



Berufsbildung aktuell

02/2007



Infodienst für Berufsbildungsausschüsse & Prüfungsausschüsse bei Industrie und Handwerk

• Die News

Untersuchung: Höhere Qualität der betrieblichen Ausbildung gleich höhere Rentabilität

Bildungsforscher vom Institut Technik und Bildung (ITB) der Uni Bremen haben die Rentabilität im Zusammenhang mit der Qualität der betrieblichen Berufsausbildung untersucht. Die Ergebnisse: Je höher die Qualität der betrieblichen Ausbildung, desto höher ihre Rentabilität.

Untersucht wurde in 60 Bremer Unternehmen und über 100 Berufen. Die Bremer Berufsbildner brechen eine Lanze für die berufliche Ausbildung in Deutschland - und stehen damit im Widerspruch zum ersten nationalen Bildungsbericht 2006. Darin wird ausgesagt, dass die duale Berufsbildung die teuerste Bildungsform in Deutschland sei. Dagegen kommt das ITB zu ähnlichen Aussagen wie eine Schweizer Studie des Berufsbildungsökonom Prof. Stefan C. Wolter. Er hat für die Schweiz einen Nettoertrag von 400 Mio. Schweizer Franken für die betriebliche Berufsausbildung errechnet. Für die Schweizer Unternehmen liegen die Ausbildungserträge in der Regel über den Ausbildungskosten. Diese Untersuchungsergebnisse, nach denen sich die betriebliche Berufsausbildung als ein sich selbst finanzierendes System gestalten lässt, konnten in einem ersten Schritt auch für Bremen



bestätigt werden. Allerdings sind die Unterschiede zwischen den Betrieben in Bremen deutlich höher als in der Schweiz. Dies deutet darauf hin, dass es ein erhebliches Entwicklungspotenzial zur Anhebung von Qualität und Rentabilität der Berufsausbildung gibt.

Das ITB hat ein Instrumentarium entwickelt, mit dem Betriebe selbst ihre Ausbildung bewerten können, und stellt es der Bremer Wirtschaft im Rahmen der Initiative "Innovative Berufsbildung 2010" als Online-Tool zur Verfügung. Ausbildungsbetriebe können mit relativ geringem Aufwand anhand anschaulicher Grafiken und tabellarischer Übersichten ermitteln, wie es um die Rentabilität und Qualität ihrer Ausbildung bestellt ist. Außerdem können sie den Ergebnissen entnehmen, an welchen Stellschrauben sie drehen müssen, um ihre Ausbildung für Auszubildende attraktiver und für den Betrieb rentabler zu gestalten. Nach Abschluss der online-Pilotphase kann dieses Selbstevaluationsverfahren von Branchen und Regionen auch dazu genutzt werden, die Ausbildungsberatung zu verbessern und ein Ausbildungsbarometer einzuführen, an

dem abgelesen werden kann, wie und ob sich die durchgeführten Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungssituation in der Praxis auswirken. BBaktuell wird informieren, wenn das Tool öffentlich verfügbar ist.

www.itb.uni-bremen.de/downloads/Publikationen/Forschungsberichte/FB_23.pdf

Neue Musterprüfungsordnung

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat auf seiner letzten Sitzung einstimmig neue Musterprüfungsordnungen (MPO) für Abschluss- und Gesellenprüfungen in anerkannten Ausbildungsberufen sowie für Umschulungsprüfungen empfohlen. Die MPO ist als Richtschnur gedacht, damit in wichtigen Fragen nicht unterschiedlich verfahren wird und es so bei gleichen Sachverhalten zu unterschiedlichen Entscheidungen kommt.

Download der neuen MPOs:

www.bibb.de/de/29297.htm

Berufsbildungsbericht 2007 vorgelegt

Der Bericht verdeutlicht, die duale Berufsausbildung dient nach wie vor der Mehrheit der jungen Erwachsenen in Deutschland als Zugang zu einer qualifizierten Berufstätigkeit.

Download: www.bmbf.de/pub/bbb_07.pdf

• Zwei TOP's

Unser Vorschlag für die Tagesordnung der nächsten BBA-Sitzung:

1. **Zukunftsorientierte Berufskonzepte statt Miniberufe**
2. **Betriebliche Ausbildungspläne**

• Das Zitat

„Wir sortieren Menschen aus, bringen Kinder aus Oberschichten in Sicherheit vor Kindern aus Unterschichten.“

„Dass unser Schulsystem Menschenrechte verletzt, ist so erschreckend wahr wie die Tatsache, dass eine zivilisierte Nation nichts dagegen unternimmt.“

Jagoda Marinic, Schriftstellerin, aus: Vom Weghören und Wegsehen. In unserem dreigliedrigen Schulsystem herrscht Klassenkampf. FR v. 29.03.2007

• Der Inhalt

Das Thema: DIHK-
Vorschlag „Dual mit Wahl“,
Fortschritt oder altes Konzept
im neuen Gewand? 2

Vor Ort: Qualitätsaus-
schüsse in Braunschweig
gestartet - BBaktuell im
Gespräch mit Hansi Volk-
mann 3

Laufende Weiterbildungs-
verfahren, Recht, Termine,
Link-Service, ... 4



• Das Thema: DIHK-Vorschlag „Dual mit Wahl“, Fortschritt oder altes Konzept im neuen Gewand?

Im Januar hat der DIHK das Konzept „Dual mit Wahl“ zur Reorganisation der Berufsausbildung vorgestellt. Eine gewerkschaftliche Analyse hat die IG Metall im Februar bei WAP veröffentlicht. Da das Konzept auch in BBA-Sitzungen zur Diskussion gestellt wird, stellen wir hier die wesentlichen Punkte und Einschätzung zusammen.

Gemeinsames und Trennendes

Der Teufel steckt wie immer im Detail. Die Grundausrichtung, dass eine Berufsausbildung als Basis für lebenslanges Lernen dient und deshalb eine Verknüpfung mit der Weiterbildung herzustellen ist, wollen Gewerkschaften schon lange. Auch kritisieren wir, wie der DIHK, eine zu große Ausdifferenzierung der Berufe. Für jede Branche einen eigenen Beruf, das geht zu Lasten der Transparenz und der Beschäftigungschancen von Jugendlichen. Auch ist kaum noch eine Beschulung sicher zu stellen, weshalb selbst die Kultusministerkonferenz zu einer Umkehr aufgerufen hat.

Erfreulich ist, dass sich der DIHK klar gegen betriebsindividuelle Ausbildungen und Abschlüsse ausspricht, da sie weniger Vergleichbarkeit und schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt für die ausgebildeten Jugendlichen bedeuten würden. Das ist eine deutliche Absage an die Adresse des BDA und von Gesamtmetall, die nur noch kleine Module einzeln betrieblich zertifizieren wollen. Diese Absage fällt wohl so deutlich aus, weil die Kammern sonst ihre Berechtigung schwinden sehen. Sind doch die Aufgaben der beruflichen Bildung und insbesondere die Prüfungen entscheidend für ihren Status als Körperschaft des öffentlichen Rechts.

Der DIHK-Vorschlag konkret:

Die Berufsausbildung wird in zwei Ausbildungsabschnitte gegliedert.

a) Grundlegende Qualifikationen einer Branche oder Berufsgruppe (Kernkompetenzen), mit einer Dauer zwischen einem und zwei Jahren. Dieser Abschnitt kann bei verwandten Berufen gleich sein.

b) Kompetenzen, die zu einer Berufsausübung in einem einzelnen

Beruf befähigen (profilprägende Kompetenzen). Die Berücksichtigung von betriebsspezifischen Anforderungen ist möglich. Dieser Abschnitt wird in Modulen gestaltet, die je nach angestrebtem Ausbildungsziel, ausgewählt werden können.

Der DIHK sieht Berufsabschlüsse sowohl für zwei- als auch für dreijährige Berufe. Dreieinhalbjährige Berufe werden nicht erwähnt. Wird die Ausbildung nach dem ersten Berufsabschluss fortgeführt, werden die bereits erworbenen Kompetenzen angerechnet. Ebenso verhält es sich, wenn Absolventen innerhalb einer Berufsgruppe wechseln wollen.

IG Metall Einschätzung:

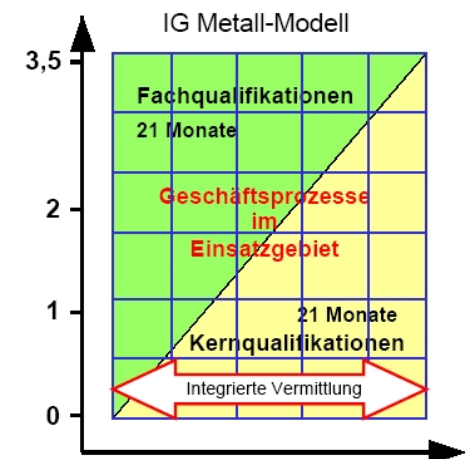
1. Die Verzahnung von beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung wird unterstützt. Grundlage muss aber immer eine qualifizierte berufliche Erstausbildung von mindestens drei Jahren sein.

2. Die Zusammenfassung von Berufsfamilien wird unterstützt und bereits praktiziert. So wurden beispielsweise bei der Neuordnung der fahrzeugtechnischen Berufe, der Metall- und Elektroberufe eine Zusammenfassung vorgenommen. Auch im kaufmännischen Bereich haben die Gewerkschaften bereits vor über zwei Jahren einen Neuordnungsvorschlag für die Büroberufe vorgelegt. Die Kaufleute und Fachangestellten für Bürokommunikation und die Bürokaufleute sollen zu einem Beruf zusammengefasst werden. Auch hat die IG Metall davon abgeraten, die neuen Dialogmarketingberufe zu entwickeln. Gestaltungsfenster für den öffentlichen Dienst, die Callcenter-Branche und andere Wirtschaftsbereiche sind im gewerkschaftlichen Vorschlag enthalten. Das anstehende Neuordnungsverfahren wird zeigen, wie ernst es dem DIHK ist. Noch liegt seit November ein Arbeitgebervorschlag für eine zweijährige Servicekraft und einen dreijährigen Kaufmann auf dem Tisch.

3. Die Strukturierung in Kernkompetenzen und profilprägende Kompetenzen die in Modulen gestaltet werden, ist für uns nicht die beste Wahl. Die Praxis der Berufsentwicklung ist da schon weiter. Wir stehen

für eine Berufsentwicklung, die sich aus den tatsächlichen Anforderungen aus Geschäfts- und Arbeitsprozessen herleitet. Kernkompetenzen werden so immer verbunden mit einer fachlichen Aufgabe aus dem Arbeitsprozess erlernt. Das DIHK-Modell wirkt hier eher wie ein künstliches Strukturmodell.

Die neuen Metall- und Elektroberufe haben ein Strukturmodell, das Betrieben eine große Gestaltungsflexibilität ermöglicht und Auszubildenden einen Berufsabschluss mit Beschäftigungsperspektive und Weiterbildungsoptionen bietet.



4. Für die IG Metall sind auf der Arbeitgeberseite weiterhin die Fachverbände die wichtigsten Ansprechpartner für die gemeinsame Ordnungsarbeit. Sie haben zusammen mit den Gewerkschaften viele zukunftsweisende Neuordnungsprojekte erfolgreich durchgeführt. Damit wird sichergestellt, dass für junge Menschen sowie für die Betriebe praxistaugliche und zukunftsfähige Berufe entwickelt werden.

5. Die IG Metall erwartet vom DIHK, die von ihm nicht mehr gewollte Ausdifferenzierung von Ausbildungsberufen zu stoppen.

Alle Papiere und Stellungnahmen zum Thema Modularisierung der Berufsausbildung gibt es hier:

<http://www.igmetall-wap.de/modularisierung.php>



• Vor Ort: Qualitätsausschüsse in Braunschweig gestartet - BBaktuell im Gespräch mit Hansi Volkmann

Du bist im BBA der HWK sowie der IHK. Hast Du Unterschiede festgestellt, wie das Thema Qualität angenommen wird?

In der HWK gab es im ersten Moment entrüstete Stimmen: „Wir bilden doch auf einem hohen Niveau aus..“, aber nachdem die Intention des Qualitätsausschusses erläutert wurde (keiner wird an den Pranger gestellt, die Ergebnisse werden intern geklärt, der Ausschuss soll Hilfen anbieten, den Ausbildungsbetrieben, den Jugendlichen und den Prüfern, usw.) und klargestellt wurde, dass keine Kosten und keine Verwaltungsmehrarbeit auf die Handwerksbetriebe zukommt, war die Entscheidung einstimmig. Es gab aber auch schon vorher einen „kleinen Arbeitskreis“, besetzt mit allen Bänken (je 2) und zwei Mitarbeitern der Verwaltung, in dem die BBA-Sitzungen vorbereitet wurden. Er ist in Zukunft zugleich der Qualitätsausschuss.

In der IHK signalisierte die Verwaltung im Oktober des letzten Jahres eine generelle Zustimmung, allerdings hat die Arbeitgeberseite in der Novembersitzung jegliche Mitarbeit abgeblockt. Die AN-Bank wird jetzt mit den Ausbildungsberatern Ge-

spräche führen und eine Beschlussfassung für den Herbst dieses Jahres vorbereiten.

Welche Qualitätsfragen habt Ihr Euch vorgenommen?

Im Handwerk sind in einem Prüfungsjahrgang in Braunschweig über 50 Prozent durchgefallen, aber in Wolfenbüttel haben alle bestanden, bei gleicher Aufgabenstellung. Die Hintergründe sollen jetzt aufgeklärt werden und da kam der „Wunsch“ nach einem Qualitätsausschuss genau richtig. Wir werden diesen Fall untersuchen und vor allem intensiv mit der zuständigen Berufsschule sprechen müssen, da die Probleme in der theoretischen Prüfung aufgetreten waren. Also allgemein formuliert, wir beginnen die Arbeit an einem von allen Beteiligten anerkannten Brennpunkt.

In der IHK werden wir einen Modellversuch der Landesregierung, duale Ausbildung an einer Berufsschule intensiv begleiten und vor allem auf die Einhaltung des Ausbildungsrahmenplans achten.

Gibt es Schwierigkeiten?

Bei der HWK weniger, da sind wir ein eingespieltes Team.

In der IHK sieht es allerdings kom-



Hansi Volkmann, BBA-Mitglied bei der HWK und IHK Braunschweig

plizierter aus, da unsere hauptamtlichen Kollegen (auch der IG Metall) kaum Zeit finden für den vorbereitenden Ausschuss mit den Ausbildungsberatern. Wir werden als nächstes versuchen, ehrenamtliche Vertretungen für diese Arbeit zu bekommen.

Wie ist die Zusammenarbeit mit den Ausbildungsberatern?

Außerhalb des geplanten Ausschusses arbeiten wir konstruktiv zusammen, es ist generell keine Konfrontationshaltung vorhanden, sondern es wird nach Lösungen gesucht, ohne die vorhandenen Defizite auszuklamern.

• Tipp: Vorgehen im BBA/Qualitätsausschuss

1. Schwerpunkte für die Bearbeitung setzen

Wo werden die drängenden Qualitätsprobleme gesehen? Beispielsweise:

- Qualifiziertes Ausbildungspersonal
- Ausstattung des Lernortes Betrieb
- Betriebliche Ausbildungsplanung
- Prüfungen

Gemeinsam festlegen, welcher Qualitätsanspruch zu den Themen erfüllt werden soll. Der [Qualitätsrahmen für die Berufsausbildung](#) bietet dafür eine Orientierung. Beispielsweise kann zum Thema „betrieblicher Ausbildungsplan“ folgender Anspruch vereinbart werden:

- Ein betrieblicher Ausbildungsplan (sachliche und zeitliche Gliederung) ist vorhanden.
- Der betriebliche Ausbildungsplan wird umgesetzt und regelmäßig überprüft und angepasst.

Hinweis: Ein betrieblicher Ausbildungsplan ist mehr als die Kopie des Ausbildungsrahmenplans. Auch Kleinbetriebe müssen sich Gedanken über die Vermittlung der Ausbildungsinhalte, auf die gesamte Ausbildungszeit bezogen, machen. Meist sind auch überbetriebliche Ausbildungsphasen einzuplanen.

2. Bestandsaufnahme

Mit der Kammer und den Ausbildungsberatern werden die Berichtsdaten vereinbart. Beispielberichtsraaster: Branche, Anzahl Betriebe, Beschäftigte, Azubis, Ausbildungspersonal, mit AEVO, betrieblicher Ausbildungsplan vorhanden. Die vorgelegten Daten werden analysiert. Beispiel „betrieblicher Ausbildungsplan“:

- Hat die Kammer eine Übersicht, in welchen Betrieben es einen betrieblichen Ausbildungsplan gibt?
- Wie sehen beispielhaft die betrieblichen Ausbildungspläne aus?
- Gibt es Beratungsangebote für Betriebe ohne betriebliche Ausbildungspläne?

3. Verfahren zur Qualitätssicherung vereinbaren

Auf Grundlage des regelmäßigen Berichts der Kammer bzw. der Ausbildungsberater/innen werden Maßnahmen beraten und deren Umsetzung begleitet. Beispielmaßnahmen:

- Informationsveranstaltung zur betrieblichen Ausbildungsplanung anbieten
- Planungswerkzeuge vorstellen (z.B. Ausbildungsplanungssoftware www.nevion.de)

Weitere Beispiele: www.igmetall-wap.de



• Laufende Weiterbildungsverfahren

Zu diesen auf Bundesebene laufenden Ordnungsverfahren zu Fortbildungsberufen dürfen keine Kammerregelungen verabschiedet werden:

- Berufspädagoge/-pädagogin
- Geprüfte/r Immobilienfachwirt/in
- Geprüfte/r Pharmareferent/in

Laufende Ordnungsverfahren im Handwerk auf Meisterebene:

- Sattlermeister/in
- Metallblasinstrumentenmeister/in
- Tischlermeister/in
- Raumausstattemeister/in
- Geprüfte/r Meister/in für Veranstaltungstechnik
- Geprüfte/r Wasserbaumeister/in

Bundesweit anerkannte Fortbildung zwischen Geselle u. Handwerksmeister:

- Geprüfte/r Zweiradservicetechniker/in

• Linkservice

Das KIBB-Portal bietet einen Zugang zu den Inhalten der deutschen Berufsbildungsforschung. Die Wissenslandkarte enthält über 300 Forschungsprojekte aus dem BIBB und ca. 550 weitere aus der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz.

www.kibb.de



Die Zahl des Tages

9,8 Prozent

ist der Anteil der außerbetrieblichen Ausbildung, die vom Steuerzahler finanziert wird. In Ostdeutschland sind es sogar 29,7 Prozent.



Termine

04. bis 18.05.2007, **BBA-Seminar für neu berufene Arbeitnehmervertreter/innen**, Walsrode, sabine.westphal@dgb.de

18. bis 22.06.2007, **BBA-Seminar IHK** des DGB, sabine.westphal@dgb.de

05. bis 06.07.2007, **Ausbilderfachtagung der IG Metall**, Magdeburg, iris.buch@igmetall.de

16. bis 20.07.2007, **BBA-Seminar HWK** des DGB, sabine.westphal@dgb.de

30.08.2007, **Minimodule? Europa braucht den Kernberuf!**, IG Metall-Tagung, Frankfurt/M., irene.smyrek@igmetall.de

12. bis 14.09.2007, **5. BIBB-Fachkongress**, Congress Center Düsseldorf, www.bibb.de

Impressum

Berufsbildung aktuell, Herausgeber: Dr. Regina Görner, **Briefanschrift:** 60519 Frankfurt/Main, **Hausanschrift:** Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt/Main, **E-Mail:** thomas.ressel@igmetall.de, **Telefon:** (069) 6693-2804, **Telefax:** (069) 6693-80-2804, **V.i.S.d.P.:** Dr. Klaus Heimann



• Der Rechtstipp

Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit

In einer aktuellen Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass ein Ausbildungsverhältnis mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit endet. Es verlängert sich nicht über die vereinbarte Zeit hinaus bis zum Zeitpunkt der Bekanntgabe des Ergebnisses der Abschlussprüfung, wenn diese erst später stattfindet.

Im konkreten Fall hat die Auszubildende mit dem Ausbildungsbetrieb einen Berufsausbildungsvertrag als Restaurantfachfrau für die Zeit vom 15.10.2001 bis 14.10.2004 geschlossen. Am 13.10.2004 teilte die zuständige IHK den Parteien mit, dass die Auszubildende zur Abschlussprüfung im Winter 2004 zugelassen werde. Die auf November 2004 anberaumte schriftliche und die auf den 29.01.2005 anberaumte mündliche Prüfung legte die Auszubildende erfolgreich ab. Der Ausbildungsbetrieb lehnte eine Beschäftigung der Auszubildenden über den 14.10.2004 hinaus ab und meldete sie mit Wirkung zum 15.10.2004 beim Sozialversicherungsträger ab.

Die Auszubildende hatte mit ihrer Klage, dass das Ausbildungsverhältnis bis zum 29.01.2005 bestand, keinen Erfolg. Das Berufsbildungsgesetz sieht für diesen Fall keine automatische Verlängerung der Ausbildungszeit vor. Eine Verlängerung findet nur statt, wenn ein Azubi die Abschlussprüfung nicht bestanden hat. Dann verlängert sich auf sein Verlangen das Ausbildungsverhältnis bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, jedoch längstens um ein Jahr.

Bundesarbeitsgericht, 13.03.2007, 9 AZR 494/06

• Namen sind News

Peter Clever, Geschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) will den Kammern die Zuständigkeit für das Prüfungsgeschehen in der beruflichen Bildung nehmen. Nach dem Arbeitgebermotto: mehr Wettbewerb, will die BDA das Modell der hoheitlichen Prüfungen in regional gebildeten Prüfungsausschüssen unter Beteiligung von Arbeitnehmervertretern abschaffen. Zukünftig sollen private Zertifizierer gegen Geld prüfen oder die Betriebe selbst sich die Zertifikate ausstellen.

Victor Stimmig, Präsident der IHK Potsdam, hat angekündigt, für die nächsten zwei Jahren den Mitgliedsfirmen die Prüfungsgebühren von durchschnittlich 250 Euro für die Lehrlinge zu erlassen, um so mehr Firmen zur Ausbildung zu motivieren. "Das ist eine Investition in die Zukunft", so Stimmig.

• Die Ecke ...

"Ackermanns Jahresgehalt steigt auf 13,2 Millionen Euro" - "Koalition: Ein bisschen Einigung bei den Niedriglöhnen"

Überschrift und Querverweis eines Textes bei "Spiegel Online"