Bundesministerium für Bildung und Forschung

Förderkonzept

Überbetriebliche Berufsbildungsstätten

Bundesministerium für Bildung und Forschung
Heinemannstrasse 2
53175 Bonn-Bad Godesberg

7.5.2001

Inhaltsverzeichnis

I. Förderung der ÜBS durch die Bundesregierung **Seite 3**

1. Rückblick auf 30 Jahre ÜBS-Förderung **Seite 4**

2. Struktur der Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten **Seite 6**

3. Bestand an Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten **Seite 7**

4. Die Aufbauleistung in den neuen Ländern **Seite 9**

II. Herausforderung durch wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandel **Seite 10**

1. Wirtschaftlicher Strukturwandel erfordert neue Qualifikationen **Seite 10**

2. Die demographische Komponente **Seite 12**

3. Beschlüsse des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit **Seite 13**

III. Neuausrichtung der Förderung durch den BMBF **Seite 14**

1. Die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten im Meinungsbild der Öffentlichkeit **Seite 14**

2. Aufgaben und Anforderungen an die ÜBS als Kompetenzzentren **Seite 17**

3. Aufgaben und Anforderungen im einzelnen **Seite 18**

4. Netzstrategien **Seite 20**

5. Förderverfahren **Seite 21**

Förderkonzept Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)

I. Förderung der ÜBS durch die Bundesregierung

Im Rahmen des dualen Systems wird die Berufsausbildung in Deutschland in arbeitsteiliger Kooperation an zwei Lernorten durchgeführt. Zum einen durch Ausbildungsbetriebe und zum anderen durch die Berufsschulen. Der betriebliche Teil der Ausbildung wird durch Bundesgesetze, der schulische durch die Landesgesetzgebung geregelt. Eine sinnvolle Abstimmung der Ausbildungsinhalte und Lehrmethoden in den Lernorten Betrieb – einschl. überbetrieblicher Ausbildung – und Berufsschule soll die effektive Vermittlung der Fähigkeiten und Kenntnisse ermöglichen, die in den Ausbildungsordnungen festgelegt und für eine qualifizierte berufliche Tätigkeit notwendig sind.

Die traditionelle Arbeitsteilung, nach der im Ausbildungsbetrieb die „Praxis“ und in der Berufsschule die „Theorie“ vermittelt wird, entspricht jedoch heute nicht mehr der Wirklichkeit der Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten. Die duale Berufsausbildung zeichnet sich durch eine Differenzierung der Lernorte aus, an denen jeweils Theorie und Praxis miteinander verbunden werden. Hierdurch wird insbesondere in modernen Betrieben mit hochspezialisierten Arbeitsplätzen die systematische Vermittlung von Grundkenntnissen und –fertigkeiten sowie deren fachspezifische Vertiefung sichergestellt.

Die innerbetriebliche Arbeitsteilung und die Automatisierung in den industriellen Großbetrieben führte dazu, dass diese Betriebe einen Teil der betrieblichen Ausbildung, insbesondere die systematische Vermittlung von Ausbildungsinhalten, in betriebseigene produktionsunabhängige Lehrwerkstätten verlegt haben. Derzeit ist allerdings teilweise ein gegenläufiger Trend zu beobachten.

Für die Berufsausbildung in Klein- und Mittelbetrieben wäre die Einrichtung entsprechender Lehrwerkstätten häufig auch deshalb erforderlich, weil sie teilweise fachlich zu spezialisiert sind, um eine Berufsausbildung in der von der Ausbildungsordnung geforderten Breite durchzuführen. Aus Kosten- und Kapazitätsgründen sind diese Betriebe aber meist nicht in der Lage, eigene Lehrwerkstätten zu unterhalten. Die damit verbundene eingeschränkte Eignung eines Betriebes als Ausbildungsstätte kann jedoch laut Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung durch ergänzende Ausbildungsmaßnahmen auch außerhalb des Betriebes behoben werden (§ 22 BBiG, § 23 HwO).

Hieraus ergibt sich der Bildungsauftrag der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten: Sie haben die Aufgabe, den betrieblichen Teil der Berufsausbildung im dualen System außerhalb des Betriebes zu ergänzen**.** So können z.B. die Handwerkskammern als zuständige Stellen festlegen, dass bestimmte Ausbildungsinhalte in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten zu vermitteln sind; dies kann auch durch Vorschriften der jeweiligen Ausbildungsordnungen geregelt werden (§ 27 BBiG, § 26a HwO).

1. Rückblick auf 3O Jahre ÜBS-Förderung

Zum systematischen Ausbau der überbetrieblichen Ausbildungsstätten kam es zu Beginn der 70er Jahre. Ziel war ein flächendeckendes Netz überbetrieblicher Ausbildungsstätten in der Bundesrepublik Deutschland, um regionale, sektorale und betriebsgrößenbedingte Qualitätsunterschiede zu überwinden und damit zur Chancengleichheit in der beruflichen Ausbildung beizutragen. Zu diesem Zweck stellte die Bundesregierung im Jahre 1973 im Rahmen eines Schwerpunktprogramms finanzielle Fördermittel für die Errichtung, Erweiterung und Ausstattung überbetrieblicher Ausbildungsstätten zur Verfügung. Die Bundesförderung umfasste jedoch nicht nur die Investitionskosten. Zur Abmilderung der finanziellen Belastungen neu errichteter bzw. erweiterter ÜBS sowie zu deren intensiveren Nutzung stellt das Bundesministerium für Bildung und Forschung seit 1975 auch Bundesmittel für die Förderung von Betriebskosten der Bildungsstätten bereit.

Die Bedeutung der ständigen Modernisierung bestehender ÜBS wuchs in den vergangenen Jahren insbesondere auch dadurch, dass sich angesichts der

technologischen Entwicklung in vielen Berufsfeldern die Überalterung eingesetzter Technik schneller vollzieht, als dies noch in den sechziger und siebziger Jahren der Fall war. Vor diesem Hintergrund legte die Bundesregierung am 24. August 1988 dem Bundestag eine neue „Konzeption für die Förderung der überbetrieblichen beruflichen Ausbildungsstätten“ vor. Der Deutsche Bundestag stimmte am 26.10.1989 dieser Förderkonzeption mehrheitlich zu und forderte gleichzeitig die Bundesregierung auf, die ÜBS-Förderung fortzusetzen (Drucksache11/**5050**). Schwerpunkte der Förderung sind danach:

1. **„**das Ausbauziel von 77 100 Plätzen in überbetrieblichen beruflichen Ausbildungsstätten nach den geltenden Förderbedingungen in absehbarer Zeit zu erreichen;

2. die ständige Modernisierung der überbetrieblichen beruflichen Ausbildungsstätten durch eine anteilige Förderung der Investitionen in neue Technologien und Ausstattungen sowie der notwendigen Umbauten und der Substanzerhaltung zu sichern;

3. eine angemessene Entlastung der kleinen und mittleren Betriebe von den Betriebskosten überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen für einen begrenzten Zeitraum zu bewirken“.

Mit dieser neuen Förderkonzeption wurde die Modernisierung der ÜBS von Bundestag und Bundesregierung als eine Daueraufgabe für den Bund anerkannt und festgeschrieben. Dies gilt auch für die neuen Länder, in denen nach dem Beitritt der zügige Aufbau eines mit den alten Ländern vergleichbaren ÜBS-Systems eingeleitet wurde.

Damit die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten auch künftig ihrem Bildungsauftrag im Bereich der Nachwuchsqualifizierung insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben gerecht werden können, sind weiterhin erhebliche Mittel für Erhaltungs- und Modernisierungsinvestitionen erforderlich.

Die anteilige Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten wird innerhalb der Bundesregierung vom Bundesminister für Bildung und Forschung und vom Bundesminister für Wirtschaft und Technologie im wesentlichen nach folgendem Grundsatz durchgeführt:

- Projekte, die ausschließlich oder ganz überwiegend der Fortbildung dienen, werden im Rahmen der Gewerbeförderung aus dem Haushalt des BMWi gefördert.
- Projekte, die ausschließlich oder ganz überwiegend der Ausbildung dienen, werden vom BMBF gefördert.
- Bei allen anderen Vorhaben mit gemischter Nutzung verständigen sich die beteiligten Ressorts im Einzelfall über Nutzungsanteile und die sich daraus ergebenden Finanzierungsanteile.

Seit 1973 sind allein aus dem Haushalt des BMBF etwa 3 Mrd.DM hierfür aufgewendet worden

An den Projekten beteiligen sich das jeweilige Sitzland und der Träger der Berufsbildungsstätte.

2. Struktur der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten

Die primäre Verantwortung der Wirtschaft für die betriebliche und damit auch überbetriebliche Ausbildung spiegelt sich auch in der Trägerschaft der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten. Dominierend sind die Kammern des Handwerks, Kreishandwerkerschaften, Innungen sowie die Industrie- und Handelskammern als Selbstverwaltungseinrichtungen. Sie sind Eigentümer der ÜBS und verwalten diese Einrichtungen. Daneben kommen kommunale Körperschaften (Städte/Gemeinden, Landkreise, Zweckverbände) sowie gemeinnützige juristische Personen des privaten Rechts als Träger in Betracht.

Neben der Durchführung von Lehrgängen im Rahmen der ergänzenden überbetrieblichen Erstausbildung führen die ÜBS Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Meister- und Technikerprüfung und zur Weiterbildung von Unternehmern, Führungskräften,

Mitarbeitern und Unternehmerfrauen durch. Diese Maßnahmen sind auch ein wesentlicher Beitrag zur Gewährleistung eines qualifizierten Fachkräftebestandes. Zusätzlich zu diesen Schwerpunkten werden bildungs- und sozialpolitisch bedeutsame Maßnahmen wie Umschulungen und Sonderprogramme etwa zur Förderung lernbeeinträchtigter Jugendlicher durchgeführt.

Die Einrichtungen werden daher in der Regel multifunktional genutzt. Teilweise haben sie sich bereits spezialisiert und beschäftigen sich neben der überbetrieblichen Aus- und Weiterbildung u. a. mit Technologietransfer, Umweltschutz, Gestaltung, Restaurierung oder Denkmalpflege.

Die Unterhaltung und Nutzung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten ist mit hohen Kosten verbunden, die von den Klein- und Mittelbetrieben allein nicht aufgebracht werden können. Ohne eine finanzielle Förderung durch die öffentliche Hand hätten die Träger insbesondere den *Aufbau* und die *Modernisierung* der ÜBS einschl. der Anlaufkosten des Betriebes in der Regel nicht finanzieren können.

Für die von den Betrieben getragenen Lehrgangsgebühren der überbetrieblichen Erstausbildung („überbetriebliche Lehrlingsunterweisung - ÜLU“) im Handwerk zahlen der Bund (BMWi) und das Sitzland Zuschüsse. Verbleibende Defizite bei den laufenden Kosten trägt die ausbildende Wirtschaft. Für den Bereich der Landwirtschaft gibt es hiervon abweichende Finanzierungsregelungen.

3. Bestand an überbetrieblichen Berufsbildungsstätten.

In den **alten Ländern** besteht mit 616 ÜBS inzwischen ein ausreichendes Netz an überbetrieblichen Berufsbildungsstätten.

In 384 ÜBS finden überbetriebliche Unterweisungslehrgänge statt, die dem Trägerbereich Handwerk zuzuordnen sind, 93 entfallen auf Industrie und Handel, 22 werden von Handwerk sowie Industrie und Handel gemeinsam genutzt. In 76 ÜBS finden Lehrgänge in der Trägerschaft der Landwirtschaft statt, in 41 Stätten werden Lehrgänge unter sonstiger Trägerschaft abgehalten.

Die oben aufgeführten 616 ÜBS verfügen insgesamt über 78.780 Werkstattplätze, 35.760 Unterrichts- und 14.820 Internatsplätze, die sich wie folgt aufgliedern:

Trägerbereich	**Werkstattplätze**	**Unterrichtsplätze**	**Internatsplätze (197 ÜBS mit angegliedertem Internat)**
Industrie und Handel (IH)	9.748	5.044	1.586
Handwerk (HW)	54.831	26.122	7.009
Landwirtschaft (LW)	3.622	--[1]	3.759
IH/HW (gemeinsam)	5.531	1.734	657
Sonstige *	5.047	7.857	1.806
Insgesamt	**78.779**	**35.757**	**14.817**

*z.B. Freie Berufe

Bei den überbetrieblichen Berufsbildungsstätten ist der Werkstattplatz die Bestimmungsgröße für die überbetriebliche Berufsbildungskapazität. Die in den 616 ÜBS bestehenden 78.779 Werkstattplätze gliedern sich auf die einzelnen Trägerbereiche:

Anteil der Werkstattplätze nach Trägerbereichen in Prozent:

Handwerk	69,6 %
Industrie/Handel	12,4 %
Industrie/Handel und Handwerk	7,0 %
Landwirtschaft	4,6 %
Sonstige	6,4 %

Von der durchschnittlichen Gesamtnutzungsdauer entfallen mit 56,9 % der größte Anteil auf die Maßnahmen der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung. An zweiter Stelle stehen die Weiterbildungsmaßnahmen, mit großem Abstand folgen die außerbetriebliche Vollausbildung und sonstige berufliche Bildungsmaßnahmen.

Wesentliche Veränderungen dieser durch das Bundesinstitut für Berufsbildung im Jahr 1992 ermittelten Zahlen dürften sich nicht ergeben haben, da das Ausbauziel erreicht

[1] keine Zählung, da bei der Landwirtschaft nicht von großer Relevanz

wurde und das Erfordernis der Modernisierung des Bestands seitdem im Vordergrund der Bemühungen der Träger steht.

4. Die Aufbauleistung in den neuen Ländern

Die Wirtschaftsstruktur der DDR war weitgehend durch Großbetriebe und Kombinate geprägt. Den rd. 70 Prozent der betrieblichen Ausbildungsleistungen, die auf die volkseigenen Kombinate und Betriebe der Industrie, Bau- und Landwirtschaft entfielen, stand eine schwache Ausprägung der Ausbildungsleistungen von Betrieben des Handels und des Dienstleistungsbereichs mit 25 Prozent sowie des Handwerks mit 5 Prozent gegenüber.

Im Sommer 1990 wurden noch in der DDR die rechtlichen Voraussetzungen für die Übernahme des dualen Systems der Bundesrepublik geschaffen. Damit begann der Umstrukturierungsprozess des bis dahin bestehenden Berufsbildungssystems. Die Entflechtung der Kombinate und Großbetriebe zugunsten wettbewerbsfähiger kleinerer Einheiten führte zwangsläufig auch zu einem Rückgang des Anteils an großbetrieblicher Ausbildung. Mit der Entwicklung einer mittelständischen Wirtschaftsstruktur mit Klein- und Mittelbetrieben wuchs somit der Bedarf an ergänzender überbetrieblicher Berufsausbildung und an überbetrieblichen Fortbildungsangeboten.

Die Rationalisierung, Entflechtung, Privatisierung bzw. Stillegung von Betrieben und Teilbetrieben führte und führt immer noch zu regionalen Unterversorgungen beim Ausbildungsplatzangebot. Daher wurde nach der Wiedervereinigung mit hoher Priorität der Aufbau einer Grundstruktur an überbetrieblichen Berufsbildungsstätten begonnen und damit ein wesentlicher Beitrag für die Heranbildung des Fachkräftenachwuchses geschaffen, der zukünftig in den sich konsolidierenden Klein- und Mittelbetrieben vor allem im Handwerk dringend benötigt wird.

Inzwischen sind mehr als zwei Drittel der erforderlichen Grundstruktur an ÜBS fertiggestellt. Weitere sind in einem fortggeschrittenen Baustadium. Von Bundesseite wurden bisher über 10.400 überbetriebliche Ausbildungsplätze für den langfristigen Bedarf gefördert. Für eine Übergangszeit sind daneben rd. 7.900 Plätze für den

temporären Bedarf geschaffen worden, insbesondere für die bauwirtschaftlichen Berufe. Ferner wurde die Errichtung von 6.000 Theorieplätzen und rd. 1.500 Internatsplätzen gefördert. Mit den z. Z. noch laufenden Investitionen wird der verbleibende Bedarf an überbetrieblicher Ausbildungskapazität gedeckt. In diesen 10 Jahren sind von Seiten des Bundes (BMBF/BMWi) hierfür rd. 1.5 Mrd. DM bereitgestellt worden.

Die inzwischen etwa 100 nach modernsten Gesichtspunkten errichteten überbetrieblichen Ausbildungsstätten sind mit ihren qualifizierten Lehrangeboten für die Erstausbildung und Fortbildung ein unverzichtbarer Partner der ausbildenden kleinen und mittleren Betriebe. Zu dem notwendigen Umstrukturierungsprozeß der mittelständischen Wirtschaft in den neuen Ländern haben sie mit ihren Bildungsleistungen einen wichtigen Beitrag geleistet.

II. Herausforderung durch wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandel

Seit Mitte der 90er Jahre hat sich in Deutschland die Diskussion um die qualifikatorischen Konsequenzen aus den gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technischen Entwicklungen erheblich verstärkt.

1. Wirtschaftlicher Strukturwandel erfordert neue Qualifikationen

Zu den entscheidenden Faktoren der Erneuerung zählen immer schnellere Fortschritte in strategisch bedeutsamen Technologien, insbesondere im Informations- und Kommunikationsbereich, der dadurch bewirkte Übergang von der Industrie- zur Informations- und Wissensgesellschaft, von der Produktions- zur Dienstleistungswirtschaft, die Globalisierung des Wirtschaftens und die damit verbundene Umgestaltung der Arbeitsorganisation. An diesen gegenwärtigen und zukünftigen Veränderungen in Wirtschaft, Technik und Gesellschaft sowie an den Bildungs- und Qualifikationsinteressen der Menschen muss sich auch die strukturelle Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung orientieren. Sie muss den Einzelnen in die Lage versetzen, sich eigenständig, eigenverantwortlich und flexibel auf neue Anforderungen einstellen zu können. Im Rahmen der dualen Berufsausbildung müssen vor allem Betriebe und Berufsschulen aber auch die ÜBS die erforderlichen Handlungsspielräume für bedarfsgerechte Berufsbildungsmaßnahmen erhalten. Auf

diese Weise kann ein Auseinanderdriften von Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem vermieden werden.

Der wirtschaftliche Strukturwandel wird sich auch auf die Arbeitskräftenachfrage nach Umfang, Tätigkeiten und Tätigkeitsniveau auswirken. Nach der IAB/Prognos-Studie für Gesamtdeutschland werden in den nächsten Jahren höhere Beschäftigungsanteile auf die Dienstleistungstätigkeiten entfallen (rd. 75 % im Jahre 2010), die produktionsorientierten Tätigkeiten gehen weiter zurück (von derzeit 26 % auf 24 % im Jahre 2010). Der Anteil an Arbeitsplätzen mit eher einfachen Tätigkeitsprofilen nimmt weiter deutlich auf unter 20 % ab, der Anteil mit hohen Anforderungen dürfte auf über 40 % ansteigen.[2] Daraus folgt die Notwendigkeit, die Entwicklung von Ausbildungsberufen, und daraus abgeleitet auch von überbetrieblichen Lehrgängen, verstärkt am wirtschaftlichen Strukturwandel zu orientieren, wachsende Beschäftigungsfelder stärker zu berücksichtigen und eine Erweiterung des Spektrums von Ausbildungsberufen anzustreben. Modernisierung des dualen Systems der Berufsausbildung heißt: Systematische Anpassung bestehender und Schaffung neuer Ausbildungsberufe unter Beibehaltung des Berufskonzepts als wesentlichen Bezug der Berufsausbildung bei zunehmender Flexibilität der Gestaltung und Umsetzung von Ausbildungsordnungen.

So wurden im Rahmen des größten Modernisierungsschubs in der Entwicklung von Ausbildungsberufen seit Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes 1969 innerhalb der vergangenen drei Jahre auch auf Vorschlag der Sozialpartner solche Neuerungen aufgegriffen wie

- Erweiterung bestehender Berufe und Dienstleistungsfunktionen (Kundenorientierung, Beratung, Service und Betreuung),

- Entwicklung flexibler Ausbildungsgänge mit dynamischen Qualifikationsprofilen,

- partielle Auflösung der alten Berufsgrenzen durch Umschichtung und Konzentrationsprozesse innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige wie auch branchenübergreifende Integrationsprozesse,

[2] IAB Materialien Ausgabe Nr. 3/1999

- Entstehung neuer Aufgabenzuschnitte mit sich dynamisch verändernden Anforderungen an die Kompetenz der Beschäftigten,

- zunehmende Ausdifferenzierung betriebsspezifischer Anforderungen innerhalb eines Berufsprofils durch wachsende Differenzierung von Produkten und Dienstleistungen,

- Veränderung betrieblicher Ausbildungsformen (z. B. prozessorientierte Ausbildung) und Ausbildungsmöglichkeiten (kundenorientierte Ausbildung im Dienst am Kunden) durch Umgestaltung von Produktions-, Dienstleistungs- und Marktstrukturen,

- neue Konzepte der Prüfungsgestaltung durch Umorientierung von Wissensbezug auf Handlungsbezug.

2. Die demographische Komponente

Überbetriebliche Berufsbildungsstätten mit ihren die betriebliche Ausbildung ergänzenden Ausbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen müssen diesen Entwicklungen Rechnung tragen. In diesem Zusammenhang ist auch die absehbare Entwicklung der Schulabgängerzahlen zu berücksichtigen. In den neuen Ländern wird in den Jahren zwischen 2005 und 2010 mit einem erheblichen Rückgang an Nachfragern nach Ausbildungsplätzen zu rechnen sein. Während im Jahre 1998 noch rd. 160.000 Jugendliche sich um einen Ausbildungsplatz bemühten, wird sich diese Zahl in den Jahren 2011/2012 mit rd. 80.000 Jugendlichen um die Hälfte reduzieren. In den alten Bundesländern ist mit einer Abschwächung ab 2010 zu rechnen. Insbesondere der Anteil der Haupt- und Realschüler wird rapide zurückgehen und es ist kaum damit zu rechnen, dass für den Bereich der Ausbildung im dualen System eine Kompensation dieser Entwicklung durch die Erhöhung des Anteils von Schulabgängern mit höheren Bildungsabschlüssen möglich sein wird. Dies gilt insbesondere für das Handwerks, bei dem sich die Zahl der Abiturienten, die sich für eine solche Ausbildung entscheidet, seit Jahren nicht nennenswert erhöht hat.

Diese Entwicklung wird die zweite wesentliche Herausforderung für die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten darstellen. Der zu erwartende Rückgang an Lehrgängen im Rahmen der Erstausbildung und mit entsprechender zeitlicher Verschiebung der Rückgang an Meistervorbereitungslehrgängen wird zu erheblichen wirtschaftlichen Einbußen bei den überbetrieblichen Berufsbildungsstätten führen und nicht alle Einrichtungen werden auf Dauer fortgeführt werden können. Die ÜBS und die Verbände der Wirtschaft sind daher gefordert, auf diese Entwicklungstendenzen zu reagieren. Es erscheint daher zwingend, dieser Situation durch organisatorische als auch inhaltliche Veränderungen und Ausweitung des Dienstleistungsangebots der ÜBS Rechnung zu tragen. Die Förderung des BMBF wird sich hierauf einstellen.

3. Beschlüsse des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit

Ausgehend von den veränderten Rahmenbedingungen hat sich die Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit auf Ziele, Grundprinzipien und Gestaltungsmerkmale für eine mittelfristige strukturelle Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung verständigt (Beschluss vom 22.10.1999).

Im wesentlichen sollen folgende Eckpunkte die Grundlage der strukturellen Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung bilden, an denen sich auch die überbetriebliche Ausbildung orientieren muss:

- Ausbildungsberufe müssen sich an für den Arbeitsprozess typischen Qualifikationsbündeln für fachlich zusammenhängende Tätigkeiten orientieren. Sie sind unter Wahrung des Berufsprinzips so zu gestalten, dass neue Entwicklungen der Arbeitswelt in der Ausbildung dynamisch nachvollzogen werden können und spezifische Ausprägungen in der Ausbildung möglich sind.

- Die Kombination von Lernen und Arbeiten ermöglicht die Herausbildung von beruflicher Handlungsfähigkeit (Berufsbefähigung), die auf der Grundlage umfassender Qualifikationen einen möglichst reibungslosen Übergang in das Erwerbsleben gestattet. Selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren muss dabei schon während der Ausbildung durch die Anwendung des fach-

lichen Wissens und Könnens und anhand konkreter beruflicher Aufgaben und Prozesse gelernt werden.

- Berufsausbildung schafft die Voraussetzungen für Mobilität in Beruf und am Arbeitsmarkt durch die Vermittlung von beruflicher Handlungskompetenz sowie die Förderung der Bereitschaft und Fähigkeit zum lebensbegleitenden Weiterlernen.

- Die neuen Herausforderungen machen es erforderlich, dass Betrieb und Berufsschule zum Gelingen der Berufsausbildung inhaltlich und organisatorisch verstärkt kooperieren.

Die Arbeitsorganisation orientiert sich heute vielfach an zunehmend komplexeren Prozessen und damit weniger an einer herkömmlichen Arbeitsteilung klar definierter Einzelfunktionen. Diese Veränderung muss mehr als bisher in der Berufsausbildung auch auf der Ordnungsebene aufgegriffen werden. Durch zusammenfassende und in der Ausbildung ausprägbare Beschreibungen der Ausbildungsinhalte soll die Flexibilität und Dynamik von Ausbildungsordnungen verstärkt werden.

Jugendlichen sollen nach Möglichkeit Zusatzqualifikationen angeboten werden, die während oder in unmittelbarem Anschluss an eine Berufsausbildung zusätzliche vertiefte Fachkenntnisse und/oder berufsübergreifende Qualifikationen gestatten.

III. Neuausrichtung der Förderung durch den BMBF

Bedeutung und Umfang der überbetrieblichen Aus- und Weiterbildung haben in den letzten 20 Jahren stark zugenommen. Deutet man dies als Merkmal für die Leistungsfähigkeit der Bildungszentren, könnte man daraus den Schluss ziehen, dass es den ÜBS insgesamt gelungen ist, sich den notwendigen Veränderungen anzupassen und die Kundenwünsche in guter Qualität zu erfüllen. Wenngleich repräsentative empirische Befunde hierzu nicht vorliegen, gibt es doch Hinweise dafür, dass es erhebliche Qualitätsunterschiede zwischen einzelnen ÜBS gibt.

1. Die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten im Meinungsbild der Öffentlichkeit

Rückblickend ist festzustellen, dass der Schwerpunkt der Förderung bisher im Aufbau eines flächendeckenden ÜBS-Netzes lag. Vor diesem Hintergrund ist durchaus die Kritik berechtigt, die eine engere Verknüpfung der Förderung von Bau- und Ausstattungsinvestitionen mit pädagogischen Konzepten in der Ausbildung fordern. Dabei geht es insbesondere darum, Instrumentarien zu etablieren, die geeignet sind, beispielhafte pädagogische Konzepte zu identifizieren und einen Transfer in die Breite zu gewährleisten. Damit soll es gelingen, die Niveauunterschiede zwischen den ÜBS abzubauen und gleichzeitig den Aufwand bei der Entwicklung eigener Konzepte zu verringern.

Die ÜBS sehen sich einem zunehmenden Druck ausgesetzt, der mit veränderten Kosten-Nutzen-Überlegungen in den Betrieben und in den ÜBS selbst zusammenhängt. Bei weitgehender Anerkennung der Leistungen der ÜBS durch die Betriebe, die Lehrlinge und die Teilnehmer an Weiterbildungsveranstaltungen werden dennoch Bestrebungen der Betriebe sichtbar, die auf eine Reduzierung der Verweildauer in den Ausbildungsstätten zielen. Auch dies erfordert neue Konzepte, die inhaltliche, methodische und organisatorische Perspektiven gleichermaßen berücksichtigen. Diese können nur in einer bedarfsorientierten Aus- und Weiterbildung mit hohem individuellem und betrieblichen Verwertungspotential liegen, die es verstärkt lernkooperativ und mit möglichst geringem Zeitaufwand sowie unter Einsatz moderner Lehr- und Lernarrangements zu realisieren gilt.

Mit der Dynamik des wirtschaftlichen Strukturwandels gehen Konzentrations- und Differenzierungsprozesse einher, die nicht nur in Wachstumsbereichen wie der Informations- und Kommunikationstechnologie zu veränderten und neuen Beschäftigungsfeldern und Qualifikationsanforderungen führen. Daraus resultieren Anforderungen an die sich gegenwärtig vollziehende Modernisierung im Bereich der beruflichen Bildung. Die ÜBS müssen sich insofern als Bildungsdienstleister neu positionieren. Auf ihrem Weg von der Angebots- zur Nachfrageorientierung, von der regional gebundenen zur überregionalen Bildungsdienstleistung, entwickeln sich völlig neue Kommunikations- und Kooperationsbedarfe sowie –perspektiven.

Für eine verstärkte Kooperation sprechen neben den zu erwartenden Innovationspotentialen auch betriebswirtschaftliche Gesichtspunkte, weil die Teilnehmerzahl an den Kursen in vielen Stätten aufgrund der demographischen Entwicklung längerfristig zurückgehen wird. Die Zusammenarbeit über Innungs- und Kammergrenzen hinweg setzt allerdings die Bereitschaft der Beteiligten voraus, traditionelle Vorbehalte und einengende Regelungen aufzugeben. Ähnlich wie bei den Splitterberufen, bei denen eine Konzentration der Ausbildung an einigen Standorten schon erfolgt ist, müssten dahingehende Kooperationsüberlegungen auch für die Berufe angestellt werden, die von einem sinkenden regionalen Teilnehmeraufkommen betroffen sind und für die eine wirtschaftliche Auslastung der bestehenden Kapazitäten nicht mehr zu erreichen ist.

Gefragt ist zudem ein Selbstverständnis der ÜBS, das sich in erster Linie einem gemeinsamen Ziel – der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe durch eine hohe Qualität in Aus- und Weiterbildung sowie Beratung – verpflichtet sieht und sich dabei als Partner in einem Bildungssystem begreift, dessen größtes Produktivitätssteigerungspotential in der verstärkten Kooperation der Lernorte (Betrieb, Berufsschule und ÜBS) liegt. Kooperation, die sowohl auf organisatorischer als auch auf pädagogischer Ebene stattfindet, kann auch ein Marketing-Konzept zur Steigerung der Attraktivität und Akzeptanz der Ausbildung sein. Hierfür gibt es bereits gute Ansätze, die weiterentwickelt und durch geeignete Fördermaßnahmen in die Breite getragen werden können.

Neue Organisationsformen dieser Art müssen in Kooperation mit allen an der Berufsbildung Beteiligten vor Ort geplant und durchgeführt werden. Dabei sollten unterschiedliche Flexibilisierungsmodelle entwickelt werden, die den regionalen, berufs- und gruppenbezogenen Differenzierungen hinreichend Rechnung tragen. Allerdings macht das auch mehr curriculare Freiheit in den ÜBS erforderlich. Damit wären die Ausbilder in Zusammenarbeit mit den Berufsschulen und anderen Partnern vor Ort. z. B. regionalen Netzwerken, wie sie im Rahmen des Bundesprogramms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ gefördert werden, stärker gefordert, curriculare, organisatorische und didaktische Arbeit zu leisten, um so die gewonnenen Spielräume z. B. mit Förderangeboten für partiell überforderte und Zusatzangeboten für unterforderte Lehrlinge ausfüllen zu können. Die ÜBS haben hier durchaus Möglichkeiten, auf zunehmende Individualisierungs- und Differenzierungsansprüche

im Beschäftigungssystem zu reagieren. In welchem Maße das gelingt, wird entscheidend von der fachlichen, pädagogischen und sozialen Kompetenz des ausbildenden Personals der ÜBS abhängen. Die zielgerichtete Aus- und Weiterbildung der Ausbilder wird demnach zu einem Schlüsselfaktor. Unter Berücksichtigung der für derartige Qualifizierungsprozesse zur Verfügung stehenden Zeit haben hierbei solche Lehrgänge eher Aussicht auf Erfolg, die modularisiert und mit einem hohen Anteil selbstorganisierten Lernens gestaltet werden.

Lehrinhalte der überbetrieblichen Ausbildung bedürfen ständig einer Aktualisierung. Eine ausschließliche Anpassung der bestehenden Lehrpläne an technische und technologische Veränderungen der Wirtschaft würde aber zu kurz greifen. Neben einer Bereinigung der Rahmenlehrpläne von nicht mehr zeitgemäßen Inhalten müssen diese auch auf die Entwicklung von Kompetenz im Sinne von handlungsorientiertem Wissen und Können in komplexen Situationen ausgerichtet werden. Darüber hinaus macht der Aktualitätsanspruch künftig eine permanente Anpassung an technische und arbeitsorganisatorische Entwicklungen in weitaus kürzeren Zeitabständen als bisher notwendig.

2. Aufgaben und Anforderungen an die ÜBS als Kompetenzzentren

Neben der Fortführung der Investitionskostenförderung zur Modernisierung der ÜBS und der ÜBS-Betriebskosten sieht das BMBF nach dem erfolgreichen Abschluss des Neuaufbaus in den neuen Bundesländern künftig einen weiteren Schwerpunkt seiner Förderung in der Entwicklung geeigneter ÜBS zu Kompetenzzentren, die die vorgenannten Leistungsprofile erfüllen.

Der gemeinsam mit dem BMWi im August 1998 ausgeschriebene Ideenwettbewerb „Entwicklung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten und Technologietransferzentren zu Kompetenzzentren“ hatte mit 77 eingereichten Ideenskizzen eine unerwartet hohe Resonanz und hat deutlich gemacht, dass viele ÜBS die Problematik erkannt haben und bereit sind, sich der veränderten Situation mit neuen Konzepten zu stellen.

Originäre Aufgabe der ÜBS als Kompetenzzentren ist weiterhin die Durchführung intensiver Ausbildung, Fort- und Weiterbildung. Darüber hinaus bieten sie Informationen und Beratungen an und verbinden diese enger als bisher mit ihrem Bildungsauf-

trag. Hierzu gehört auch die Vermittlung von Kenntnissen zu neuen Technologien und Verfahren einschl. deren Anwendung und Vermarktung. Dabei gilt es, die vorhandenen Infrastrukturen zu nutzen und entsprechend den neuen Anforderungen weiterzuentwickeln. Kompetenzzentren bilden aufeinander abgestimmte, aber unterschiedliche Schwerpunkte und vernetzen sich zu diesem Zweck mit Kooperationspartnern.

3. Aufgaben und Anforderungen im einzelnen

Die ÜBS als Kompetenzzentrum muss in der Lage sein, die betrieblichen Bedürfnisse der kleinen und mittleren Unternehmen stärker abzubilden. Deshalb soll das Kompetenzzentrum von der Problemfindung und der Problembeschreibung bis zur Problemlösung alle angesprochenen Bereiche bearbeiten können, um den jeweiligen Herausforderungen entsprechen zu können.

Dies bedeutet insbesondere:

- Die Entwicklung von ÜBS als Kompetenzzentren setzt eine Netzstrategie der Organisationen der Träger voraus.

- Eine verstärkte Zusammenarbeit der Lernorte Betrieb und Berufsschule mit den überbetrieblichen Einrichtungen. Damit die Kompetenzzentren fachübergreifend ihre Aufgaben wahrnehmen können, sollen sie alle Möglichkeiten der Kooperation auf regionaler Ebene ausschöpfen (z. B. Zusammenarbeit mit Hochschulen, Forschungsinstituten, anderen Bildungsträgern).

- Kompetenzzentren sollen aufeinander abgestimmte, aber unterschiedliche Schwerpunkte setzen, Speziallehrgänge entwickeln und sie für eine Integration in die überbetriebliche Ausbildung sowie für die Fort- und Weiterbildung aufbereiten und erproben. Profilierung in Kooperation ist dabei das Leitmotiv.

- Kompetenzzentren sollen durch Monitoring technologische Entwicklungen früh erfassen, auswerten und auf ihre Notwendigkeit zur Vermittlung in der Aus- und Weiterbildung hin überprüfen. So werden bessere Voraussetzungen für die präventive Unternehmensplanung in Klein- und Mittelbetrieben geschaffen.

- Kompetenzzentren sollen verstärkt Betriebsmanagement, Produktdiversifikationen, Marketing, Umweltmanagement, Arbeitssicherheit und Qualitätsmanagement in die Aus- und Weiterbildung integrieren. Sie sollten zertifiziert sein und auf der Grundlage moderner Qualitätsmanagementmethoden arbeiten.

- Kompetenzzentren sind auch Orte des Technologietransfers. Anwendung und Nutzung moderner Technologien einschließlich der Informations- und Kommunikationstechniken können erheblich zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von Klein- und Mittelbetrieben beitragen. Sie sind essentiell für die berufliche Aus- und Weiterbildung.

- Die Kooperation bzw. Verzahnung von der Aus-und Weiterbildung mit der allgemeinen Betriebsberatung, die Bereitstellung der Maschinen für Demonstrationszwecke und Ausbildung für einzelbetriebliche Aufgaben können die Durchführung von Entwicklungsarbeiten im Auftrag einzelner Betriebe unterstützen und gleichzeitig die Akzeptanz der überbetrieblichen Berufsbildung erhöhen. Durch die Vernetzung mit anderen Zentren und Beratungsstellen steht dem Kompetenzzentrum dort nicht vorhandenes Know-How zur Verfügung.

- Ein wesentlicher Schlüsselfaktor für die ÜBS als Kompetenzzentren ist das Qualifikationsniveau sowie das methodische Handeln der Ausbilder, das den Anforderungen des sich permanent vollziehenden wirtschaftlichen, technischen und berufspädagogischen Wandels angepasst werden muss. Hier ließe sich durch Verbesserung der internen Kommunikation, d. h. durch Nutzung der Kenntnisse und Erfahrungen der Ausbildungsberater, Ausbildungsplatzentwickler und in die Berufsbildung eingebundener Ehrenamtsträger eine enge Verzahnung aller Dienstleistungsbereiche erreichen. Die Einbindung von Mitarbeitern der Kammern und Fachverbände in das Informations- und Beratungssystem soll eine Angebotsbündelung und damit den Zugang zu Beratung und Weiterbildung erleichtern.

  Die neuen I+K-Technologien sind hierfür ein geeignetes Medium. Nur über eine Vernetzung lassen sich künftig in dem erforderlichen Masse externe Wissenspotentiale erschließen sowie insgesamt eine neue Qualität kundenorientierter Dienstleistung erreichen. Es ist ein vordringliches Anliegen, die Ausstattungen sowie die arbeitsorganisatorischen und personellen Bereiche der

ÜBS so weiter zu entwickeln, dass sie in möglichst kurzer Zeit die Netzwerkfähigkeit erlangen.

- In den Kompetenzzentren soll Bildungscontrolling stattfinden und die Ergebnisse den Nutzern in geeigneter Art und Weise zugänglich gemacht werden. Transparenz wirkt vertrauensbildend und kann die Akzeptanz der ÜBS insgesamt verstärken.

4. Netzstrategie

Die höheren Anforderungen an die überbetriebliche Berufsbildung, die technischen Möglichkeiten, aber auch die ökonomischen Notwendigkeiten vor allem bedingt durch die demografische Entwicklung werden den Trend zur Schwerpunktbildung und damit zur weiteren Konzentration verstärken. Von daher gewinnt die Weiterentwicklung der ÜBS zu Kompetenzzentren einen hohen Stellenwert.

Unabhängig davon wird ein Bestand an ÜBS weiter existieren, der die Grundversorgung an notwendiger überbetrieblicher Berufsbildung leisten muss. Auch diese ÜBS müssen sich den neuen Anforderungen stellen; ihre Funktions- und Leistungsfähigkeit muss erhalten bzw. verbessert werden, damit sie ihren Bildungsauftrag erfüllen können. Sie werden auch weiterhin Teil der notwendigen Infrastruktur für die Erstausbildung und die Qualifikation der Erwerbstätigen und für die Wettbewerbsfähigkeit der KMU sein.

In erster Linie sind die Spitzenorganisationen der Wirtschaft, die Kammern und die Fachverbände gefordert, ein Netzwerk von Kompetenzzentren abzustimmen, das als Ausgangsbasis für die Bund-Länder-Abstimmung für die weitere Förderung dient.

Für diese Fragen hat z. B. der Zentralverband des Deutschen Handwerks inzwischen einen Arbeitskreis eingesetzt, der sich mit Fragen der Netzwerkstrategie für Kompetenzzentren befasst.

Fragen wie

- Was besteht schon?
- Welcher Bedarf wird für die Weiterentwicklung der bestehenden Kompetenzzentren gesehen?
- Wo bestehen Defizite (z. B. regional oder sektoral, für spezielle Technologien, für Kooperationsmethoden, Lehr- und Lernmethoden) und wie sollen sie behoben werden?
- Mit welchen Investitions-, Sach- und Personalkosten muss in den nächsten Jahren gerechnet werden?

müssen beantwortet werden, damit auch ein Netzwerk entstehen kann.

Neben dem Zentralverband des Deutschen Handwerks sind auch die anderen Trägerbereiche aufgefordert, ihrerseits entsprechende Überlegungen anzustellen.

5. Förderverfahren

Vor diesem Hintergrund kommen für eine Förderung durch den BMBF als Träger von ÜBS auch weiterhin juristische Personen des öffentlichen Rechts, wie Selbstverwaltungsorganisationen der Wirtschaft (Kammern, Kreishandwerkerschaft, Innungen) und kommunale Körperschaften (Städte/Gemeinden, Landkreise, Zweckverbände) in Betracht sowie juristische Personen des privaten Rechts, etwa aus den Bereichen der Tarifvertragsparteien, der beruflichen Fachverbände sowie der kirchlichen und der „freien“ (Jugend)-Sozialarbeit.

Die Entwicklung einer ÜBS zu einem Kompetenzzentrum ist mit erheblichen Kosten für den Träger verbunden. Daher betragen die Zuschüsse des BMBF in den alten Ländern bis zu 50 Prozent der ausgabewirksamen förderfähigen Kosten (Investitions,-Sach- und Personalkosten). Die Eigenbeteiligung des Trägers muss mindestens 25 Prozent der ausgabewirksamen förderfähigen Kosten betragen.

Für strukturschwache Regionen, die nach dem jeweils geltenden Rahmenplan der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ im Zeitpunkt der Antragstellung festgelegt sind, können Zuschüsse bis zu 65 Prozent der ausgabewirksamen förderfähigen Kosten gewährt werden. Die Eigenbeteiligung kann

bis auf 10 Prozent ermäßigt werden. Diese Regelung gilt auch für die neuen Bundesländer.

Für die übrige ÜBS-Förderung beträgt der Fördersatz des BMBF 45% der ausgabewirksamen förderfähigen Kosten in den alten Ländern und 60% in den neuen Ländern.

Die Förderung von ÜBS aus Mitteln des Bundesministers für Bildung und Forschung wird durchgeführt durch das

Bundesinstitut für Berufsbildung
- Abteilung 2 –
Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn