

Das Interview

Ausbildung am Puls der Zeit



Foto: BIBB

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser kennt die duale Berufsausbildung aus eigener Anschauung: Der 59-jährige Betriebswirt und Wirtschaftspädagoge absolvierte einst eine Bäckerlehre in Grevenbroich, bevor er über den „zweiten Bildungsweg“ das Abitur nachholte und studierte. Seit 2011 ist er Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in Bonn. „IHKplus“ sprach mit ihm über Ausbildung in Zeiten des Wandels.

Interview: **Lothar Schmitz**

Ausbildungsbegleitende Hilfen

Viele Unternehmen geben auch leistungsschwächeren Jugendlichen eine Chance. Wenn sich während der Ausbildung Lücken im theoretischen und/oder praktischen Wissen des Auszubildenden zeigen, bieten die Agenturen für Arbeit ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) an.

www.ihk-koeln.de/11090

„Azubi Excellence – Soft Skills“

Diesen Zertifikatslehrgang hat die IHK Köln neu entwickelt. Er wendet sich an Azubis, die aufgrund besonders positiver Leistungen gezielt gefordert und gefördert werden sollen. Im Mittelpunkt steht der Erwerb von Schlüsselqualifikationen, die über die eigentlichen Ausbildungsinhalte hinausgehen, zum Beispiel:

- Lern- und Arbeitsmethodik
- Stress- und Selbstmanagement
- Strategien zur Problemlösung
- Digitale Medien im Beruf
- Projektmanagement

Der Lehrgang im Bildungszentrum der IHK Köln kostet 850 Euro und schließt mit einer Zertifikatsprüfung ab. Nächster Termin: auf Anfrage. Der Lehrgang ist eine Möglichkeit für Ausbildungsunternehmen, diesen als Incentive in der Azubigewinnung und Fachkräftebindung zu nutzen.

Kontakt:
Cornelia Buchwald
Tel. +49 221 1640-6740 _ cornelia.buchwald@koeln.ihk.de

Herr Professor Esser, warum werden Ausbildungsberufe eigentlich neu geordnet?

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser: Ausbildungsordnungen halten fest, welche Qualifikationen benötigt werden, um Betriebe in die Lage zu versetzen, Kundenwünsche bedienen zu können. Diese Qualifikationen werden in Berufe übersetzt. Ausgehend vom Kundenwunsch ergibt sich das Anforderungsprofil für den jeweiligen Betrieb, daraus entsteht die Nachfrage dieses Betriebs nach entsprechenden Qualifikationen. Diese werden in den einzelnen Berufen sinnvoll zusammengefasst. Der Strukturwandel und sich ändernde Angebots-/Nachfragekonstellationen sorgen dafür, dass sich Berufe immer wieder neuen Anforderungen anpassen müssen. Deshalb arbeiten wir kontinuierlich an den Ausbildungsberufen. In der Regel werden dazu vorhandene Berufe angepasst. Eher seltener ist, dass völlig neue Berufe entstehen, wie in diesem Jahr der Beruf „Kaufmann/-frau im E-Commerce“.

Warum geschieht dies so selten?

Neuer Beruf heißt ja, dass es keinerlei Anknüpfungspunkte an vorhandene Berufe gibt – oder nur sehr wenige. Es ist etwas wirklich Neues – und gleichzeitig ist die zugrunde liegende Entwicklung so bedeutsam, dass sich ein neuer Beruf lohnt.

Ging nicht erst vor vier Jahren der neue Beruf „Kaufmann/-frau für Büromanagement“ an den Start?

Das ist aber kein gänzlich neuer Beruf, sondern eine neue Berufsbezeichnung, unter der wir drei bestehende Berufe zusammengefasst haben. Das trifft zum Beispiel auch für die „Fachkraft für Metalltechnik“ zu. Dieser Ausbildungsberuf ging 2013 an den Start und ersetzte elf bisherige Ausbildungsberufe. Der letzte wirklich komplett neue Ausbildungsberuf war „Produktionstechnologe/-in“ von 2008.

In Zeiten des beschleunigten gesellschaftlichen und technologischen Wandels sollte man meinen, dass häufiger neue Berufsbilder gefragt sind.

Man darf nicht vergessen, dass es in Deutschland eine bewährte Struktur gibt, wie Betriebe ihren Qualifikationsbedarf befriedigen. Wenn sich die Kundennachfrage ändert oder es zu bedeutenden Änderungen in der Wertschöpfungskette kommt, etwa durch innovative Produktionstechnologien, erfolgen die entsprechenden Anpassungen im Qualifizierungsprofil der Beschäftigten, einfach weil es schneller geht, meist über Weiterbildung. Die IHKs und anderen Selbstverwaltungsorganisationen der Wirtschaft, Weiterbildungsträger, aber auch Technologieanbieter schaffen meist relativ rasch entsprechende Angebote, oft regional. Diese Struktur ist flexibler sowie weniger formal und aufwändig als die Modernisierung eines bestehenden Ausbildungsberufs oder gar die Schaffung eines gänzlich neuen. Schließlich ist eine Ausbildungsordnung ein Gesetz.

Sie packen eine Ausbildungsordnung also erst an, wenn es grundsätzlich wird?

So ist es. Und wenn es einen bundesweiten Bedarf gibt.

Wie gehen Sie dann vor?

Die Unternehmen sind die Seismografen des Strukturwandels. Die Signale, die diese senden, landen zunächst auf dem Radar der großen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen. Diese sorgen dann für eine Meinungsbildung, ob der Wandel eine Änderung von Ausbildungsordnungen nötig macht. Auch die IHKs, Handwerkskammern und andere Institutionen bündeln Stimmen, vor allem der kleinen und mittleren Betriebe, und bringen diese in den politischen Prozess ein. Impulse für die Neuordnung von Berufen können zudem aus der Forschung kommen, somit auch vom BIBB. Den Anstoß für ein formales

Neuordnungsverfahren geben aber stets das Bundeswirtschafts- und das Bundesbildungsministerium. Diese weisen das BIBB an, das entsprechende Verfahren zu organisieren, es fachlich zu unterstützen und zu moderieren.

Ist die Wirtschaft auch am Neuordnungsprozess beteiligt?

Selbstverständlich: wie bereits erwähnt, durch die entsprechenden genannten Vertretungsorganisationen. Zudem werden Ausbildungsprofis aus den Unternehmen als Sachverständige einbezogen. Gemeinsam mit den Experten aus dem BIBB und den Ministerien erarbeiten diese Fachleute in Workshops die Entwürfe der neuen Ausbildungsordnungen und stimmen mit Experten der Berufsschulen die Rahmenlehrplanentwürfe ab. Arbeitgeber und Gewerkschaften werben parallel in den Betrieben für die neuen Ausbildungsordnungen, die Bundesregierung verleiht diesen schließlich Gesetzeskraft.

Wie lange dauert der gesamte Prozess – und gibt es Fallstricke?

In der Regel zwölf bis 15 Monate. Dabei ziehen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter meist an einem Strang, denn die Betriebe brauchen ebenso die richtige Qualifizierung wie die Beschäftigten. Dennoch gibt es natürlich immer mal wieder Konfliktpunkte. Die Ausbildungsdauer zum Beispiel, die sich – je nach Beruf – die Arbeitgebervertreter tendenziell kürzer wünschen als die Gewerkschaften. Auch die Abgrenzung zwischen Berufen, vor allem im Handwerk, wird gelegentlich intensiv diskutiert. Da geht es schließlich auch um Marktchancen der Unternehmen.

Eine letzte Frage: Ausbildungsordnungen werden angepasst, wenn sie die Wirklichkeit nicht mehr hinlänglich abbilden. Nehmen wir das Beispiel Digitalisierung: Werden Ausbildungsordnungen dadurch komplexer?

Nicht unbedingt. Anders als man vielleicht meinen könnte, kommt nicht immer mehr Stoff hinzu. Eher finden Transformationen statt: Die vorhandenen Inhalte verändern sich, veraltete werden durch neue ersetzt. Im Übrigen muss man auch hier wieder in der Gesamtstruktur von Aus- und Weiterbildung denken. Wir verteilen ja die Qualifikation auf den Zeitstrahl: Was von Grund auf benötigt wird, gehört in die Ausbildungsordnung, auch erste Vertiefungen. Zudem bieten immer mehr Ausbildungsgänge die Möglichkeit, Schwerpunkte zu setzen und sich zu spezialisieren – Stichwort: Zusatz- und Wahlqualifikationen –, und daran schließen sich die Angebote der Aufstiegs- und gegebenenfalls auch der Anpassungsweiterbildung an.