Mail: bloetz@bibb.de

■ RAINER BRÖTZ

E-Mail: broetz@bibb.de

■ DR. WILFRIED BRÜGGEMANN

E-Mail: brueggemann@bibb.de

■ MARLIES DORSCH-SCHWEIZER

E-Mail: dorsch-schweizer@bibb.de

■ IRMGARD FRANK

E-Mail: frank@bibb.de

■ DR. UWE GRÜNEWALD

E-Mail: gruenewald@bibb.de

■ HEIKE KRÄMER

E-Mail: kraemer@bibb.de

■ JOHANNA MÖLLS

E-Mail: moells@bibb.de

■ MAGRET REYMERS

E-Mail: reymers@bibb.de

■ WALTER SCHLOTTAU

E-Mail: schlottau@bibb.de

■ DANIEL SCHREIBER

E-Mail: schreiber@bibb.de

■ HENRIK SCHWARZ

E-Mail: schwarz@bibb.de

■ BETTINA TRAPPMANN-WEBERS

E-Mail: webers@bibb.de

■ PROF. DR. REINHOLD WEIB

E-Mail: reinhold.weiss@bibb.de

IMPRESSUM

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

35. Jahrgang, Heft 4/2006, Juli/August 2006
Redaktionsschluss 30. Juni 2006

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB),
Der Präsident
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Redaktion

Dr. Ursula Werner (verantwortl.),
Stefanie Leppich, Katharina Reiffenhäuser
Telefon: 02 28 - 107-17 22/17 23/17 24
E-Mail: bwp@bibb.de
Internet: www.bibb.de

Beratendes Redaktionsgremium

Ute Hippach-Schneider (stellv. verantwortl.),
Bettina Ehrenthal, Anja Hall, Gisela Mettin,
Hannelore Paulini-Schlottau, Ulrike Schröder,
Dr. Hildegard Zimmermann, Dr. Gert Zinke

Gestaltung

Hoch Drei GmbH, Berlin

Verlag, Anzeigen, Vertrieb

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

Bezugspreise und Erscheinungsweise

Einzelheft 7,90 €, Jahresabonnement 39,70 €
Auslandsabonnement 44,40 €
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 0341-4515