Schwerpunktthema

Berufsbildung im demografischen Wandel

lernen & lehren

Elektrotechnik • Informationstechnik
Metalltechnik • Fahrzeugtechnik

Berufsbildung im demografischen Wandel
Klaus Jenewein

Zur Beschulungssituation der Elektro- und IT-Ausbildungsberufe an berufsbildenden Schulen in Schleswig-Holstein
Axel Grimm

Living Tomorrow – Wie das Elektrohandwerk den Übergang in die Ausbildung fördert
Petra Gohlke

Fachkräftenachwuchs gewinnen – Navigation von der Schule zur Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie
Frank Berg

Gesucht und Gefunden – Rekrutierung von Auszubildenden im Kfz-Handwerk
Georg Spöttl/Daniela Ahrens/Matthias Becker

H 65063

Heckner

Heft 117 • 30. Jahrgang • 1/2015 • 9,75 €

19.-20. März 2015

HT 2015

18. Hochschultage Berufliche Bildung TU Dresden

Bedeutungswandel der Berufsbildung durch Akademisierung?

25. BAG-Fachtagung

Bedeutungsverlust oder Imagegewinn?

Wandel der elektro- und metalltechnischen Aus- und Weiterbildung

Donnerstag, 19.03.2015

10:00–11:00 Uhr

Besichtigung der Frauenkirche Dresden

Ort: Neumarkt
01067 Dresden

11:30–13:00 Uhr

Anmeldung

Ort: BSZ für Technik Dresden
„Gustav-Anton Zeuner"
Gerokstraße 22
01307 Dresden

13:00–13:15 Uhr

Auftakt der Fachtagung

Begrüßung

OSTD Dr. Hans-Georg Clemens, Leiter des BSZ für Technik Dresden „Gustav-Anton Zeuner"

OStD Bernd Petschke, Leiter des BSZ Elektrotechnik Dresden

OStD a. D. Ulrich Schwenger, Erster Vorsitzender der BAG ElektroMetall

Eröffnungsvorträge:

Dr. Bernhard Klingen
Abteilung Tertiäre Bildung, Wissenschaftsrat
Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung

Dr. Bernd Kassebaum
IG Metall-Vorstand
Erweiterte moderne Beruflichkeit – Ein gemeinsames Leitbild für die betrieblich-duale und die hochschulische Berufsbildung

Prof. Dr. Gerald A. Straka
Universität Bremen – ITB
Informelles Lernen?

16:00–17:00 Uhr

Eröffnung der Hochschultage

17:15 Uhr

Mitgliederversammlung der BAG

ab 19:00 Uhr

Tagungsfest

im Dresdner Carolaschlösschen mit sächsischem Buffet

Freitag, 20.03.2015

08:00–11:30 Uhr

Arbeitskreise

Themen:

- Unterstützende (assistierte) Ausbildung
- Erfahrungslernen und kognitive Förderung im Fachunterricht
- Moderne Ansätze anspruchsvoller dualer Ausbildung und ihre Problematik einer oftmals geringen Wertschätzung
- Gesellschaftliche Anforderungen an berufsbildende Schulen, Berufskollegs und Fachschulen/-akademien
- Duale Studiengänge, die Berufsausbildung und Studium integrieren
- Perspektiven sowohl nach erfolgter Aus- und Weiterbildung als auch nach Ausbildungs- und Studienabbruch

11:30 Uhr

Schlussvortrag

Prof. Dr. Thomas Vollmer
Universität Hamburg
Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung

12:00 Uhr

Ende der Fachtagung

13:30 Uhr

Workshops

Ausführliche Informationen zum Programm erhalten Sie unter

www.bag-elektrometall.de

bzw.

http://www.hochschultage-2015.de

Inhalt

Schwerpunkt: Berufsbildung im demografischen Wandel

2 Editorial: Demografischer Wandel
Klaus Jenewein

Schwerpunkt

4 Berufsbildung im demografischen Wandel
Klaus Jenewein

11 Zur Beschulungssituation der Elektro- und IT-Ausbildungsberufe an berufsbildenden Schulen in Schleswig-Holstein
Axel Grimm

Praxisbeiträge

18 Living Tomorrow – Wie das Elektrohandwerk den Übergang in die Ausbildung fördert
Petra Gohlke

23 Fachkräftenachwuchs gewinnen – Navigation von der Schule zur Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie
Frank Berg

28 Gesucht und Gefunden – Rekrutierung von Auszubildenden im Kfz-Handwerk
Georg Spöttl/Daniela Ahrens/Matthias Becker

Forum

35 Wer will schon Zukunft verhindern? Über die Rolle der Ausbildung zu Informationstechnischen Assistentinnen und Assistenten für die Entwicklung von regionalem Fachpersonal
Jörg Gleißner

Rezensionen

42 Handlexikon Globales Lernen
Constanze Berndt

43 Von der Ingenieurpädagogik zur Berufs- und Betriebspädagogik
Volkmar Herkner

Ständige Rubriken

I–IV BAG aktuell 1/2015
44 Verzeichnis der Autorinnen und Autoren
U 3 Impressum

lernen & lehren | Elektrotechnik • Informationstechnik • Metalltechnik • Fahrzeugtechnik
ISSN 0940-7340 | Heft 117| 30. Jahrgang | 1/2015

Editorial: Demografischer Wandel

Klaus Jenewein

Demografischer Wandel ist ein Phänomen, dass von den Akteuren in unseren beruflichen Fachrichtungen oftmals nicht ausreichend wahrgenommen wird, scheint es doch so, dass ganz andere Entwicklungen für unsere berufliche Bildungsarbeit deutlich relevanter sind. In den letzten Jahren war ein Rückgang der Auszubildendenzahlen in den technischen Fachrichtungen noch nicht so recht erkennbar, jedenfalls nicht, wenn man sich die bundesweiten Ausbildungszahlen anschaut. Nur regional sind Standorte und Bildungsgänge betroffen, so die häufige Wahrnehmung, vielleicht auch sektoral, aber eben weniger in unseren Disziplinen. (Einbrüche in der Berufsausbildung fanden seit der Jahrtausendwende bestenfalls in der Bautechnik statt – und zwar bedingt durch eine massiv verschlechterte Baukonjunktur nach der Boom-Phase in den Jahren nach der Wiedervereinigung.) Demografische Entwicklungen führten in unseren Fachrichtungen meist zu unversorgten Jugendlichen. Diese bereiteten in den beruflichen Vorbereitungsprogrammen des Übergangssystems eher Probleme oder „verschwanden“ erst einmal in unterschiedlichen Maßnahmen dieses Systems bei überbetrieblich agierenden Bildungsdienstleistern.

Dennoch wissen wir insbesondere aus dem Handwerk, dass sich die Bewerberlage bereits ändert. Inzwischen ist der Rückgang der Ausbildungsnachfrage zudem in der allgemeinen Öffentlichkeit angekommen. „So wenig Auszubildende wie seit 25 Jahren nicht“, schreibt beispielsweise „Spiegel Online“ kurz vor Jahresabschluss und ergänzt: „Lieber Studium als Lehre: In Deutschland werden in diesem Jahr so wenige Jugendliche ausgebildet wie seit der Wiedervereinigung nicht mehr. Gleichzeitig blieben 37.000 Lehrstellen unbesetzt“.[1] Zwei wichtigste Ursachen führt der Beitrag an: steigende Studienneigung, immer weniger Schulabgänger. Eine Begleiterscheinung: Auch die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe gehe zurück.

Wir können bei genauerer Betrachtung recht deutlich erkennen, dass die bundesweit im sechsstelligen Bereich zu verzeichnenden Rückgänge der Absolventenzahlen aus den allgemeinbildenden Schulen in vielen Berufen dadurch aufgefangen werden, dass Bewerber eingestellt werden, die noch vor wenigen Jahren im Übergangssystem gelandet wären. In großem Umfang werden staatlicherseits die Bildungsgänge des Übergangssystems zurückgefahren – und vielleicht werden sie in naher Zukunft abgewickelt. Es ist dabei keinesfalls so, dass der Politik diese Entwicklung nicht entgegen käme. Einerseits werden durch den Rückbau des Übergangssystems erhebliche Kosten eingespart, andererseits passt diese Entwicklung gut in den bildungspolitischen Mainstream um die Forderung nach Inklusion. Dabei wird der Rückgang der Schulabsolventenzahlen weiter gehen. Für die Bildungspolitik ist inzwischen klar: Die deutsche Wirtschaft „wird bald jeden jungen Menschen brauchen“, so das BMBF bei der Vorstellung des letzten Berufsbildungsberichts, und es ist Angelegenheit der Ausbildungspartner, mit dieser veränderten Situation irgendwie zurechtzukommen. Als wenn das so einfach wäre!

Eine Reihe von Fragen sind rund um diese Entwicklung zu stellen: Die Integration „aller“ Jugendlichen in die Berufsausbildung – klappt das? Können berufsbildende Schulen ohne Veränderung von Rahmenbedingungen, wie beispielsweise der Lehrer-Schüler-Relation, auch in Zukunft eine erfolgreiche und qualifizierte Berufsausbildung leisten? Sind viele Unternehmen unter solcherart veränderten Bedingungen handlungsfähig? Und müssen wir uns in Zukunft damit abfinden, dass eine beträchtliche Anzahl der jungen Auszubildenden das Ausbildungsziel nicht mehr ohne spezifische Fördermaßnahmen erreicht, für die jedenfalls das Regelsystem bislang nur bedingt belastbare Handlungsansätze bereit stellt?

Diese Fragen werden zunehmend in den alten Bundesländern gestellt, hier beziehen sie sich jedoch eher auf die Zukunft. Viel weiter fortgeschritten ist die demografische Entwicklung aber im Osten. Der Geburtenknick nach der Wende hat dazu geführt, dass in der letzten Dekade die Schulabgänger- und Bewerberzahlen zwischen 50 und 60 Prozent ein-

gebrochen sind (s. den Beitrag von Klaus Jenewein in diesem Heft). Das Übergangssystem, das früher ein Vielfaches des in den alten Bundesländern üblichen Anteils eines Absolventenjahrgangs aufnehmen musste, existiert kaum noch. Gleichzeitig verstärkt sich auch hier der Zugang zum Studium. Für die in die duale Berufsausbildung einmündende Klientel hat ein gravierender Wandel bereits stattgefunden; Lehrkräften an berufsbildenden Schulen bleibt diese Entwicklung in ihrem Unterrichtsalltag nicht verborgen. Hierzu stellen sich Fragen: Wirkt sich das auf die Auszubildendenzahlen und damit auf die Fachkräfteversorgung aus? Gibt es Folgen für Ausbildungserfolg und Ausbildungsabbruch?

Es lohnt jedenfalls, sich diese Prozesse genauer anzuschauen. Und es zeigt sich, dass in unseren Berufsfeldern gravierende Probleme auftreten, die sich im Ausbildungssystem offensichtlich nicht von allein regeln; beispielsweise wenn in Sachsen-Anhalt inzwischen im größten Elektroberuf „Elektroniker/-in" eine Vertragslösungsquote von fast 50 Prozent zu verzeichnen ist, nachdem bereits vorher die Neuvertragszahlen in allen technischen Berufen deutlich eingebrochen sind. Hier können sich durchaus zwei Entwicklungslinien in der Weise potenzieren, dass letztlich die Fachkräfteversorgung der Wirtschaft in eine Schieflage gerät. Wo liegen für diese Situation belastbare Handlungsansätze und -instrumente?

Mit solchen Fragen befassen sich die Beiträge im vorliegenden Heft. Anlass ist der in den vergangenen Jahren durch das Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführte Modellversuchsförderschwerpunkt „Heterogenität/Neue Wege", in dem etwa untersucht worden ist, wie in Zeiten großen Bewerbermangels eine verantwortungsvolle und erfolgreiche Gestaltung des Übergangs von den allgemeinbildenden Schulen in das Berufsbildungssystem gewährleistet werden kann. Dies ist Thema der Praxisbeiträge von Petra Gohlke (ETZ Stuttgart mit einem Handlungsansatz für das Elektrohandwerk) und Frank Berg (EEPL Niederlausitz mit einem Modell in Zusammenarbeit von Schulen und ausbildender Wirtschaft). Es liegt auch eine Vielzahl entwickelter Instrumente vor, mit denen beispielsweise aufgezeigt werden kann, wie man das betriebliche Bildungspersonal auf den Umgang mit Jugendlichen in heterogeneren Lerngruppen adäquat vorbereiten könnte.

Die Beiträge aus dem Modellversuchsprogramm werden ergänzt um weitere Untersuchungen. Die Situation der berufsbildenden Schulen – in denen bei zurückgehender Ausbildungsnachfrage die Klassenbildung besonderes in den ländlichen Regionen unter Druck gerät – stellt Axel Grimm am Beispiel Schleswig-Holsteins vor. Auswirkungen des demografischen Wandels auf das Kraftfahrzeughandwerk werden durch Georg Spöttl, Daniela Ahrens und Matthias Becker eher kritisch diskutiert. Vor dem Hintergrund der im Wesentlichen gleich bleibenden Ausbildungsquote im Kraftfahrzeughandwerk sind die Rekrutierungs- und Bewerbungsstrategien von Betrieben und Jugendlichen genauer untersucht worden. Durchgängige Aussage, bekannt auch aus anderen Sektoren: Betriebe beklagen den Rückgang der Zahl „geeigneter" Bewerber; offensichtlich bestehen so recht keine Vorstellungen über einen geeigneten Umgang mit zurückgehender Homogenität in den Ausbildungs- und Lerngruppen und einer sich verändernden Bewerber- und Auszubildendenklientel.

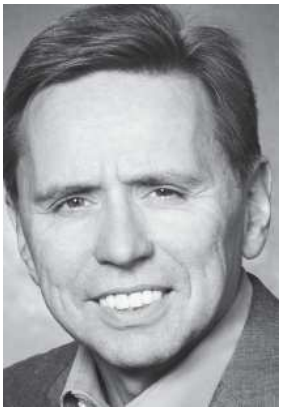
Die berufsbildenden Schulen tun gut daran, in den kommenden Jahren eigene Antworten zu finden. Obwohl wir in der beruflichen Bildung – anders als dies im gegliederten Schulsystem üblich ist – schon immer mit großer Heterogenität in den Berufsschulklassen mit Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss einerseits, mit Abitur andererseits umgehen und hierfür in fast allen beruflichen Fachrichtungen umfangreiche Erfahrungen vorliegen, ist nicht zu verkennen, dass die neuen Entwicklungen den Ausbildungserfolg insgesamt infrage stellen. Längst wird diskutiert, ob kleinere Betriebe unter diesen Rahmenbedingungen überhaupt noch ausbildungsfähig sind. Auch die berufsbildenden Schulen müssen daher in Zukunft neue Antworten finden, was sie als dualer Partner für eine erfolgreiche Bildungsarbeit beitragen können, denn es ist einerseits festzustellen, dass offensichtlich gerade die Kleinbetriebe Jugendlichen eine Chance geben, die mit schwächeren Bildungsvoraussetzungen einen Ausbildungsplatz suchen (vgl. den Beitrag von Spöttl u. a. über die Situation im Kraftfahrzeughandwerk). Andererseits sind das jedoch gleichzeitig auch diejenigen Unternehmen mit den höchsten Vertragslösungsquoten.

Viele Fragen – auf einige geben die Beiträge Antworten. Heftbetreuer und Herausgeber würden sich freuen, mit dem Schwerpunktheft dieses bildungspolitisch hoch aktuelle Thema in den Fokus der technisch-beruflichen Fachrichtungen zu rücken und die berufsbildenden Schulen zu unterstützen, sich zu positionieren.

Anmerkung

1) Spiegel Online – Schulspiegel am 12.12.2014: http://www.spiegel.de/schulspiegel/wissen

Berufsbildung im demografischen Wandel



Klaus Jenewein

Deutschland befindet sich in einem gesellschaftlichen Veränderungsprozess, der auch die berufliche Bildung tangiert. Während noch vor wenigen Jahren eine große Zahl junger Menschen in den Bildungsgängen des sogenannten Übergangssystems aufgefangen werden musste, herrscht inzwischen in verschiedenen Regionen und Branchen ein Mangel an Ausbildungsbewerbern. In dem Beitrag werden diese Entwicklungen vor dem Hintergrund der aktuellen Situation in den Metall- und Elektroberufen beleuchtet. Es werden Handlungsansätze aufgezeigt, mit denen im beruflichen Bildungssystem hierauf reagiert werden könnte.

Ausgangslage

Schaut man heute aus europäischer Perspektive, kann man den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt als eine Insel der Glückseligen empfinden. In vielen ost- und südeuropäischen Ländern sind derzeit zwischen einem Drittel und mehr als der Hälfte der jungen Menschen unter 25 Jahren arbeitslos; in Bulgarien und der Slowakei etwa 30 Prozent, in Italien und Zypern über 40 Prozent, und Kroatien, Spanien und Griechenland bilden mit 52,8 Prozent, 56,5 Prozent und 57,3 Prozent die traurigen Schlusslichter der europäischen Arbeitslosenquote für Menschen unter 25 Jahren. Ganz anders Deutschland: Mit einer Jugendarbeitslosenquote von 7,7 Prozent schneidet unser Land von allen EU-Ländern mit weitem Abstand am besten ab (vgl. STATISTA 2014). Deutschland liegt damit auch weit unter dem EU-Durchschnitt von 21,6 Prozent (August 2014).

Diese Situation spiegelt sich auch in den bildungspolitischen Verlautbarungen der Bundesregierung. Bereits die Presseerklärung der Bundesregierung vom 15.10.2012 zur Vorstellung des Berufsbildungsberichts 2012 zeichnete ein überwiegend positives Bild des Ausbildungsmarkts und enthielt zunächst die folgenden Überschriften:

- „Ausbildungslage für junge Menschen hat sich weiter verbessert“
- „Mehr Ausbildungsverträge als im Vorjahr“
- „Mehr unbesetzte Berufsausbildungsstellen als unversorgte Bewerber“
- „Weniger Altbewerber und Altbewerberinnen“
- „Weniger Anfänger und Anfängerinnen im Übergangsbereich“

Demgegenüber standen bei der Presserklärung zur Vorstellung des Berufsbildungsberichts 2014 deutlich kritischere Botschaften im Fokus. Einige Auszüge:

- „Weniger abgeschlossene Ausbildungsverträge“
- „Höchststand bei den unbesetzten Berufsausbildungsstellen“
- „Noch zu viele Bewerber, denen der Einstieg in die Ausbildung nicht unmittelbar gelingt“
- „Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung“
- „Die deutsche Wirtschaft wird bald jeden jungen Menschen brauchen“

Ausbildungsmarkt im Wandel

Wie ist es zu diesem Wandel der Wahrnehmung der Ausbildungsmarktsituation gekommen? Im Folgenden soll versucht werden, die Entwicklung der vergangenen Jahre und die aktuellen Prognosen hinsichtlich einiger Aspekte aufzuzeigen, die für den Ausbildungsmarkt von besonderer Relevanz sind. Den Ausgangspunkt bilden zwei Entwicklungsstränge, die sich aus gesellschaftlichen Veränderungen ergeben.

Wirksam ist zunächst eine Verschiebung zwischen den Bildungssektoren (siehe Abb. 1). Der aktuelle Berufsbildungsbericht stellt hier heraus, dass der Übergang junger Menschen in die betriebliche Berufsausbildung einigermaßen konstant bleibt, während der Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung kontinuierlich zunimmt (Ausschläge sind wesentlich durch die in unterschiedlichen Bundesländern zu verzeichnenden doppelten Abiturjahrgänge verursacht, der Langzeittrend ist jedoch eindeutig). Eine erhebliche Zunahme ist beim Übergang ins Hochschulstudium

zu verzeichnen; innerhalb des dargestellten Neunjahreszeitraums liegt die Steigerungsrate hier bei 40 Prozent. Der Berufsbildungsbericht 2014 (BMBF 2014, S. 60) weist aus, dass in diesem Jahr erstmalig eine höhere Zahl von Studienanfängern erreicht worden ist als an Anfängern einer Berufsausbildung im Dualen System. Ein Ende dieser bereits seit Jahrzehnten anhaltenden Entwicklung ist nicht abzusehen; Deutschland nähert sich offensichtlich in dieser Beziehung an andere europäische Volkswirtschaften an.

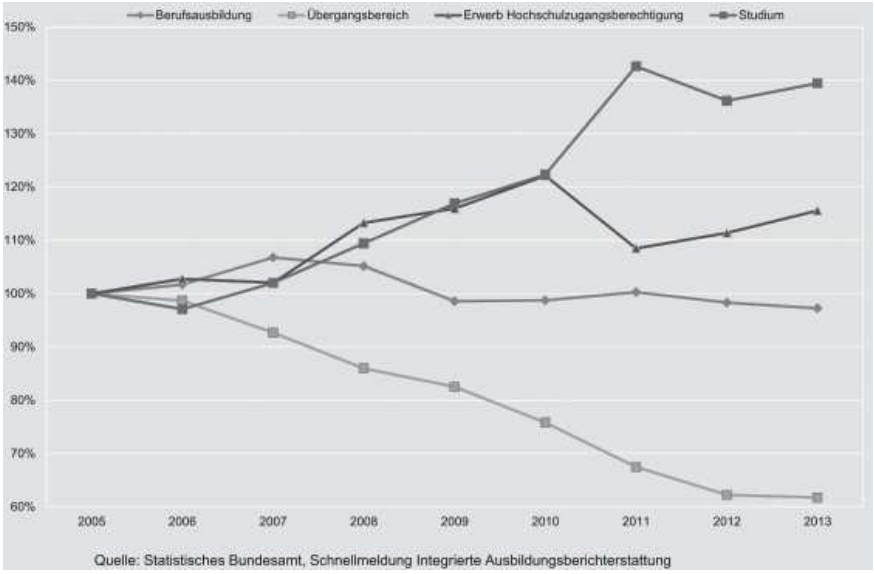


Abb. 1: Verschiebungen zwischen den Bildungssektoren 2005 bis 2013 (BMBF 2014, S. 60; 2005 = 100 %)

Gleichzeitig wird diese Entwicklung durch den Rückbau eines anderen Sektors begleitet: Die Zugänge in die Bildungsgänge des Übergangssystems nehmen im gleichen Zeitraum deutlich ab, und zwar ebenfalls um fast 40 Prozent. Es ist daher zu folgern, dass der gleichbleibende Anteil an Zugängen ins Duale System dadurch erreicht worden ist, dass eine Klientel, die noch vor zehn Jahren ins Übergangssystem ausweichen musste, heute von der dualen Berufsausbildung aufgenommen wird.

Schaut man sich die demografischen Entwicklungen in einzelnen Regionen an, wird jedoch deutlich, dass eine solche gesamtdeutsche Betrachtung die Situation nur unzureichend widerspiegelt. Das zeigt eine Prognose zur Entwicklung der nicht studienberechtigten Absolventen des allgemeinbildenden Schulsystems (Abb. 2), also derjenigen Klientel, die auf einen unmittelbaren Übergang in das berufliche Bildungssystem angewiesen ist. (Dargestellt ist die Prognose des Berufsbildungsberichts 2009, weil hier noch gut nachvollzogen werden kann, von welchen Höchstständen ausgehend die aktuellen Entwicklungen betrachtet werden müssen.) Es ist klar zu erkennen, dass die ost- und westdeutschen Entwicklungen erheblich divergent sind. In den alten Bundesländern ist seit dem Höchststand 2007 bereits ein Rückgang von ca. 75.000 Absolventinnen/Absolventen zu verzeichnen, was einen Anteil von 15 Prozent ausmacht, der heute für den beruflichen Ausbildungsmarkt fehlt. Dennoch steht hier der Rückgang der Absolventenzahlen erst noch bevor und wird bis 2020 kontinuierlich weitergehen.

Besonderheit: Der deutsche Osten

In den neuen Bundesländern ist dieser Prozess bereits abgeschlossen; gegenüber dem Höchststand des Jahres 2001 sind aktuell ca. 80.000 Absolventinnen/Absolventen zu verzeichnen, was einem Rückgang von 55 Prozent entspricht. Hier ist ein Sockel mit Absolventenzahlen erreicht, die sich seit 2011 mit einem nur noch geringfügigen Anstieg langfristig auf diesem Niveau einpendeln werden. Und in den neuen Bundesländern ist in den Entwicklungen gut nachvollziehbar, wie sich diese auf den Ausbildungsmarkt auswirken und was auf die Altländer noch zukommt.

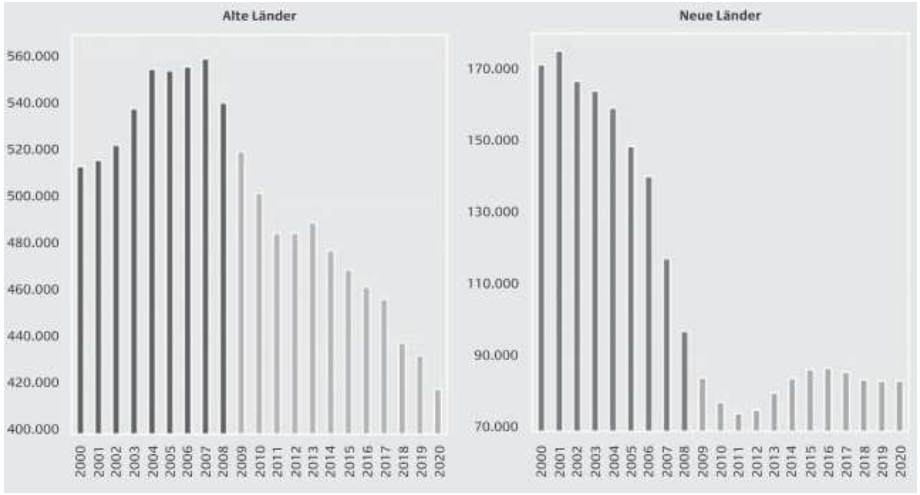


Abb. 2: Entwicklung der nicht studienberechtigten Absolventinnen und Absolventen aus allgemeinbildenden Schulen 2000 bis 2020 (BMBF 2009, S. 22)

Welche Folgen sind durch einen solchen Wandel zu erkennen? Eindrucksvoll ist zunächst die Entwicklung der Ausbildungsbewerbungen im Vergleich des Zeitraums 2005 bis 2011 (Tab. 1): Während in den alten Bundesländern ein leichter Rückgang – mit Ausnahme des Saarlands durchweg einstellig – zu verzeichnen ist, bricht in den neuen Ländern die Bewerberzahl ein. In allen neuen Ländern ist 2011 weniger als die Hälfte des Bewerberstands von 2005 zu verzeichnen, am gravierendsten in Mecklenburg-Vorpommern mit einem Rückgang von damals über 120.000 auf nur noch 51.000 Bewerbungen. Für die Unternehmen bedeutet dies eine dramatische Veränderung für ihre betriebliche Ausbildung. Während viele Großunternehmen weiterhin einen Bewerberüberhang haben, muss der gesamte Mittelstand nun seine Auszubildenden aus einem viel geringeren Bewerberpotential rekrutieren – wenn er überhaupt noch Auszubildende findet.

	2005	2011	Entwicklung
Deutschland	**4.835.789**	**4.080.462**	**-16%**
Schleswig-Holstein	160.090	154.270	-4%
Hamburg	82.131	78.350	-5%
Niedersachsen	466.133	442.750	-5%
Bayern	713.755	676.353	-5%
Hessen	330.607	313.065	-5%
Baden-Württemberg	630.839	596.991	-5%
Nordrhein-Westfalen	1.054.381	983.111	-7%
Bremen	34.274	31.590	-8%
Rheinland-Pfalz	240.616	218.807	-9%
Saarland	59.714	52.628	-12%
Berlin	179.294	134.358	-25%
Sachsen	265.914	123.813	-53%
Brandenburg	177.622	81.861	-54%
Thüringen	152.442	68.817	-55%
Sachsen-Anhalt	164.140	72.319	-56%
Mecklenburg-Vorpommern	123.837	51.379	-59%

Tab. 1: Entwicklung der Zahl der Ausbildungsbewerbungen (Albrecht u. a. 2014, S. 19; Zahlenbasis: BIBB 2013, S. 253)

Dabei folgt die betriebliche Ausbildung nur mit deutlicher Verzögerung dieser Entwicklung; der Rückgang der Schulabsolventenzahlen lässt sich jedenfalls nicht ohne weiteres in Ausbildungsprognosen umsetzen. Die Entwicklung der Neuvertragszahlen in den neuen Ländern (siehe Tab. 2) zeigt, dass das System innerhalb gewisser Grenzen durchaus reagieren kann: Zwar wurde zwischen 2009 und 2013 ein Viertel weniger an Neuverträgen abgeschlossen. Für die betriebliche Ausbildung bedeutete dies jedoch einen Rückgang von nur 11 Prozent, da im gleichen Zeitraum die öffentlich geförderten überbetrieblichen Ausbildungsplätze um 70 Prozent abgebaut wurden und hiermit offenbar der erste Ausbildungsmarkt stabilisiert worden ist. Dies ist eine Beobachtung, die sich auch in den gesamtdeutschen Zahlen wiederspiegelt: Während hier von 2009 bis 2013 die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverhältnisse um nur 2 Prozent zurückgeht, beträgt der Rückgang bei den öffentlich geförderten außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnissen deutschlandweit 53 Prozent (Ulrich u. a. 2014, S. 35). Für die neuen Länder ist hierbei zu bedenken, dass es sich um einen Zeitraum handelt, der in eine Phase überdurchschnittlichen wirtschaftlichen Wachstums fällt und in der der Rückgang der Ausbildungszahlen nicht etwa mit einem geringeren Fachkräftebedarf korrelieren dürfte.

	Neu-verträge	darunter	
		betrieblich	überbetrieblich
2009	98997	76068	22932
2010	91662	73095	18567
2011	84495	72729	11766
2012	78903	70569	8334
2013	74244	67404	6840
2013/2009	**75 %**	**89 %**	**30 %**

Tab. 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den neuen Bundesländern (Zahlenbasis: Zusammenstellung nach BIBB 2014, S. 12 ff.)

Welche Aussagen lassen sich hieraus ableiten? Im Wesentlichen sind drei Trendlinien erkennbar, die sich auf den Ausbildungsmarkt auswirken:

– Ausbildungsmärkte besitzen offensichtlich die Fähigkeit, demografische Schwankungen in einem gewissen Umfang auszugleichen. In den neuen Ländern wurde in den letzten Jahren die betriebliche Ausbildung durch einen massiven Rückbau der überbetrieblichen Ausbildungskapazitäten gestützt. Gleichzeitig wurden auch die Bildungsgänge des sogenannten Übergangssystems – beispielsweise Berufsgrundbildung und Berufsvorbereitung – massiv zurückgefahren. Es ist jedoch festzustellen, dass dieses Potential zur Stützung der betrieblichen Ausbildung fast aufgebraucht ist.

– In den Jahren seit 2011 geht – trotz sich erholender Konjunktur mit positiven wirtschaftlichen Entwicklungsdaten und steigender Zahl von Schulabsolventen – die Zahl der Neuverträge auch für betriebliche Ausbildungsverhältnisse dennoch kontinuierlich weiter zurück.

– Offensichtlich sind innerhalb eines Fünfjahreszeitraums in deutlich fünfstelliger Größenordnung Jugendliche in die duale Berufsausbildung eingemündet, die noch vor wenigen Jahren keinen Platz im ersten Ausbildungsmarkt erhalten hätten. Es

ist davon auszugehen, dass sich die biografische Zusammensetzung der Auszubildendenschaft in einem sehr kurzen Zeitraum deutlich verändert hat; die Folge ist eine stark zunehmende Heterogenität im ersten Ausbildungsmarkt.

Dieser Prozess steht den alten Bundesländern noch in einem erheblichen Umfang bevor.

Herausforderung der Betriebe: Umgehen mit zunehmender Heterogenität

Eine bildungspolitische Reaktion auf diese Entwicklungen ist den bereits zitierten Erklärungen des BMBF zu den Berufsbildungsberichten zu entnehmen: Mit Aussagen wie „Die deutsche Wirtschaft wird bald jeden jungen Menschen brauchen“ (bereits zitierte Presseerklärung des BMBF 2012) wird an die Betriebe appelliert, ihren Fachkräftebedarf durch die vollständige Ausschöpfung des Bewerberpotentials sicherzustellen, was auch zu bildungswissenschaftlichen Trends im Zusammenhang mit der Inklusionsdiskussion gut passt. Weitere Aussagen wie ein von den Betrieben gefordertes Umdenken, um einseitige Sichtweisen, z. B. Orientierung auf „Bewerber mit hohem Potenzial“, zu überwinden (vgl. Jenewein 2013, Jenewein/Marchl/Westhoff 2013), besitzen ebenfalls appellativen Charakter. Grundlegend werden potentialorientierte Ansätze diskutiert, beispielsweise die Vorstellung, es sei jetzt erforderlich, die Vielfalt der Stärken Jugendlicher als Chance für die Fachkräftesicherung anzuerkennen sowie Ausbilder/-innen und ausbildende Fachkräfte zu befähigen, Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, ihre individuellen Potenziale zu entfalten.

Begleitet wurde dies durch die Einrichtung des in den vergangenen Jahren größten deutschen Modellversuchsprogramms, den durch das Bundesinstitut für Berufsbildung eingerichteten Modellversuchsförderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“[1] mit bundesweit 17 Modellversuchen. Einigkeit besteht darin, dass diese Entwicklung vor allem für die Unternehmen und für das betriebliche Bildungspersonal (Ausbilder/-innen und ausbildende Fachkräfte) mit erheblichen Herausforderungen verbunden ist.

Die in den Modellversuchen entwickelten Handlungsstrategien beziehen sich u. a. auf die

- Entwicklung, den Transfer und den Einsatz von ganzheitlichen Bildungskonzepten, beispielsweise einer besseren inneren Differenzierung in heterogenen Lerngruppen,
- gezielte Integration der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in die berufliche Ausbildung,
- Integration weiterer Zielgruppen mit spezifischem Förderbedarf (hier besteht auch ein Zusammenhang zu der aktuellen Inklusions-Diskussion im Bildungswesen),
- Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen beim Ausbildungsmarketing und bei der Qualitätssicherung in der Ausbildung u. a. durch überbetriebliche Bildungsdienstleistungen,
- Qualifizierung des betrieblichen (und im Handwerk auch des überbetrieblichen) Bildungspersonals,
- Nutzung von Gestaltungsspielräumen und Flexibilitätspotentialen des Berufsbildungssystems (vgl. zu diesen Punkten Albrecht u. a. 2014, S. 23 ff.).

Die im Rahmen des Modellversuchsprogramms bearbeiteten Handlungsfelder beziehen sich auf eine spezifische Unterstützung insbesondere der Kleinbetriebe bei ihrer Positionierung auf dem Ausbildungsmarkt, der betrieblichen Berufsorientierung und Berufsvorbereitung im Hinblick auf den Übergang von den Schulen in das berufliche Ausbildungssystem und der Begleitung bei Aufgaben des Ausbildungsmanagements etwa durch das Modell „Assistierte Ausbildung“. Darüber hinaus sind zwei sogenannte Querschnittsfelder von Bedeutung, einerseits die Verbesserung des Zusammenwirkens der an der Gestaltung des Übergangs in das Berufsausbildungssystem regional beteiligten Institutionen, andererseits die Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals (vgl. hierzu Abb. 3).

Abb. 3: Handlungsfelder des Modellversuchsprogramms „Neue Wege/Heterogenität“

Über 30 Instrumente und Handlungshilfen stehen den hier angesprochenen Akteuren in dem durch das Bundesinstitut für Berufsbildung eingerichteten Ausbilder/-innen-Forum (www.foraus.de) im dorti-

gen Forum „Lernbausteine für das Ausbildungspersonal“ zur Verfügung, beispielsweise Instrumente für Kompetenzanalysen, für die Durchführung von Ausbildungsprojekten oder für die Gestaltung einer Vor-Ausbildung zur Heranführung spezifischer Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf an die berufliche Ausbildung.

Reaktionen der berufsbildenden Schulen: Oftmals Fehlanzeige

Gleichzeitig liegt auf der Hand, dass diese Entwicklungen gerade in der Bildungsarbeit der berufsbildenden Schulen eine besondere Bedeutung erlangen. Zunehmende Heterogenität führt hier direkt zu einer weiter abnehmenden Homogenität in den Berufsschulklassen und dadurch zu steigendem Problempotential. Ohne jetzt einen vollständigen Gesamtblick zu haben, ist dem Autor – der in den letzten Jahren mit der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchsprogramms in vielen Bundesländern Veranstaltungen begleitet und Gespräche mit Akteuren aus den beruflichen Lernorten geführt hat – nicht aufgefallen, dass sich dieser Problemzusammenhang auf einer besonderen Wahrnehmungs- und Entwicklungsperspektive der gewerblich-technischen berufsbildenden Schulen und ihrer Lehrkräfte befindet. Auch in den themenbezogenen Workshops der Hochschultage Berufliche Bildung haben sich die berufsbildenden Schulen nur wenig beteiligt.

Dabei führt schon der demografische Wandel zu beträchtlichen institutionellen und pädagogischen Konsequenzen. Das betrifft auf der einen Seite die berufsschulischen Bildungsgänge im Übergangssystem, deren Erfolg und Effizienz vielfach in Frage gestellt wird. So hat das BMBF in einer 2012 veröffentlichten Auswertung der Ausbildungsvertragslösungen des Auszubildendenjahrgangs 2008 (vgl. Tab. 3) festgestellt, dass

- Jugendliche mit berufsvorbereitender Qualifizierung generell in höherem Umfang in den ersten 24 Monaten ihre Ausbildung abbrechen als „Normalauszubildende“,
- besonders Jugendliche aus Berufsvorbereitungsmaßnahmen wie dem schulischen BVJ von Ausbildungsabbruch betroffen sind und
- selbst Jugendliche nach abgeschlossenem BGJ – also Auszubildende, die bereits eine einjährige Ausbildung in ihrem Berufsfeld in eine Berufsausbildung mit einbringen – überproportional oft ihre Ausbildung abbrechen.

Berufsvorbereitende Qualifizierung bzw. berufliche Grundbildung	Insgesamt	
	Verträge mit Ausbildungsbeginn im Jahr 2008	Davon innerhalb von 24 Monaten gelöste Verträge
	Anzahl	
Ohne berufsvorbereitende Qualifizierung	584.727	18,7
Mit berufsvorbereitender Qualifizierung	70.098	23,1
Davon (mit Mehrfachnennung)		
Betriebliche Qualifizierungsmaßnahme[2)]	9.828	22,2
Berufsvorbereitungsmaßnahme	15.417	30,2
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)	11.427	31,0
Berufsgrundbildungsjahr (BGJ)	12.669	21,4
Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Abschluss[3)]	24.129	16,6

Tab. 3: Ausbildungsvertragslösungen differenziert nach Zugängen aus unterschiedlichen Maßnahmen der berufsvorbereitenden Qualifizierung bzw. beruflichen Grundbildung (Anmerkungen: 2 = Einstiegsqualifizierungsjahr EQJ, Qualifizierungsbaustein, Betriebspraktika; 3 = Brandenburg: einschl. kooperatives Modell; Auszug aus: BMBF 2012, Tabellenanhang, S. 287)

Diese Aussagen betreffen nicht einmal den durchschnittlichen BVJ- und BGJ-Absolventen, sondern nur diejenigen Jugendlichen, die nach einer dieser Maßnahmen einen Einstieg in die duale Berufsausbildung erfolgreich geschafft haben. Erfolglos in der nächsten Maßnahme oder Warteschleife verbleibende oder nach Absolvierung ihrer Schulpflicht ausgeschiedene BVJ- und BGJ-Absolventen sind hier noch gar nicht erfasst. Wenn man bedenkt, dass die Jugendlichen in den Bildungsgängen des Übergangssystems wenigstens eine fundierte Orientierung in ihrem Berufsfeld erworben haben und fachliche Grundkenntnisse ihres späteren Ausbildungsberufs mitbringen müssten, kann dieses Ergebnis wohl nur als höchst problematisch angesehen werden. Charakteristisch ist zudem auch, dass offensichtlich Absolventen von vorberuflichen betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen eine anschließende Ausbildung erheblich seltener abbrechen als die Absolventen des schulischen BVJ.

Es konnte gezeigt werden, dass in den neuen Bundesländern, in denen noch 2009 der weit überwiegende Teil von Jugendlichen im Übergangssystem aufgenommen wurde, inzwischen die meisten Jugendlichen den direkten Weg in die Ausbildung finden. Eine an gemeinsamen Merkmalen oder eine möglichst homogene Vorbildung orientierte Klassenbildung dürfte jetzt durchweg nicht mehr möglich sein. Vor kurzem hat der Autor einmal versucht, Schulleiter technisch-berufsbildender Schulen Sachsen-Anhalts für ein Podium zu gewinnen, um zu erfahren, mit welchen Strategien die berufsbildenden Schulen aktuell mit den Folgen des demografischen Wandels umgehen. Die Antworten waren ernüchternd: Von „Mit mir als

Schulleiter fragen Sie den Falschen, Auskunft kann hier eher das Kultusministerium geben“ bis zur Aussage „Wir regieren auf den demografischen Wandel mit der Zusammenlegung von Bildungsgängen und der Schließung von Standorten“ ist das Spektrum der Rückmeldungen bereits erschöpft; keiner der angefragten Schulleiter wollte sich fachöffentlich äußern. Das Kultusministerium konnte immerhin aufzeigen, dass mit der Weiterentwicklung der Erlasslage für die Fachklassenbildung versucht wird, durch die gemeinsame Beschulung fachlich affiner Ausbildungsberufe eine Klassenbildung in den Ausbildungsregionen zu erleichtern und den Betrieben nicht durch weit entfernte Landesfachklassen ihre Ausbildungsarbeit zusätzlich zu erschweren. Das war’s aber auch schon, eine prospektive Strategie zum Umgang mit steigender Heterogenität in den Berufsschulklassen ist nicht zu erkennen.

Man kann daher zusammenfassen, dass pädagogische Konzepte beispielsweise mit belastbaren Maßnahmen zur Unterstützung von Schülerinnen und Schülern mit besonderem Förderbedarf, zur Entwicklung neuer Handlungsansätze für eine bessere innere Differenzierung in den Schulklassen bei zunehmender inklusiver Beschulung und steigender Heterogenität nicht zu den Selbstverständlichkeiten in der Schulentwicklung gehören. Ebenso scheint es in vielen Bundesländern so, dass die höchst problematischen Ergebnisse der BVJ- und BGJ-Bildungsgänge nicht offensiv angegangen und zu neuen Handlungsansätzen geführt werden. Auch in den Fachtagungen der BAG Elektrometall besitzen der gesamte Themenkomplex sowie speziell die BVJ- und BGJ-Bildungsarbeit eine randständige Bedeutung.

Auswirkungen auf den Ausbildungserfolg in Metall- und Elektroberufen

Demografischer Wandel und zunehmende Heterogenität sind aus den bisherigen Ausführungen als fortgeschrittenes Problem insbesondere der neuen Bundesländer deutlich geworden. Neben dem Rückgang der Auszubildendenzahlen und einem massiven Abbau der Bildungsgänge des Übergangssystems, die den Bestand vieler berufsbildender Schulen betreffen, stellt sich die Frage, ob die Entwicklung auch für den Ausbildungserfolg Konsequenzen zeigt. Dies soll an Sachsen-Anhalt exemplarisch für die neuen Bundesländer mit den Elektro- und Metallberufen aufgezeigt werden.

Vor allem in den Handwerksberufen geht die Zahl der Neuverträge kontinuierlich zurück (vgl. BIBB-Berufestatistik 2014):

- Elektroniker/-innen (HW) kamen im Jahr 2012 auf nur noch 156 Neuabschlüsse (zum Vergleich: 2009 = 201, 2005 = 231, 1995, hier im Vorgängerberuf Elektroinstallateur/-in, = 780).
- Metallbauer/-innen (HW) kamen im Jahr 2012 auf 183 Neuabschlüsse (zum Vergleich: 2009 = 318, 2005 = 420, 1995 = 333).
- Kraftfahrzeugmechatroniker/-innen (HW, IH) kamen im Jahr 2012 auf 414 Neuabschlüsse (zum Vergleich: 2009 = 486, 2005 = 657, 1995 = 831).

Ein zusätzlicher Effekt neben dem Rückgang der Gesamtzahlen besteht in der aufgezeigten soziodemografischen Veränderung der Auszubildendenschaft. Es stellt sich dort die Frage, ob sich in Bezug auf den Ausbildungserfolg weitere Effekte für die Fachkräfteversorgung ergeben. Darauf kann vor allem aus den Vertragslösungsquoten geschlossen werden (siehe Tab. 4). Hier ist die Frage, ob es den Ausbildungspartnern erfolgreich gelingt, die neue Situation – in der viele Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, die früher im Übergangssystem auf die Ausbildung vorbereitet wurden, jetzt direkt in betriebliche Berufsausbildungen aufgenommen werden – zu bewältigen.

Ausbildungsberuf	Bereich	Lösungsquote 2012
Elektroniker/-in, alle FR	HW	47,0 %
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	HW	43,6 %
Metallbauer/-in, alle FR	HW	39,1 %
Maschinen- und Anlagenführer/-in	IH	32,4 %
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	HW	30,8 %
Zerspanungsmechaniker/-in	IH	25,2 %
Industriemechaniker/-in	IH	24,0 %
Mechatroniker/-in	IH	17,6 %
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	IH	9,1 %

Tab. 4: Vertragslösungsquoten 2012 in Sachsen-Anhalt (nur Metall- und Elektroberufe mit mehr als 100 Auszubildenden; Datenbasis: Kropp u. a. 2014, S. 11 sowie BIBB-Berufestatistik 2014)

Leider muss aufgrund der vorliegenden Statistiken angenommen werden, dass dies nicht der Fall ist. Vielmehr ist erkennbar, dass der zu geringe Anteil der Jugendlichen, die es bis zur Prüfung schaffen,

die Zahl der schlussendlich zur Verfügung stehenden Fachkräfte noch einmal erheblich reduziert. Es ist zu erkennen, das vor allem für die großen Elektro- und Metallberufe des Handwerks die Situation wirklich dramatisch ist: Fast die Hälfte der Ausbildungsverträge wird hier vorzeitig gelöst, nur für Kraftfahrzeugmechatroniker/-innen liegt die Lösungsquote etwas unter einem Drittel (siehe Tab. 4). Auch die industriellen Metallberufe liegen mit Lösungsquoten von über 20 Prozent auf einem für die Betriebe nicht unbeträchtlichen Niveau, wenn davon ausgegangen wird, dass über die berufliche Bildung die Fachkräfteversorgung in den regionalen Unternehmen in einer Region gesichert werden muss, in der es nur noch wenige Ausbildungsbewerber/-innen gibt.

Schlussfolgerungen

Es wird am Beispiel der neuen Bundesländer deutlich, wie durch fortschreitenden demografischen Wandel ein Ausbildungsmarkt in Schieflage geraten kann. Steigende Heterogenität führt nicht nur zu erheblich schwieriger werdenden Übergängen, sondern auch zu Jugendlichen, die mit besonderem Förderbedarf – aber ohne geeignete Förderkonzepte – in die Ausbildung gelangen. Die Verbindung von zurückgehenden Auszubildendenzahlen und erheblichem Ausbildungsabbruch führt gerade für die kleinen und mittleren Unternehmen in einen Kreislauf, der durchaus geeignet ist, die duale Berufsausbildung dauerhaft zu beschädigen.

Insbesondere in den berufsbildenden Schulen, die gerade das Potential hätten, mit einer Verbindung von innerer Differenzierung und individueller Förderung ihren Beitrag für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf beizusteuern, sind diese Fragen auf einer zu geringen Wahrnehmungsebene. Die Schulsysteme verwalten eher den Rückgang, als dass sie prospektiv mit dieser Entwicklung umgehen und vorausschauend zur Qualitäts- und Erfolgssicherung in der Berufsausbildung beitragen. Dabei ist nicht zu erkennen, dass seitens der Bundesländer die Bereitschaft besteht, die berufsbildenden Schulen für eine individuelle Unterstützung von Auszubildenden mit besonderem Förderbedarf durch wirksame Angebote besser auszustatten (wozu man durchaus Lehrerkapazität einsetzen könnte, die durch den Rückbau des Übergangssystems frei wird).

Die Bundesländer müssen sich fragen lassen, ob ihr Beitrag für die Fachkräfteversorgung der Wirtschaft in dieser Situation hinreichend ist. Besonders seit der Einstellung der BLK im Zuge der sogenannten Föderalismusreform, die von den Bundesländern als Erfolg verkauft wurde, sind überregionale Initiativen, die mit dem BIBB-Modellversuchsförderschwerpunkt „Neue Wege/Heterogenität“ vergleichbar wären, im schulischen Bereich schlicht abgebrochen.

Die alten Bundesländer, denen die beschriebene demografische Entwicklung noch zu einem guten Teil bevorsteht, können von den Auswirkungen in den neuen Ländern manches lernen. Es ist ihnen dringend angeraten, die verbleibende Zeit für die Einleitung wirksamer Maßnahmen zu nutzen. Manche Handlungsansätze und Instrumente aus dem BIBB-Modellversuchsprogramm „Heterogenität“ können hierbei sicher auch in der schulischen Berufsausbildung helfen.

Anmerkung

1) Das Programm wird aus Mitteln des BMBF gefördert. Nähere Informationen (Publikationen, Tagungsdokumentationen, aktuelle Informationen): www.bibb.de/heterogenitaet

Literatur

Albrecht, G./Ernst, H./Westhoff, G./Zauritz, M. (2014): Bildungskonzepte für heterogene Gruppen – Anregungen zum Umgang mit Vielfalt und Heterogenität in der beruflichen Bildung. Kompendium. Stand: August 2014, www.bibb.de/heterogenitaet, aufgerufen am 26.11.2014

BIBB (o. J.): Internetportale www.bibb.de/heterogenitaet, www.foraus.de, aufgerufen am 06.12.2014

BIBB (2013): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Bonn

BIBB (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Bonn

BIBB-Berufestatistik (2014): Datenblätter Ausbildungsberufe Elektroniker/-in (HW, IH), Anlagenmechaniker/-in (HW), Metallbauer/-in HW, Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (HW, IH), Zerspanungsmechaniker/-in (IH), Mechatroniker/-in (IH). www.bibb.de/berufe, aufgerufen am 26.11.2014

BMBF (2009): Berufsbildungsbericht 2009. Bonn

BMBF (2012): Berufsbildungsbericht 2012 mit Tabellenanhang. Bonn

BMBF (2014): Berufsbildungsbericht 2014. Bonn

Jenewein, K. (2013): Der demographische Wandel und seine Auswirkung auf die Fachkräfteversorgung der kleinen und mittleren Unternehmen. In: bwp@ Spezial 6, WS 15

Jenewein, K./Marchl, G./Westhoff, G. (Hrsg.) (2013): Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung. In: bwp@ Spezial 6, WS 15

Kropp, P. u. a. (2014): Die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. Die Beschreibung vorzeitiger Lösungen in Sachsen-Anhalt und eine Auswertung von Bestandsdaten der IHK Halle-Dessau (IAB-Forschungsbericht 13/2014). Nürnberg: IAB, doku.iab.de/forschungsbericht/2014/fb1314.pdf, aufgerufen am 21.11.2014

STATISTA (2014): Deutschland mit EU-weit niedrigster Jugendarbeitslosigkeit. http://de.statista.com, aufgerufen am 08.10.2014

Ulrich, J. G. u. a. (2014): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2013 – Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge fällt auf historischen Tiefstand. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September i. d. F. vom 20.01.2014. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung

Zur Beschulungssituation der Elektro- und IT-Ausbildungsberufe

an berufsbildenden Schulen in Schleswig-Holstein

Flächenländer stehen bei der Organisation des Berufsschulunterrichts zunehmend unter Handlungsdruck. Dieser wird maßgeblich durch zwei Faktoren aufgebaut und zukünftig verstärkt: die demografische Entwicklung und das Bildungsverhalten von Jugendlichen. Am Beispiel der Elektro- und IT-Ausbildungsberufe an berufsbildenden Schulen in Schleswig-Holstein wird in dem Beitrag auf die bereits existierenden Probleme eingegangen. Darüber hinaus werden ausbildungsstärkende Gestaltungsspielräume eröffnet.

Axel Grimm

Vorbemerkung

Die Auswirkungen und die damit einhergehenden Probleme der demografischen Entwicklungen sind (bildungs-)politische Dauerthemen. Der Bevölkerungsrückgang sowie die mit diesem verbundenen ökonomischen und sozialpolitischen Auswirkungen gestalten sensible Betrachtungsräume, die sich regional sehr ausdifferenziert unterscheiden können. Grundlage derartiger Betrachtungen bilden jeweils die aus der Demografie – oder mit anderen Worten: der Bevölkerungswissenschaft – stammenden Prognosen für verschiedene räumlich begrenzte Einheiten. Im Kern werden diese Prognosen aus dem Geburtenverhalten, der Sterblichkeit und der Zu- und Abwanderung ermittelt.

Inwieweit das Berufsbildungssystem im spezifischen Feld der elektrotechnischen und informationstechnischen Ausbildungsberufe von den Veränderungen innerhalb der Bevölkerungsstruktur betroffen sein kann, wird am Beispiel des nördlichsten Bundeslandes der Bundesrepublik Deutschland thematisiert. Die Berufsschule als Kern der berufsbildenden Schulen sieht sich hierbei bildungsökonomischen Zwängen ausgesetzt, die sich aufgrund der zu erwartenden Entwicklungen zunehmend und regional unterschiedlich verstärken werden. Den von außen ausgesetzten – meist ökonomisch motivierten – Zwängen steht aber eine regionale Verantwortung gegenüber, die sich auf das Recht auf Daseinsvorsorge berufen sollte und somit die Voraussetzungen schaffen muss, Jugendlichen einer Region eine breite berufliche Entfaltungsmöglichkeit zu bieten.

Schleswig-Holstein – ein Flächenland

Im nördlichsten Bundesland der Bundesrepublik leben ca. 2,8 Millionen Menschen. Das Land gliedert sich in die vier kreisfreien Städte Kiel, Lübeck, Flensburg und Neumünster sowie in elf Kreise. Die Besiedlungsdichte in Schleswig-Holstein liegt unter dem Bundesdurchschnitt. Von Norden nach Süden ist eine dichtere Besiedlung zu verzeichnen, die sich mit der Nähe zu Hamburg weiter erhöht. Ferner liegt eine starke Einwohnerkonzentration auf sehr kleine Gemeinden vor: Annähernd 20 Prozent der Bevölkerung leben in Gemeinden unter 2.000 Einwohnern, viermal mehr Bürgerinnen und Bürger als im Bun-

desdurchschnitt leben in Gemeinden, die weniger als 1.000 Einwohner zu verzeichnen haben.

Kleinere und mittlere Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten prägen zu fast 99 Prozent die Wirtschaftsstruktur. 77,5 Prozent der Wertschöpfung im Land werden im Bereich der Dienstleistungen erbracht; das verarbeitende Gewerbe hat nur einen Anteil von 15,2 Prozent. Strukturell sind die Städte Kiel, Lübeck und Flensburg, die Kreise um Hamburg sowie die ländlich strukturierten Gebiete zu unterscheiden. Hamburg strahlt positiv in die Anrainerkreise. Rund 140.000 Pendler fahren zur Arbeit nach Hamburg. Im Hamburger Umland sind etwa gleich viele Betriebe wie in Hamburg selbst angesiedelt (vgl. Böhss u. a. 2014).

Bildungsverhalten in stetigem Wandel

Die Gesamtsituation der berufsbildenden Schulen in Schleswig-Holstein ist als ausgesprochen heterogen zu charakterisieren. Zirka 95.000 Schülerinnen und Schüler[1] besuchen 33 öffentliche berufsbildende Schulen. Aktuell sind 18 Schulen in Regionale Berufsbildungszentren (RBZ) umgewandelt. RBZ sind rechtsfähige Anstalten öffentlichen Rechts und sollen „als ein modernes Dienstleistungsunternehmen für berufliche Bildung in einer Region“ (Nommensen 2006) agieren. In den Städten existieren Schwerpunktschulen, wie z. B. in Kiel das RBZ Wirtschaft, das RBZ Technik sowie das RBZ Soziales, Ernährung und Bau. Auf dem Land sind die Schulen „Gemischtwarenläden“, die, wie z. B. die beiden beruflichen Schulen des Kreises Nordfriesland in Niebüll und Husum, jeweils eine ausdifferenzierte Breite des berufsbildenden Angebots für die Region vorhalten. Die Berufliche Schule des Kreises Stormarn in Bad Oldesloe hat mit ca. 1.500 Schülerinnen und Schülern die geringste Schüleranzahl; das Regionale Berufsbildungszentrum Soziales, Ernährung und Bau in Kiel mit ca. 5.100 Schülerinnen und Schülern die höchste Schüleranzahl. Etwa 20.000 Auszubildende sind dem Bereich Wirtschaft und Verwaltung, 9.000 dem Bereich Metalltechnik, jeweils 7.000 den Bereichen Ernährung/Hauswirtschaft und Elektrotechnik sowie 3.600 dem Bereich Gesundheit zuzuordnen.

Die Bevölkerungsentwicklung in Schleswig-Holstein stellt sich als eine der zukünftigen Herausforderungen an die berufsbildenden Schulen dar. Eine gleichförmige Entwicklung im Land wird es nicht geben, stattdessen müssen sehr spezifische Entwicklungen Stadt/Land und Nord/Süd betrachtet werden. Die Bevölkerungsprognose des Statistikamtes Nord verdeutlicht die Brisanz in der relevanten Altersgruppe bis 21 Jahre: Für das gesamte Bundesland wird insgesamt eine negative Bevölkerungsentwicklung bis zum Jahr 2025 (Bezugsjahr 2009) prognostiziert, die sich zwischen leichten Zuwächsen in Kiel (+ 2,2 %) und z. T. dramatischen Rückgängen, z. B. im Kreis Dithmarschen (-21,15 %), im Kreis Nordfriesland (-26,69 %) und im Kreis Steinburg (-30,54 %), bewegt (Statistikamt Nord 2011). Somit sehen sich die beruflichen Schulen in der zukünftigen Entwicklung der Schülerzahlen mit demografischen Effekten konfrontiert, die sich je nach Region unterschiedlich auswirken. Vor allem für die ländlich geprägten Regionen wird ein starker Bevölkerungsrückgang innerhalb der relevanten Altersgruppe erwartet. Regionale Parameter werden zukünftig eine ausschlaggebende Rolle für die Gestaltung einer an der Region orientierten Berufsbildung übernehmen.

Als weiterer relevanter Einflussfaktor hat sich die Veränderung des Bildungsverhaltens der Schülerinnen und Schüler herausgestellt. Das Bildungsverhalten der Schülerinnen und Schüler unterliegt einem stetigen Wandel, hin zu höheren Schulabschlüssen. In Schleswig-Holstein hat sich in den letzten fünfzehn Jahren die Zahl der Jugendlichen, die eine allgemeinbildende Schule ohne einen Abschluss verlassen, um knapp 30 Prozent verringert. Die Anzahl der Jugendlichen, die mit einem Realschulabschluss die Schule verlassen haben, und die Absolventenzahlen mit Hochschulzugangsberechtigung stiegen demgegenüber an. Die Anzahl der Jugendlichen mit allgemeiner Hochschulreife stieg um knapp die Hälfte, die der Absolventen mit Fachhochschulreife um fast drei Viertel (Statistikamt Nord 2014).

Durch die KMK werden seit den frühen 1960er Jahren Vorausberechnungen der Schülerzahlen veröffentlicht, die auf den jeweiligen Modellrechnungen der Bundesländer basieren. Die berufsbildenden Schulen in Schleswig-Holstein werden ausgehend vom Jahr 2011 bis zum Jahr 2025 mit einem Rückgang der absoluten Schülerzahl von knapp 17 Prozent rechnen müssen. Für die Berufsschule wird ausgehend von 64.471 Berufsschülerinnen und -schülern (2011) ein Absinken auf 54.250 Berufsschülerinnen und -schüler (2025) prognostiziert. Dies entspricht einem Verlust von etwa 16 Prozent. Gewinner scheinen die allgemeinbildenden Schulen zu sein. Während bundesweit sich die Absolventenzahlen allgemeinbildender Schulen um ca. 17 Prozent verringern, sieht die Prognose für Schleswig-Holstein nur eine Verringerung um ca. 5 Prozent vor. Bundesweit erwerben

ca. 42 Prozent der Jugendlichen eines Jahrganges die Hochschulzugsberechtigung, und dies relativ konstant von 2011 bis 2025. In Schleswig-Holstein wird es zu einer Entwicklung kommen, bei der mehr als jeder zweite Jugendliche eine Hochschulzugangsberechtigung haben wird (2011: 34 %, 2025: ca. 52 %, vgl. Tab. 1; KMK 2013).

Jahr	Schleswig-Holstein	Deutschland
2011	34,1 %	41,2 %
2015	43,8 %	41,7 %
2020	51,8 %	41,6 %
2025	51,6 %	43,0 %

Tab. 1: Absolventinnen und Absolventen aus allgemein- und berufsbildenden Schulen mit Hochschulreife – Anteil an der gleichaltrigen Bevölkerung (KMK 2013)

Administrative Steuermechanismen

Die Organisationsstruktur der Bildungsgänge der dualen Berufsausbildung an den Berufsschulen in Schleswig-Holstein unterliegt einer Dreiteilung. Neben der „klassischen“ Beschulung in Fachklassen gibt es eine Vielzahl an Ausbildungsberufen, die aufgrund von zu geringen Auszubildendenzahlen an wenigen Standorten konzentriert wurden. Für diese Konzentrationen bestehen wiederum zwei unterschiedliche Ausprägungen. In Landesberufsschulen wird der Berufsschulunterricht eines dualen Ausbildungsberufes für das gesamte Bundesland organisiert. Die Bezirksfachklassen lassen sich als überregionale Bündelungen von Ausbildungsberufen beschreiben. Verankert ist diese Regelung im Schulgesetz des Landes Schleswig-Holstein: „Lassen sich Fachklassen an einer Berufsschule nicht bilden, soll das für Bildung zuständige Ministerium sie für die Einzugsbereiche mehrerer Berufsschulen als Bezirksfachklassen oder für das ganze Land als Landesberufsschulen bilden. In bestimmten Berufen kann auch für eine Fachrichtung oder einen Schwerpunkt oder eine andere Spezialisierung innerhalb eines Berufes eine Bezirksfachklasse oder eine Landesberufsschule gebildet werden.“ (SchulG § 88 Abs. 3) Ob die Regelungen der Bezirksfachklassen bzw. Landesberufsschulen angewandt werden müssen, begründet sich maßgeblich aufgrund des „Planstellenzuweisungsverfahrens“. Hier sind die Klassenfrequenzen für die verschiedenen Schulformen, respektive Bildungsgänge, durch das Ministerium für Bildung und Wissenschaft des Landes Schleswig-Holstein festgelegt. Für die Schulform Berufsschule gilt ein Schlüssel von durchschnittlich 19,1 Schülerinnen und Schülern. Unterschiedliche Bemessungsgrößen begründen sich bisher durch das Berufsfeld und den pädagogischen Aufwand. Dadurch sind insgesamt Klassenfrequenzen von 22 bis 11 Schülerinnen und Schülern zugeordnet. Für elektrotechnische Berufe gilt eine Klassenfrequenz von 20 Schülerinnen und Schülern. Informationstechnische Ausbildungsberufe werden nicht gesondert aufgeführt; es liegt daher die Vermutung nahe, dass der gleiche Schlüssel gilt.

Die Regelungen der Bezirksfachklassen und Landesberufsschulen können dann geltend gemacht werden, wenn die Anzahl der Schülerinnen und Schüler an einem Standort gegenüber der vorgeschriebenen Klassenfrequenz aus dem Planstellenzuweisungsverfahren dauerhaft unterschritten wird. Bei sogenannten „unterkritischen Klassen“ – hier ist eine Schüleranzahl von 15 Schülerinnen und Schülern an Berufsschulen angegeben worden – ist eine Beschulung vor Ort gefährdet.

Derzeit existieren bereits für 102 vom Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) anerkannte Ausbildungsberufe Landesberufsschulen und für 63 Ausbildungsberufe Bezirksfachklassenregelungen. Für die Bezirksfachklassen gibt es unterschiedliche Modelle mit Zusammenfassungen bereits in der Unterstufe (erstes Ausbildungsjahr), ab der Mittelstufe (zweites Ausbildungsjahr) oder erst in der Oberstufe (drittes Ausbildungsjahr).

Elektrotechnische Ausbildungsberufe – Zahlen und Fakten

Die Ausbildungsverhältnisse in den Elektro-Ausbildungsberufen spiegeln die wirtschaftliche Situation im Land wider. Hauptsächlich wird der im Handwerk verortete Ausbildungsberuf „Elektroniker/-in Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik“ ausgebildet. 1.734 Ausbildungsverhältnisse im Jahr 2011 und eine seit der Etablierung des Ausbildungsberufes kontinuierlich steigende Anzahl von Ausbildungsverhältnissen veranschaulichen die Bedeutung des Handwerks in einem Flächenland. Die beiden weiteren Fachrichtungen „Automatisierungstechnik“ und „Informations- und Telekommunikationstechnik“ spielen im Grunde keine Rolle und werden derzeit nicht nachgefragt. Im Ausbildungsberuf „Systemelektroniker/-in“ – ebenfalls ein Handwerksberuf – gab es im Jahr 2011 lediglich 46 Ausbildungsverhältnisse (siehe Tab. 2, S. 14). Des Weiteren ist der dem Handwerk zugeordnete Ausbildungsberuf „Informationselektroniker/-in“ mit

Darstellung aller ET-Ausbildungsverhältnisse in Schleswig-Holstein					
Ausbildungsberuf	**Jahr des Stichtages**				
	2006	**2007**	**2009**	**2010**	**2011**
Elektroniker/-in Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik	725	1441	1704	1711	1734
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	399	548	580	569	585
Mechatroniker/-in	531	555	576	584	552
Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	361	427	455	467	482
Informationselektroniker/-in Schwerpunkt Geräte- und Systemtechnik	124	131	124	119	108
Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik	89	87	96	104	106
Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	34	44	44	45	54
Systeminformatiker/-in(2)	46	54	56	51	51
Systemelektroniker/-in	99	30	34	32	46
Informationselektroniker/-in Schwerpunkt Bürosystemtechnik	9	11	17	18	23
Elektroniker/-in für Gebäude und Infrastruktursysteme	12	19	15	17	5
Elektroanlagenmonteur/-in				1	1
Elektroniker/-in Fachrichtung Automatisierungstechnik	2				
Elektroniker/-in Fachrichtung Informations- und Telekommunikationstechnik	2				

Tab. 2: Ausbildungsverhältnisse in Schleswig-Holstein im Berufsfeld Elektrotechnik

den Schwerpunkten „Geräte- und Systemtechnik“ (108 Ausbildungsverhältnisse) und „Bürosystemtechnik“ (23 Ausbildungsverhältnisse) im Land vertreten. Im Ausbildungsberuf „Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik“, der sowohl nach BBiG als auch HwO geregelt ist, existieren 106 Ausbildungsverhältnisse. Die starken industriellen Ausbildungsberufe „Elektroniker/-in für Betriebstechnik“ und „Mechatroniker/-in“ sind mit 585 bzw. 552 Ausbildungsverhältnissen vertreten. Die weiteren industriellen Elektroniker/-in-Ausbildungsberufe für „Automatisierungstechnik“ (54 Auszubildende) und „Gebäude und Infrastruktursysteme“ (5 Auszubildende) werden im Land wenig nachgefragt. Festzustellen ist, dass in vielen elektrotechnischen Ausbildungsberufen die Auszubildenden in Landesberufsschulen oder Bezirksfachklassen zusammengefasst werden müssen (vgl. Tab. 3).

IT-Ausbildungsberufe – Zahlen und Fakten

Alle informations- und kommunikationstechnischen Ausbildungsberufe (siehe Tab. 4) sind bereits als Bezirksfachklassen geregelt. An den jeweils vier Standorten, die nicht immer die gleichen sind und die räumlich gut im Land verteilt erscheinen, gibt es z. T. trotzdem bereits Probleme aufgrund zu geringer Anzahl an Ausbildungsverhältnissen. So existieren Umsetzungsstrategien, um die Ausbildung in der Region zu halten. In Flensburg beispielsweise werden alle IT-Ausbildungsberufe gemeinsam beschult. Die eher kaufmännische und die eher gewerblich-technische Ausbildung ist zugunsten der Region berufsübergrei-

Landesberufsschulregelungen gelten bereits für folgende Ausbildungsberufe:
– Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik ab dem ersten Jahr in Dithmarschen
– Elektroniker/-in für Informations- und Systemtechnik ab dem zweiten Jahr in Kiel
– Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik ab dem ersten Jahr in Neumünster
– Informationselektroniker/-in ab dem ersten Jahr in Rendsburg
– Systeminformatiker/-in[2] ab dem zweiten Jahr in Kiel
Bezirksfachklassenregelungen sind bereits für folgende Ausbildungsberufe eingerichtet worden:
– Elektroniker/-in für Betriebstechnik ab dem ersten Jahr an sechs Standorten im Bundesland
– Elektroniker/-in für Geräte und Systeme ab dem zweiten Jahr an sechs Standorten im Bundesland
– Mechatroniker/-in ab dem ersten Jahr an fünf Standorten im Bundesland
– Systemelektroniker/-in ab dem ersten Jahr an einem Standort im Bundesland (was einer Landesberufsschulregelung gleich kommt)

Tab. 3: Landesberufs- und Bezirksfachklassenregelungen in Schleswig-Holstein im Berufsfeld Elektrotechnik

fend bzw. sogar berufsfeldübergreifend organisiert worden. An anderen Standorten wurde ähnlich vorgegangen bzw. reichte die Anzahl der Auszubildenden eines Ausbildungsberufes für eine rein berufsbezogene Beschulung aus. Unterrichtsorganisatorisch werden unterschiedliche Modelle im Land durchgeführt. So bildet das RBZ Technik in Kiel in den drei technisch orientierten IT-Berufen aus. Es organisiert den Berufsschulunterricht in sechswöchigen Blockveranstaltungen je Ausbildungshalbjahr, zuzüglich eines zweiwöchigen Projektblocks im zweiten Ausbildungsjahr. In der Hamburger Randlage steht ein Standort vor der Situation, dass die Bezirksfachklasse, die bereits berufsübergreifend organisiert ist, unterkritische Klassengrößen ausweist.

Demografiebedingte Entwicklungen – ein Szenario

Schon jetzt wird den Auszubildenden ein hohes Maß an Flexibilität abverlangt. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich Jugendliche – gerade wenn ihre Mobilität (z. B. altersbedingt) eingeschränkt ist – für Bildungs- bzw. Ausbildungsangebote entscheiden, die möglichst in der Nähe ihres Wohnortes liegen. Landesberufsschulen und Bezirksfachklassen stellen erheblich höhere Anforderungen an die Mobilität der Berufsschüler/-innen (Tab. 5). So liegen die durchschnittlichen Entfernungsdaten zwischen Wohnort und Berufsschule von Schülerinnen und Schülern, die eine Landesberufsschule besuchen, bei knapp 47 km (Abb. 1). Auszubildende mit Bezirksfachklassenregelungen haben durchschnittlich 18,5 Kilometer Anfahrt zur Berufsschule und diejenigen in regionalen Fachklassen 13,5 Kilometer (Abb. 2). Vor allem in ländlichen Regionen könnten Bildungsentscheidungen maßgeblich durch die Entfernung zur Berufsschule beeinflusst werden.

Die harte und sicherlich einseitige – weil andere Einflussfaktoren unberücksichtigt lassende – Anwendung eines Prognosemodells auf Basis der Bevölkerungsvorausberechnung des Statistikamtes Nord

Mittelwerte der Entfernung Wohnort-Schule	
Landesberufsschule (Lbs)	46,98 km
Bezirksfachklasse (Bzfk)	18,50 km
Berufsschule (Duales System ohne Lbs/Bzfk)	13,50 km
Berufsschule insgesamt	**18,37 km**

Tab. 5: Mittelwerte der Entfernung zwischen Wohnort und Berufsschule (Böhss u. a. 2014, S. 82)

am Beispiel des Ausbildungsberufs „Elektroniker/-in Energie- und Gebäudetechnik (HW)“ veranschaulicht an anonymisierten Standorten die möglichen Auswirkungen der demografischen Veränderungen in der relevanten Altersgruppe (Tab. 6). Nach der Prognose des Statistikamtes Nord würden an den 18 Schulstandorten die Anzahl der Berufsschüler/-innen – ausgehend von 1.734 Schülerinnen und Schüler in 2011 – auf 1.445 sinken. Bislang waren 15 Klassen als „unterkritisch“ zu bewerten. Auf Basis der Prognosen des Statistikamtes Nord (2011) wären dann 24 Klassen davon betroffen. An sechs Berufsschulen waren im Jahr 2011 „unterkritische Klassen“ zu ver-

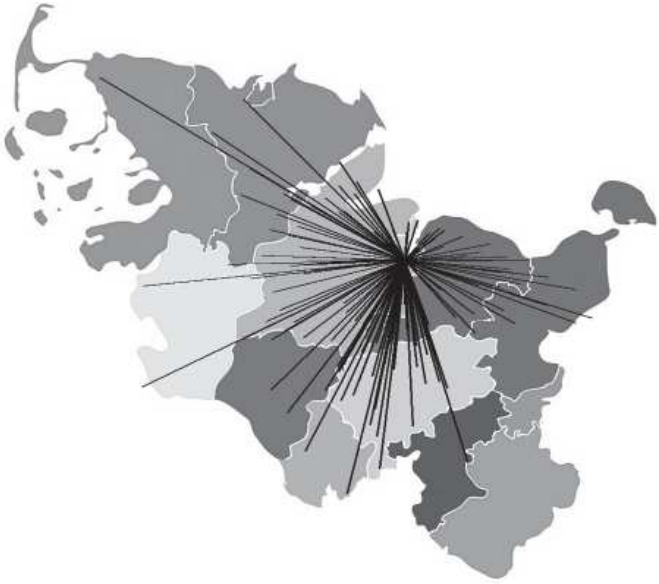


Abb. 1: Exemplarische Darstellung des Pendlerverhaltens von Auszubildenden vom Heimatort zur Landesberufsschule nach Kiel

Darstellung aller IT-Ausbildungsverhältnisse in Schleswig-Holstein					
Ausbildungsberuf	**Jahr des Stichtages**				
	2006	**2007**	**2009**	**2010**	**2011**
Fachinformatiker/-in Fachrichtung Systemintegration	260	295	323	370	374
IT-Systemelektroniker/-in	147	220	193	180	184
Fachinformatiker/-in Fachrichtung Anwendungsentwicklung	139	160	210	167	179
IT-System-Kaufmann/-Kauffrau	161	182	181	141	142
Informatikkaufmann/-Kauffrau	110	93	88	105	102

Tab. 4: Ausbildungsverhältnisse in Schleswig-Holstein im Berufsfeld Informationstechnik

Abb. 2: Exemplarische Darstellung des Pendlerverhaltens von Auszubildenden in einem handwerklichen Ausbildungsberuf mit Fachklassenbeschulung

zeichnen – nach der Prognose des Statistikamtes Nord (2011) würden im Jahr 2025 neun Berufsschulen von „unterkritischen“ Klassengrößen betroffen sein.

Standort	Klassenstufe	2011	Prognose 2025
1. Berufliche Schule des Kreises A	1	**14**	**10**
	2	**11**	**8**
	3	17	**13**
	4	**13**	**10**
	gesamt	55	41
2. Berufliche Schule des Kreises B	1	16	12
	2	**11**	**8**
	3	**12**	**9**
	4	7	**5**
	gesamt	46	34
...			
17. RBZ des Kreises Y	1	26	18
	2	20	**14**
	3	25	17
	4	20	**14**
	gesamt	91	63
18. Berufliche Schule des Kreises Z	1	67	61
	2	51	46
	3	31	28
	4	61	55
	gesamt	210	191
gesamt		**1.734**	**1.445**

Tab. 6: Anwendung eines Prognosemodells für das Jahr 2025 auf der Datenbasis des Statistikamts Nord (2011) zur demografischen Entwicklung auf den Ausbildungsberuf „Elektroniker/-in Energie- und Gebäudetechnik (HW)“ – Anzahl der Schüler/-innen je Klassenstufe („unterkritisch“ in „fett“)

Um in den Regionen den Berufsschulunterricht in Ausbildungsklassen mit geringerer Schüleranzahl als im Planstellenzuweisungsverfahren angeführt sicherstellen und damit auch auf Schwankungen im Ausbildungsverhalten der Betriebe reagieren zu können, bestehen bereits heute schulinterne Umsetzungsstrategien des Planstellenzuweisungsverfahrens. Hauptsächlich können duale Ausbildungsgänge dadurch in der Region gehalten werden, wenn Teilungsstunden, die der Schulart zustehen, umfunktioniert und die Klassenfrequenzen bei Vollzeitbildungsgängen deutlich überschritten werden. Diese Ausgleichsverrechnung gelingt nur so lange, wie auch die nötige Menge in den weiteren Schularten an den berufsbildenden Schulen vorhanden ist. Bereits mittelfristig – auch aufgrund der Einführung der Gemeinschaftsschule in Schleswig-Holstein – muss allerdings davon ausgegangen werden, dass den berufsbildenden Schulen im Vollzeitsegment ein deutlicher Einbruch der Zahl von Schülerinnen und Schülern bevorsteht.

Wenn auf sinkende Auszubildendenzahlen mit den bisherigen Mitteln der Bezirksfachklassenregelung bzw. der Zusammenlegung zu Landesberufsschulen reagiert wird, so profitiert (zunächst) rein quantitativ ein Berufsschulstandort, und andere müssen den Ausbildungsgang einstellen – aus Sicht der Bildungsökonomie eine nachvollziehbare Entscheidung. Nun können allerdings Effekte hinzutreten, die das rein ökonomische Entscheidungskriterium in Frage stellen. Das Ausbildungsverhalten der Betriebe ist eng an den regionalen Partner Berufsschule geknüpft. Veränderungen beim dualen Partner Berufsschule können zu einem veränderten Ausbildungsverhalten der Betriebe führen (z. B. Beendigung der Ausbildungsbereitschaft, Umorientierung zu anderen Ausbildungsberufen). Somit kann die Ausbildung in bestimmten Ausbildungsberufen in kurzen Zyklen noch weniger planbar werden. Kommt es zu Zentralisierungen, so ist in der Tendenz zu vermuten, dass eher die berufsbildenden Schulen im Süden oder in den Städten des Landes profitieren werden. Weitere Reaktionen der Betriebe wären dann abzuwarten. Das Bild einer zumindest quantitativen Abwärtsspirale für einen Ausbildungsberuf kann entworfen werden. Im Ergebnis gibt es keinen bildungsökonomischen Nutzen, da bisherige (traditionelle) Ausbildungsplätze in den (strukturschwächeren) Regionen verloren gehen könnten. Der ohnehin schon schwierigen Lage von Jugendlichen in ländlichen Regionen

droht durch den Verlust von Ausbildungskapazitäten eine Verschärfung. Damit wäre das individuelle Recht auf (berufliche) Entfaltung gefährdet.

Mögliche Reaktionen

Für die Ausbildungsberufe in der Elektrotechnik sollte über die Anwendung und Tragweite der Steuerungsmechanismen in Form von Bezirksfachklassen und Landesberufsschulen neu nachgedacht werden. Es ist wenig sinnvoll, ausschließlich die Auszubildendenzahlen eines Ausbildungsberufs zu betrachten und daraus folgernd Entscheidungen herbeizuführen. Die Grundkonstruktion der Ausbildungsberufe nach der Neuordnung 2003 sollte gestalterisch aufgenommen werden und durch schulinterne berufsübergreifende Ausbildungsphasen – wie es in den IT-Berufen bereits praktiziert wird – organisiert werden. Gemeinsame Kernqualifikationen und differenziertes Vorgehen bei den Fachqualifikationen schaffen schulintern gestalterische Spielräume, die es den Betrieben ermöglichen, Ausbildungsberufe nach Einsatzgebiet und nicht nach regionaler Pragmatik auszuwählen und auszubilden. Dadurch wäre es auch möglich, Bezirksfachklassen- und Landesberufsschulregelungen erst ab dem zweiten oder dritten Ausbildungsjahr einzuführen. Zu diesem Zeitpunkt besitzen die Auszubildenden oftmals bereits ein höheres Maß an Mobilität. Ebenso ist die gemeinsame Beschulung von Handwerks- und Industrieklassen denk- und praktizierbar. Im Sinne der Auszubildenden und der Betriebe sollte in jedem Falle eine ausreichende Breite in den Regionen beibehalten werden, ansonsten kommt es zu Verdrängungseffekten, wie sie z. B. in Dithmarschen zu vermuten sind. Dort ist die Landesberufsschule für den Beruf „Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik“ eingerichtet. Der affine Ausbildungsberuf für „Betriebstechnik“ wird allerdings in einer Bezirksfachklasse an anderen Standorten ausgebildet.

Als weitere didaktisch-methodische Option, auf zu geringe Auszubildendenzahlen zu reagieren, sei hier neben dem berufsübergreifenden Unterricht der jahrgangsübergreifende angesprochen (vgl. Herkner/Schönbeck 2013). Sogenannte UMO-Klassen – d. h. mit U(nterstufe), M(ittelstufe), O(berstufe) – in unterschiedlichen Konstellationen (z. B. UM, MO, UMO) gestalten Handlungsspielräume in regionaler Verantwortung. Forscher (Novizen) und Experten lernen gemeinsam in handlungsorientierten Lehr-Lernarrangements und erweitern dadurch ihre Handlungskompetenz.

Ausblick

Die vorgestellten Lösungsansätze sind nur im Kleinen für regionale Problemlagen angedacht worden. Eine Übertragbarkeit auf ähnlich gelagerte Probleme in anderen Bundesländern bzw. für andere Ausbildungsberufe erscheint evident. Den gestalterischen Möglichkeiten im Kleinen werden allerdings zukünftig Grenzen gesetzt werden. Mittelfristig sollte daher insbesondere in den industriellen Elektroberufen weiter über eine Verringerung der Ausbildungsberufe nachgedacht werden. Erste Überlegungen und Untersuchungen sind bereits dazu vorgenommen worden (vgl. Zinke u. a. 2014). Dass verschiedenste Interessenlagen bei einem Neuordnungsverfahren berücksichtigt werden müssen, ist nachvollziehbar, zumal sich nach etwas über zehn Jahren die „neuen“ Strukturen erst einmal durchsetzen und bewähren müssen. Handlungsdruck besteht aber in den strukturschwächeren Regionen in jedem Falle: Die Beschulungssituation an den berufsbildenden Schulen steht in einem engen Abhängigkeitsverhältnis zur Attraktivität der dualen Berufsausbildung für Jugendliche. Somit stellen Investitionen in die schulische Berufsbildung, beispielsweise das Absenken von vorgegebenen zu erfüllenden Klassenfrequenzen im Planstellenzuweisungsverfahren, eine indirekte Wirtschaftsförderung strukturschwacher Regionen dar.

Anmerkungen

1) Bezugsjahr der Datenerhebung: Schuljahr 2011/12

2) Dieser Ausbildungsberuf wurde zum 1. August 2013 in „Elektroniker/-in für Informations- und Systemtechnik“ umbenannt.

Literatur

Böhss, M./Grimm, A./Herkner, V./Rüth, M. (2014): Weiterentwicklung der Berufsschule im Kontext der Regionalen Berufsbildungszentren (RBZ) und der Berufsbildenden Schulen des Landes Schleswig-Holstein. Abschlussbericht, bisher unveröffentlicht

Herkner, V./Schönbeck, M. (2013): Didaktisch-methodische Aspekte klassenübergreifenden Unterrichts an berufsbildenden Schulen. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, 13. Jg., Ausgabe 24, S. 1–19, online: http://www.bwpat.de/ausgabe24/herkner_schoenbeck_bwpat24.pdf (25.06.2013)

KMK (2013): Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 200, Berlin, Mai 2013, online: http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dokumentation_Nr._200_web.pdf (25.10.2013)

Nommensen, I. (2006): Das Projekt „Weiterentwicklung der beruflichen Schulen zu Regionalen Berufsbildungszentren (RBZ)“ in Schleswig-Holstein. In: lernen & lehren, Sonderheft 2, S. 6–11

Statistikamt Nord (2011): Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein: Bevölkerungsentwicklung in den Kreisen und kreisfreien Städten Schleswig-Holsteins bis 2025 – Statistische Berichte A I 8 – 2011, online: http://www.statistik-nord.de/uploads/tx_standocuments/A_I_8_j11_S.pdf (20.11.2013)

Statistikamt Nord (2014): Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein: Die allgemeinbildenden Schulen im Schuljahr 2012/2013 in Schleswig-Holstein. Statistische Berichte, Kennziffer: B I 1 – j 12 SH

Zinke, G. u. a. (2014): Berufsfeldanalyse zu den industriellen Elektroberufen als Voruntersuchung zur Bildung einer möglichen Berufsgruppe. http://www.bibb.de/de/wlk62406.htm (15.09.2014)

Living Tomorrow

– Wie das Elektrohandwerk den Übergang in die Ausbildung fördert

Im Modellversuch „S‘Cool Wiki“ geht es um eine durchgängige Übergangsbegleitung Schule–Beruf unter Einbeziehung von Betrieben, Schulen und überbetrieblichen Ausbildungsstätten. Dabei steht eine Plattform im Mittelpunkt, die die Kollaboration aller am Modellversuch Beteiligten unterstützt. S‘Cool Wiki arbeitet bewusst mit der Verschiedenartigkeit der Jugendlichen, um verborgene Talente zu Tage zu fördern, und etabliert eine bedarfsorientierte Begleitung von Jugendlichen bis hinein in die Ausbildung.

Petra Gohlke

Ausgangslage

Das Elektrohandwerk sieht sich heute einer harten Konkurrenz gegenüber, wenn es um die Gewinnung von Auszubildenden geht. Ergebnisse von Expertenbefragungen zeigen in diesem Zusammenhang, dass Imagekampagnen zwar einen wichtigen Beitrag zur Förderung dualer Ausbildung leisten können, als wesentlich höher wird jedoch die Wirkung konkreter Maßnahmen erachtet, die die Ausbildung an die Bedürfnislage der Jugendlichen anpassen (vgl. Gei/Hucker 2013), denn der positiven Imageentwicklung im Handwerk steht immer noch die Tatsache gegenüber, dass Jugendliche das Handwerk als altmodisch und unattraktiv bewerten. „In den Köpfen der jugendlichen Zielgruppe wurden Fortschritte gemacht, ihre Herzen wurden aber noch nicht erreicht.“ (s. FORSA 2011, S. 1) Das Handwerk hat also nicht nur ein reines Informationsproblem, sondern auch ein „Begeisterungsproblem“.

Die elektro- und informationstechnischen Handwerke gehen daher neue Wege. Im Rahmen eines Modellversuchs des Bundesinstituts für Berufsbildung[1] wurde in Zusammenarbeit des Elektro Technologie Zentrums (etz) in Stuttgart, des Instituts für Arbeitswissenschaften und Technologiemanagement als wissenschaftlicher Partner, des Bundesverbands Deutscher Berufsausbilder, Handwerksunternehmen und allgemeinbildender Schulen die webbasierte Plattform „S‘Cool Wiki“ entwickelt. Die Plattform ist dabei wesentlicher virtueller „Dreh- und Angelpunkt“ eines Konzepts, bei dem Ausbilder und Ausbilderinnen aus überbetrieblichen Ausbildungsstätten oder Handwerksunternehmen als sogenannte Übergangsbegleiter/-innen Jugendliche über das Arbeiten in Übergangsprojekten sowohl bei der Berufsorientierung unterstützen als auch beim Aufbau berufsrelevanter Kompetenzen individuell begleiten. Sie bietet Informationen zu den Berufen eingängig und zielgruppengerecht an, nutzt webbasierte Medien und ermöglicht einen interaktiven Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen allen in der Berufsorientierung beteiligten Akteuren: Schüler/-innen, Eltern, Lehrer/-innen, Betriebsinhaber/-innen und betriebliche sowie überbetriebliche Ausbilder/-innen in der Funktion der koordinierenden Übergangsbegleitung.

Living Tomorrow – Übergang von der Schule in die Berufsausbildung

Ein wichtiges Kernelement des Konzepts „S‘Cool Wiki“, das der Heterogenität der Unterstützungs-

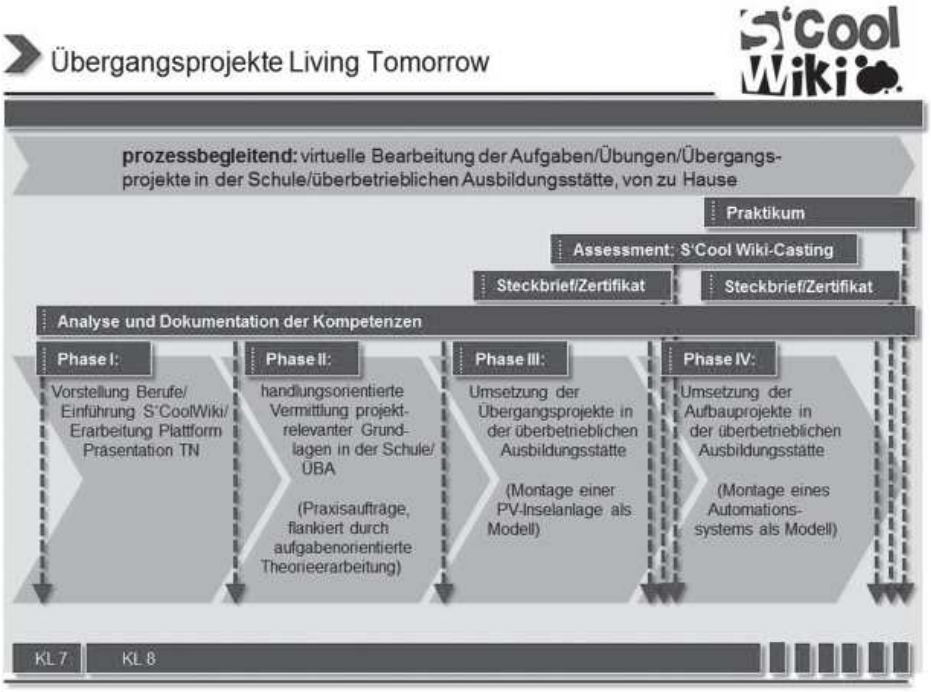


Abb. 1: Konzept „Living Tomorrow“

bzw. Förderbedarfe der Schüler und Schülerinnen und der damit verbundenen individualisierten Herangehensweise Rechnung trägt, ist das durch den Übergangsbegleiter moderierte Übergangsprojekt, das als „Living-Tomorrow“-Projekt innovative und für die Schüler und Schülerinnen attraktive Technologien beinhaltet und das permanent durch das gemeinsame virtuelle Arbeiten der Beteiligten auf der Web-2.0-Plattform als zentralem Kommunikationssystem und damit als wesentlichem Bindeglied unterstützt und begleitet wird. Selbstverständlich wird über die gesamte Arbeit in S‘Cool Wiki eine prozessintegrierte Kompetenzanalyse vorgenommen. Die Schüler und Schülerinnen erhalten Aufgabenstellungen, die recherchiert, erarbeitet, aufbereitet und im Anschluss in der Lerngruppe präsentiert werden. Im Rahmen der Projektvorbereitung und der Übergangsprojekte selbst werden zu festgelegten Zeitpunkten die Kompetenzen erhoben und dokumentiert. Dabei stehen besonders jene Kompetenzen im Vordergrund, die für das elektro- und informationstechnische Berufsfeld relevant sind.

Der Ablauf der Projektarbeit in S‘Cool Wiki vollzieht sich in vier Phasen (Abb. 1):

In der ersten Phase wird S‘Cool Wiki zunächst in der Schule in der Regel in Klassenstufe 7 vorgestellt, um die Schüler und Schülerinnen über die Möglichkeiten, die S‘Cool Wiki bietet, zu informieren. Den Schülern und Schülerinnen wird die Projektidee von S‘Cool Wiki vermittelt, und sie erfahren, welche Übungen, Aufgaben und Projekte sie in der zweiten und dritten Phase bearbeiten werden.

Haben sich die Schüler und Schülerinnen entschieden, mit welchen Berufsfeldern sie sich im Rahmen der Berufsorientierung in Klasse 8 vertiefter auseinandersetzen wollen, starten sie mit einem ersten Orientierungstag in der überbetrieblichen Ausbildungsstätte. Hier erhalten sie über einen vertieften Einblick in die verschiedenen Berufe im elektro- und informationstechnischen Berufsfeld und über den Besuch der Auszubildendengruppen in den überbetrieblichen Lehrgängen auch einen ganz praktischen Einblick, was sie später in der Ausbildung erwartet.

Im Rahmen des Erkundungstags erhalten die Schüler und Schülerinnen, genauso aber auch die Lehrer und Lehrerinnen, eine Einführung in das Arbeiten mit der Plattform. Die Plattform wird in der Folge sowohl im Schulunterricht als auch während der Praxiseinheiten in der überbetrieblichen Ausbildungsstätte genutzt.

In der zweiten Phase werden in Form von überschaubaren handlungsorientierten Übungseinheiten die Grundlagen für die Arbeit in den Übergangsprojekten gelegt. Dabei geht es schwerpunktmäßig um das:

- Erarbeiten fachlicher Grundlagen (z. B. Klärung von Grundbegriffen wie Strom, Widerstand, Energie etc.),
- Einüben von Arbeitsmethoden (z. B. Einüben effizienter und kritischer Mediennutzung, Recherchemethoden, Arbeiten in Projekten, Gruppenkoordination etc.),
- Einüben von Regeln für das Arbeiten im Team (Kooperation, Kommunikation, Vereinbarungen etc.).

Lernort ist in dieser Phase sowohl die Schule als auch die überbetriebliche Ausbildungsstätte – je nachdem, welche Raum- und Ausstattungsbedarfe mit den praktischen Übungseinheiten verbunden sind. Wichtige Voraussetzung für das Gelingen der Übergangsprojekte ist eine abgestimmte Verzahnung von schulischem Lehrplan und den dort zu ver-

mittelnden projektrelevanten Grundlagen einerseits sowie den berufspraktischen Inhalten des Projekts andererseits.

In der dritten Phase wird das gesamte Übergangsprojekt in der überbetrieblichen Ausbildungsstätte in Form eines Modells an der Montagewand umgesetzt (siehe Abb. 2, 3). Das, was vorher in überschaubaren Praxiseinheiten geübt wurde, wird nun an zwei Tagen als Gesamtsystem aufgebaut. Dabei werden den Schülern und Schülerinnen geeignete Leittexte zur Verfügung gestellt, anhand derer sie lernen, die Montageschritte gemeinsam in Tandems unter Anleitung des Übergansbegleiters zu erarbeiten. Das Projekt wird während des gesamten Prozesses auf der Plattform dokumentiert.

Abb. 2: Schüler bei der Montage der PV-Inselanlage im Modell

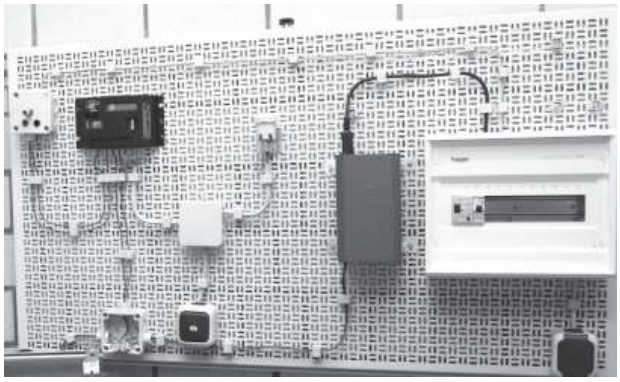


Abb. 3: Fertigmontiertes Montageblech PV-Inselanlage

In der vierten Phase erfolgt die Umsetzung weiterer Aufbauprojekte (z. B. im Bereich Gebäudeautomation). Zielsetzung ist es, interessierte Jugendliche, die sich eine Ausbildung im ET/IT-Bereich vorstellen können, weiter zu „binden“ und zu fördern. Die Arbeit im Aufbauprojekt kann als freiwilliges Praktikum in den Ferienzeiten umgesetzt und auch als solches bescheinigt werden. Das Projektteam für die Aufbauprojekte wird über ein Zugangsassessment „gecastet“, um den Realcharakter der Projektpraktika zu verstärken. Um eine „Stelle“ im S'Cool-Wiki-Projektteam zu bekommen, bewerben sich die Schüler und Schülerinnen auf eine Stellenausschreibung, die auf der Plattform bereitgestellt wird, und sie führen ein Bewerbungsgespräch mit dem Übergangsbegleiter. Auf der Grundlage der schriftlichen Bewerbung, des Bewerbungsgesprächs und der Ergebnisse der Kompetenzanalyse aus den Phasen I bis III wird das Projektteam für das S'Cool-Wiki-Aufbauprojekt der Phase IV zusammengestellt.

Prozessbegleitung auf der Plattform

Die S'Cool-Wiki-Plattform stellt neben den Materialien zu den Übergangsprojekten als Kernelement eine Reihe wichtiger Informationen bereit und ermöglicht flankierende Maßnahmen, die den Prozess der Berufsorientierung ergänzen:

- Ein durchgängiges Angebot an die Zielgruppen in S'Cool Wiki sind synchrone und asynchrone Kommunikations- und Kollaborationsmöglichkeiten mittels Foren, Chat, Virtual Classroom, Desktop Sharing oder Tools für die Internettelefonie.
- Darüber hinaus werden für alle Zielgruppen Informationen bereitgehalten – z. B. Informationen zu Beruf und Karriere für die Schüler und Schülerinnen, Arbeitshilfen für das Ausbildungsmarketing oder rechtliche Informationen für die Durchführung von Praktika für Betriebe, Lernmaterialien für den flankierenden Unterricht in S'Cool Wiki für die Schulen oder auch Ratgeber für Eltern zur Unterstützung der Phase der Berufsorientierung.
- Zur Durchführung der Kompetenzanalyse und der Dokumentation der Kompetenzen stellt die Plattform Arbeitshilfen und praxiserprobte Werkzeuge für den Übergangsbegleiter bereit, mit deren Hilfe er den gesamten Prozess der Kompetenzentwicklung begleiten kann.
- Die Berufsorientierung, die über die Projektarbeit erreicht werden soll, wird begleitet durch das Angebot einer regelmäßigen Sprechstunde – in Präsenzform, wenn die Schüler und Schülerinnen in der überbetrieblichen Ausbildungsstätte sind, oder virtuell über ein entsprechendes synchrones Kommunikationsmittel auf der Plattform.
- Entscheiden sich die Schüler und Schülerinnen nach der Projektarbeit in S'Cool Wiki für ein vertiefendes Praktikum, bietet die Plattform Praktikumsausschreibungen von kooperierenden Unternehmen im elektro- bzw. informationstechnischen Bereich in Form einer „Börse“. Hier können die Schüler und Schülerinnen, nach Berufsbildern geordnet, Angebote suchen und direkt Kontakt mit den Unternehmen aufnehmen.

– In der Phase des Praktikums werden die Schüler und Schülerinnen in den Unternehmen in erster Linie durch betriebliche Ausbilder bzw. Ausbilderinnen betreut. Darüber hinaus können den Schülern und Schülerinnen im „Azubi-Tandem“ real oder virtuell über die Plattform Auszubildende an die Seite gestellt werden. Die Schüler und Schülerinnen haben hier die Gelegenheit, die eigenen Erfahrungsmöglichkeiten zu erweitern, indem sie Informationen über den Beruf und die Ausbildung direkt „aus erster Hand“ erhalten. Idealerweise lässt sich das Konzept „Azubi-Tandem“ dann auch in die berufliche Ausbildung „verlängern“, um die Auszubildenden in der ersten Phase der Ausbildung zu unterstützen.
– Im Modellversuch „S‘Cool Wiki“ ist die Initiierung und gegebenenfalls auch Begleitung von Verbundausbildung kein Kernziel. Mit der Bildung von Netzwerken zwischen kleinen Unternehmen wird jedoch die Erwartung verbunden, dass sich aus den Netzwerken Ausbildungsverbünde generieren lassen. Dazu wird auf der Plattform zunächst eine sogenannte „Verbundbörse“ implementiert, in der kleine Unternehmen Partner finden können. Sofern notwendig kann der Implementierungsprozess von Ausbildungsverbünden von Seiten der überbetrieblichen Ausbildungsstätte begleitet und koordiniert werden.
– Werden im Verlauf der Arbeit an den Praxisprojekten und dem Arbeiten mit der Web-2.0-Plattform spezifische Förderbedarfe bei den Schülern und Schülerinnen aufgedeckt, die so gravierend sind, dass es eher unwahrscheinlich erscheint, dass diese einen Ausbildungsplatz besetzen können, besteht die Möglichkeit, über speziell konzipierte Vorbereitungslehrgänge „Fit for ET/IT“ zusätzliche Kenntnisse in Technik, Mathematik, Physik, Chemie und angelagerten Fächern zu vermitteln. Gegebenenfalls können diese spezifischen Fördermaßnahmen in Form eines berufspraktischen Coachings in die Ausbildung hinein verlängert werden. Für die Organisation und Umsetzung dieses Angebots sind die Übergangsbegleiter/-innen verantwortlich.

Erfahrungen und Perspektiven

S‘Cool Wiki ermöglicht erfahrungsorientiertes Lernen in handwerkstypischer Umgebung. S‘Cool Wiki ist „Beruf zum Anfassen“, es ist „nicht mehr Schule und noch nicht ganz Betrieb“ und nutzt damit die Vorteile zweier Ausbildungswelten. Mit S‘Cool Wiki wird eine kompetenzorientierte Berufsorientierung in Übergangsprojekten ermöglicht, die einerseits aus dem betrieblichen Arbeitsprozess herausgeht und damit einen systematischeren Blick auf den einzelnen Jugendlichen erlaubt, andererseits die berufstypische „quasi-betriebliche“ Umgebung der überbetrieblichen Ausbildungsstätte nutzt, ohne dabei zurück in den Schonraum der Schule zu gehen. Gerade hinsichtlich förderbedürftiger Jugendlicher bietet S‘Cool Wiki Raum für eine individuellere, „entschleunigtere“ Begleitung. S‘Cool Wiki schafft Möglichkeiten, sich praktisch auszuprobieren, mit anderen im Team an Praxisprojekten zu arbeiten und sich auf einen Einsatz im betrieblichen Praktikum vorzubereiten. S‘Cool Wiki arbeitet bewusst mit der Verschiedenartigkeit der Jugendlichen, um verborgene Talente zu Tage zu fördern.

S‘Cool Wiki etabliert eine bedarfsorientierte Begleitung von Jugendlichen von der Schule bis hinein in die Ausbildung. Mit den Kernaktivitäten und allen flankierenden Maßnahmen ist es gelungen, ein nachhaltiges Angebot zu schaffen, das langfristig wirkt. S‘Cool Wiki erhebt daher den Anspruch, kein punktuelles Angebot mit hohen „Verpuffungsrisiken“ zu bilden.

nachhaltiges Angebot

Ein wesentliches Element in S‘Cool Wiki, das diese Nachhaltigkeit unterstützt, ist die Plattform, die für alle beteiligten Zielgruppen zugänglich ist und als unverzichtbares Bindeglied, insbesondere zwischen Schülern und Schülerinnen und Übergangsbegleitung, fungiert. Wenn auch „nur“ virtuell bietet die Plattform für alle Beteiligten die Gelegenheit, auch nach Ablauf der Übergangsprojekte den Kontakt wieder aufzunehmen bzw. aufrecht zu erhalten, um diesen möglicherweise auch über die Ausbildung hinaus im Sinne eines Instruments als lebenslanges Lernen begleiten zu können. Das Potenzial der S‘Cool-Wiki-Plattform könnte auch im regionalen Kontext, durch die Einbindung weiterer Partner, ausgebaut werden.

Der Modellversuch hat darüber hinaus gezeigt, dass das Thema „Medienkompetenz“ nach wie vor auf die Agenda der beruflichen Ausbildung gehört. Dabei muss allerdings hinsichtlich des Lernbedarfs differenziert werden, denn sicherlich gehören die Jugendlichen zu den „digital Natives“, was sich in einem sehr unerschrockenen Umgang mit den „neuen“ Medien niederschlägt. Geht es allerdings um kritische Mediennutzung, um Mediengestaltung und die Bewertung sowie das Verstehen von Medienwirkungen, um effiziente Recherchefähigkeit (Fragen angemessen formulieren, Suchbegriffe auswählen), um

sprachlich-kognitive Aspekte wie Inhalte verstehen und nach Relevanz und Glaubwürdigkeit einordnen, bestehen weiterhin Lernbedarfe, die nur langfristig und unter Beteiligung aller Lernorte über eine entsprechende medienorientierte Lernprozessgestaltung gedeckt werden können. Betrachtet man das pädagogische Personal, gibt es auch hier noch immer Entwicklungsbedarf, sowohl auf schulischer als auch auf betrieblicher Seite. S'Cool Wiki bietet ein konkretes Konzept, das auf einem breit angelegten Medienkompetenzbegriff basiert und lernortübergreifend den Fokus auf die Medienkompetenzentwicklung aller Beteiligten richtet. Es hat gezeigt, wie Lernen und Arbeiten virtuell über die Plattform ergänzt werden können.

Eine wichtige Frage, die der Modellversuch aufgeworfen hat, ist die nach der Verwertbarkeit der praxisorientierten Kompetenzanalyse in S'Cool Wiki, die – so hat der Modellversuch gezeigt – bei allen Beteiligten, vor allem bei den Betrieben, eine hohe Akzeptanz gefunden hat. Hieraus ergibt sich die Frage, ob nicht eine Ergänzung der üblichen schulischen Kompetenzfeststellung und der betrieblichen Praktika durch die an der Berufspraxis orientierte Kompetenzanalyse, die in Form praxisnaher Projekte/handwerksähnlicher Kundenaufträge in überbetrieblichen Ausbildungsstätten von entsprechend qualifiziertem Personal systematisch durchgeführt wird, grundsätzlich sinnvoll bzw. notwendig ist.

Aus den Rückmeldungen insbesondere der Schüler/-innen und der Betriebe lässt sich generell die Frage ableiten, wie eine zukünftige Rollenverteilung im Feld der Berufsorientierung aussehen kann bzw. sollte. In diesem Zusammenhang sollte geprüft werden,

- welche berufsorientierenden Aktivitäten im Rahmen des schulischen Kontextes überhaupt sinnvoll sind,
- ob es gerade bei förderbedürftigen Jugendlichen zielführend ist, Berufsorientierung und das damit verbundene Kompetenzmonitoring allein auf der Grundlage einer eher schulisch geprägten Kompetenzfeststellung/Potenzialanalyse aufzubauen und damit eventuell eine bisher nur mäßig verlaufende „Schulkarriere" weiter fortzuführen,
- ob eine (i. d. R.) stark sozialpädagogisch geprägte Einstiegsbegleitung allein das komplexe Problem des Übergangs von Schule in den Beruf lösen kann.

Der vorliegende Modellversuch zeigt, dass die Etablierung der Übergangsbegleitung durch die Einführung eines Übergangsbegleiters als zentraler Schnittstelle im Gefüge der Berufsorientierung, die die Koordination und Organisation der Beteiligten übernimmt und „direkt am Jugendlichen" arbeitet, sinnvoll und zielführend ist (vgl. Gohlke o. J.). Die Übernahme der vielfältigen Aufgaben im Kontext der Berufsorientierung seitens der Schulen oder der Betriebe ist – so hat der Modellversuch auch gezeigt – nur begrenzt möglich.

Zentrale Funktion und „erfolgskritischer Faktor" im Modell „S'Cool Wiki" ist damit der Übergangsbegleiter, der, wie im vorliegenden Beispiel als Meister der Elektrotechnik und Geprüfter Berufspädagoge, sowohl berufspraktisch als auch fundiert pädagogisch qualifiziert ist. Gerade an der Schnittstelle von Lernen und Arbeiten, Schule und Beruf ist diese Doppelqualifikation wichtig. In der Rolle als Begleiter der Schüler und Schülerinnen an der Schnittstelle Schule–Beruf ist der/die Übergangsbegleiter/-in gleichzeitig sowohl wichtiger Ansprechpartner für die Lehrkräfte, die in der Regel keine vertieften berufspraktischen Kompetenzen mitbringen, als auch wertvoller Unterstützer für die Betriebe, die, gerade, wenn es sich um Kleinstbetriebe handelt, häufig weder die zeitlichen noch die personellen Kapazitäten für eine intensivere Betreuung förderbedürftiger Jugendlicher zur Verfügung stellen können. Gerade im Bereich der Kleinstbetriebe, so wurde auch im Modellversuch deutlich, zeichnet sich ein dauerhafter Bedarf an externem Ausbildungsmanagement ab. Aber: Die Qualifizierung der betrieblichen Ausbilder/-innen ist und bleibt auch langfristig eine dringende Aufgabe.

Doppelqualifikation ist wichtig

Wesentliche Grundlage von S'Cool Wiki als Modell für den Übergang von Schule in den Beruf ist die Kontinuität in der Zusammenarbeit zwischen der überbetrieblichen Ausbildungsstätte, den Schulen und den Betrieben, denn die Abstimmung der Zielsetzungen, die Koordination der Schulen und Betriebe, die Integration von S'Cool Wiki in den schulischen/betrieblichen Ablauf, die konkrete Klärung der organisatorischen Prozesse und vor allem der Aufbau einer Vertrauensbasis zwischen den beteiligten Partnern benötigen Zeit. Gerade wenn es um die Förderung von Jugendlichen mit individuellem Betreuungsbedarf geht, ist die Berufsorientierung eine Aufgabe mit hoher Informations- und Kommunikationsdich-

weiter auf Seite 23

BAG
Elektrotechnik | Informationstechnik
Metalltechnik | Fahrzeugtechnik

AKTUELL

1/2015

INTRO

Die Bremer Berufsschulen unterscheiden sich kaum von denen anderer Bundesländer: In der Regel müssen Auszubildende in zu großen Klassenverbünden mit zu wenig Lehrpersonal und zumeist schlechter Ausstattung zum Ausbildungserfolg geführt werden. Die unterrichtliche Umsetzung handlungsorientierter Lernsituationen bleibt dabei fast immer auf der Strecke. In die gleiche Kerbe schlägt auch die Bremer DGB-Jugendbildungsreferentin Nissar Gardi: „Seit Jahren vernachlässigt Bremen die Nachwuchsförderung. An allen Ecken und Enden mangelt es an entsprechenden Rahmenbedingungen für guten Unterricht“ (Mehr Geld für Berufsschulen, Weser-Kurier vom 22.12.2014). Nun ist die Berufsbildungslandschaft in Bremen überschaubar, die Wege sind in der Regel kurz. Sicherlich kann man mit mehr Geld einige dieser Probleme in den Griff bekommen. Darüber hinaus fehlt es m.E. aber auch an institutsübergreifend entwickelten Ideen und Konzepten, wie „guter Unterricht“ aus berufspädagogischer Perspektive gestaltet werden sollte. In Bremen wird hierzu in diesem Jahr eine neue Form eines regionalen Berufsbildungsdialogs angeschoben werden. Unter dem Motto „Werkstattgespräche zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung in Bremen“ soll 2–3mal im Jahr ein solches Forum zu aktuellen Problemstellungen Position beziehen und Lösungsoptionen entwickeln. Ich bin gespannt, was daraus werden wird und berichte in der nächsten Ausgabe.

Michael Sander

KURZ NOTIERT

Entfristung der Ausbildungsdauer in den Konstruktionsberufen

Die Ausbildungsberufe im Konstruktionsbereich wurden 2011 neu gestaltet. Da sich in diesem Neuordnungsverfahren kein Konsens zur Ausbildungsdauer herstellen ließ, traten Ordnungen für die beiden dreieinhalb- jährigen Ausbildungsberufe Technische/-r Produktdesigner/-in und Technische/-r Systemplaner/-in mit einer fünfjährigen Befristung in Kraft. Die Angemessenheit der Ausbildungsdauer wurde nun auf der Basis eines Gutachtens des Bundesinstituts für Berufsbildung geprüft und die Befristung aufgehoben. Weitere Informationen unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/7497.

Ausbildung im Konstruktionsbereich gestalten

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat zur Unterstützung einer praxisgerechten Umsetzung der Berufsausbildung im Konstruktionsbereich Umsetzungshilfen für die beiden Ausbildungsberufe entwickelt. BIBB (Hrsg.): Ausbildung gestalten: Technische/-r Produktdesigner/-in – Technische/-r Systemplaner/-in. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2012, 212 S. + CD-ROM, 24,90 EUR, ISBN 978-3-7639-5073-7

Planmäßig ausbilden im Kleinbetrieb

Die Ausbildungsbeteiligung von Kleinbetrieben ist in den letzten Jahren zurückgegangen. Um dem entgegenzuwirken und den Unternehmen Unterstützung und Orientierung zu geben, bietet das Internet-Portal „foraus.de“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) praxisnahe Informations- und Arbeitsmaterialien zur Planung und Umsetzung der Berufsausbildung an. „Planmäßig ausbilden im Kleinbetrieb“ zeigt in vier Modulen, wie kleine Betriebe, die hauptsächlich in laufenden Arbeits- und Geschäftsprozessen im unmittelbaren Kundenkontakt ausbilden, dies als Vorteil für eine gute Ausbildung nutzen können. „Ausbildungsplan erstellen“, „Mit einem Lernpass ausbilden“, „Mit Lernbögen aktivierend anleiten“ und „Mit Arbeitsaufträgen motivieren“ sind die Themen, zu denen PDF-Dokumente und Lernbögen heruntergeladen werden können. (Quelle: BIBB Pressemitteilung 56/2014, 19.12.2014 BIBB). Weitere Informationen unter www.foraus.de/html/6174.php

Zwei Berufsgruppen für industrielle Elektroberufe?

Entsprechen die gegenwärtigen industriellen Elektroberufe den Erfordernissen des Beschäftigungs- und Ausbildungssystems angesichts der dynamischen Entwicklung der Einsatzfelder, der Veränderungen betrieblicher Prozessabläufe und der allgemeinen Technologieentwicklung noch ausreichend? Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat sich dieser Frage beschäftigt und dazu die Ergebnisse der Berufsfeldanalyse online gestellt. www.bibb.de/dokumente/pdf/Workshopprotokoll-2014.pdf

WAS UND WANN?

Hochschultage Berufliche Bildung 2015 http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/erzw/ibbd/hbb2015	19.03.2015 bis 20.03.2015 in Dresden
25. Fachtagung der BAG Elektro-, Informations-, Metall- und Fahrzeugtechnik: Bedeutungsverlust oder Imagegewinn? Wandel der elektro- und metalltechnischen Ausbildung www.bag-elektrometall.de	19.03.2015 bis 20.03.2015 in Dresden
4. Internationaler Berufsbildungsforschungskongress „Developing Skills across Institutional Boundaries“, Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB IFFP IUFFP	25.03.2015 bis 27.03.2015 in Zollikofen/Bern

GTW VERGIBT WISSENSCHAFTSPREIS 2014

Die Arbeitsgemeinschaft Gewerblich-Technische Wissenschaften und ihre Didaktiken (gtw) zeichnet alle zwei Jahre hervorragende wissenschaftliche Arbeiten aus, die wichtige Beiträge zur Ent-wicklung des Erkenntnisstands in der Disziplin leisten. Im Rahmen ihrer Herbstkonferenz 2014 an der RWTH Aachen wurde der von FESTO gesponserte Wissenschaftspreis „Gewerblich-technische Wissenschaften“ an zwei Preisträger in der Kategorie „Studienabschlussarbeiten“ verliehen. Insgesamt wurden mehrere Abschlussarbeiten mit durchweg sehr gutem Ergebnis aus unterschiedlichen Hochschulen in ganz Deutschland in die engere Wahl genommen. Ein Wissenschaftspreis in der Kategorie „Dissertationen“ wurde in diesem Jahr nicht vergeben.

Nach Beratung und Beschlussfassung einer von der gtw gebildeten Auswahlkommission wurden die folgenden Arbeiten ausgezeichnet:

Preisträger 2014:

- Anna Unterrainer: „Gestaltung und Konstruktion im Beruf der Maßschneiderin/des Maßschneiders – Arbeitsprozessbeschreibungen und Gestaltungsempfehlung für die didaktische Jahresplanung“

  Examensarbeit an der RWTH Aachen in der beruflichen Fachrichtung Textiltechnik und -gestaltung (Betreuer: apl. Prof. Frenz, RWTH Aachen)

- Hans-Peter Jensen: „Kompetenzerwerb für das Arbeiten an Anlagen zur Kraft-Wärme-Kopplung“

  Masterarbeit an der Universität Flensburg in der beruflichen Fachrichtung Metalltechnik (Betreuer: Prof. Schlausch, Universität Flensburg)

Neben der Exzellenz der Arbeiten stellte für die Auswahl der Aspekt, dass charakteristische Arbeits- und Forschungsschwerpunkte der gewerblich-technischen Wissenschaften und ihrer Didaktiken repräsentiert werden, ein wichtiges Entscheidungskriterium dar. Die beiden prämierten Arbeiten befassen sich in diesem Sinne mit einer berufswissenschaftlichen und berufsdidaktischen Themenstellung in den beruflichen Fachrichtungen Textiltechnik und -gestaltung sowie Metalltechnik.

Besonderer Dank der gtw geht an die Firma FESTO, einem namhaften Technologie- und Lehrmittelhersteller, der die Preisverleihung seit Jahren finanziell unterstützt und damit einen wichtigen Beitrag zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses liefert.

Vergabe des gtw-Wissenschaftspreises 2014 während des Tagungsfestes der gtw-Herbstkonferenz an der RWTH Aachen (von links: gtw-Ehrenpräsident Prof. Dr. Georg Spöttl, gtw-Sprecher apl. Prof. Dr. Martin Frenz, Ausrichter der gtw-Herbstkonferenz Prof. Dr. Christopher Schlick, Festo-Vertreter Nicolai Happel, gtw-Preisträgerin Anna Unterrainer, gtw-Preisträger Hans-Peter Jensen, FESTO-Vertreter Udo Wiesner).

Sprecher der gtw:

Prof. Dr. Matthias Becker
Universität Flensburg
Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik
Telefon: +49 (0) 461 805-2160
E-Mail: becker(at)biat.uni-flensburg.de

apl. Prof. Dr. Martin Frenz
RWTH Aachen University
Lehrstuhl und Institut für Arbeitswissenschaft
Telefon: +49 (0) 241 80-99480
E-Mail: m.frenz(at)iaw.rwth-aachen.de

Prof. Dr. Lars Windelband
PH Schwäbisch Gmünd
Institut für Bildung, Beruf und Technik
Telefon: +49 (0) 7171 983-277
E-Mail: lars.windelband(at)ph-gmuend.de

Koordinierungsstelle der gtw: http://www.ag-gtw.uni-bremen.de

Julia Tonn • Koordinierungsstelle GTW
c/o Institut Technik und Bildung (ITB) • Universität Bremen
Am Fallturm 1 • 28359 Bremen
Telefon: +49 (0) 421 218 – 66 271 • Fax: +49 (0) 421 218 – 98 66 271
E-Mail: gtw(at)uni-bremen.de

Lernortkooperation – der nächste Versuch

In der vom Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung im November 1997 herausgegebenen Empfehlung zur Kooperation der Lernorte lautet es wie folgt: „Im dualen System der Berufsbildung erfolgt die Ausbildung an unterschiedlichen Lernorten, die zur Erreichung des gemeinsamen Ausbildungsziels aufeinander angewiesen sind. ... Wie Erfahrungen zeigen, führt eine gute Kooperation auch zur Effizienzsteigerung. Die Kooperation der Lernorte kann sich beziehen auf inhaltliche, organisatorische und pädagogische Fragen."

Lernortkooperation wird zwar seit Jahren stets gefordert, in der Praxis ist sie allerdings selten bis kaum zu finden. Daher fördert das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in einem neuen Versuch das Transferprojekt „Lernortkooperation", welches von der Handwerkskammer Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim in Zusammenarbeit mit der Forschungsgruppe Praxisnahe Berufsbildung (FPB) der Universität Bremen durchgeführt wird. Für die Lernorte „Berufsschule" und „Überbetriebliche Berufsbildungsstätte" soll am Beispiel des Lernfeldes 7 und der Inhalte und Themen der korrespondierenden HPI-begutachteten Kurse erarbeitet werden, wie unter Nutzung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien die Lernortkooperation zu realisieren und bei Erfolg zu transferieren ist.

Dabei ist nicht die strikte Synchronisierung der Ausbildungsinhalte das Hauptanliegen, da dies in den meisten Fällen aufgrund der organisatorischen Rahmenbedingungen ohnehin illusorisch bleiben muss. Vielmehr geht es im Kern darum, Ausbildungsabläufe für Lernende und Lehrende transparent zu machen und die einzelnen Abschnitte gedanklich miteinander so in Verbindung zu bringen, dass Zusammenhänge und Wechselbeziehungen der Lerninhalte erkannt werden. Kooperation in „gläserner" Darstellung macht auch für Betriebe einsichtig, was an den Lernorten geschieht und wie sie davon profitieren können.

Das Projekt „Lernortkooperation" geht im Ausbildungsjahr 2014/15 in die Endphase. Auf der Website „www.lok-shk.de" ist dargestellt und beispielhaft beschrieben, was in dem seit Ende 2012 laufenden Versuch gemacht und bisher erreicht wurde. Die Website enthält die Menüpunkte

- Anlass und Idee
- Zielsetzungen
- Ordnungsmittel
- Abstimmungsinstrumente
- Arbeits- und Zeitplan
- Kooperationsverbünde
- Transferpotenziale.

Wer Näheres erfahren und Kontakt aufnehmen möchte, wende sich bitte an Axel Lange (a.lange@hwk-osnabrueck.de)

REZENSION

Nutzen Frauen und Männer Softwareprodukte und Weboberflächen unterschiedlich?

Digitale Technologien sind heute fester Bestandteil des Alltags im beruflichen und privaten Leben der Menschen. Ebenso ist Gleichstellung der Geschlechter im gesellschaftlichen Diskurs fest verankert und steht schon lange auf der politischen Agenda. Doch wie kann eine Berücksichtigung der Genderperspektive aussehen, um die Bedarfsgerechtigkeit und Qualität von Software zu steigern, neue Marktpotenziale zu erschließen und Entwicklungskosten zu minimieren?

Der Sammelband „Gender-UseIT. HCI, Usability und UX unter Gendergesichtspunkten" befasst sich wissenschaftlich-systematisch mit dieser Fragestellung. In einem sind sich die 26 Autorinnen und Autoren einig: Digitale Technologien sind nicht per se geschlechtsneutral – und es ist wichtig, nicht so zu tun, als ob sie es wären.

„Das bedeutet jedoch keinesfalls, dass es darum geht, eine Software ‚für Männer' oder ‚für Frauen' zu gestalten", betont Nicola Marsden, Professorin an der Hochschule Heilbronn und Vorstandsmitglied im Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit. Gemeinsam mit Ute Kempf hat sie den Band herausgegeben, der verschiedene Herangehensweisen aufzeigt, sich der Herausforderung zu stellen, die Kategorie Geschlecht in der Mensch-Technik-Interaktion, der Nutzungserfahrung und der Gebrauchstauglichkeit von Benutzungsschnittstellen von Softwareprodukten und Weboberflächen angemessen zu berücksichtigen.

Dabei werden folgende Fragen aufgegriffen: Welche Erkenntnisse können die verschiedenen technischen, naturwissenschaftlichen und sozialwissenschaftlichen Disziplinen beitragen? Welche Befunde der Geschlechterforschung und der Gender Studies zu digitalen Technologien liegen vor? Wie können ein Wissenstransfer zwischen den Disziplinen und ein Wissenschafts-Praxis-Dialog gelingen? Schreiben Softwareprodukte und Weboberflächen angenommene Unterschiede zwischen Frauen und Männern fest?

Die im Oktober 2014 veröffentlichte Publikation widmet sich in 15 Einzelbeiträgen den Themen Geschlecht im Gestaltungsprozess, Erweiterung bestehender Vorgehensweisen, Geschlecht als Einschreibung in Software, Diversity als Voraussetzung sowie Nutzungsgruppen und Geschlecht. Der Buchveröffentlichung vorausgegangen ist die Fachtagung Gender-UseIT im April 2014, die den Wissenschafts-Praxis-Dialog eröffnete.

Mit der Publikation wird das Ziel verfolgt, die Genderperspektive systematisch in die Technikforschung, die Technikgestaltung und die gesellschaftliche Diskussion zu integrieren und richtet sich an alle Interessierten aus Wissenschaft und Praxis, die in diesen Bereichen forschen und arbeiten und an einer chancengerechten Entwicklung und Gestaltung von Softwareprodukten und Weboberflächen mitwirken wollen.

Nicola Marsden und Ute Kempf (Hrsg.): „Gender-UseIT. HCI, Usability und UX unter Gendergesichtspunkten", De Gruyter Oldenbourg, ISBN: 978-3-11-036322-7.

www.degruyter.com/view/product/428213

Einladung: Mitgliederversammlung 2015 der BAG Elektro-, Informations-, Metall- und Fahrzeugtechnik

Zeit: Donnerstag, 19. März 2015, **17:15 Uhr** (Achtung, neue Zeit!) Ort: Technische Universität Dresden (Genaue Adresse und Raum werden im Tagungsprogramm bekanntgegeben)

Folgende Tagesordnung ist geplant:

1. Formalia
2. Wahl des Protokollführers
3. Grundsätze der Tätigkeit und Bericht des Vorstandes
4. Bericht des Schatzmeisters, Bericht der Kassenprüfer
5. Entlastung des Vorstandes
6. Neuwahl des Vorstandes, Bestellung besonderer Vertreter (gem. § 6) und Wahl der Beiräte
7. Verschiedenes

BAG IN KÜRZE

Plattform zu sein für den Dialog zwischen allen, die in Betrieb, berufsbildender Schule und Hochschule an der Berufsbildung beteiligt sind – diese Aufgabe haben sich die Bundesarbeitsgemeinschaften gestellt. Ziel ist es, die berufliche Bildung in den jeweiligen Fachrichtungen Elektro-, Informations-, Metall- und Fahrzeugtechnik auf allen Ebenen weiterzuentwickeln.

Die Zeitschrift „lernen & lehren“ – als wichtigstes Organ der BAG – ermöglicht den Diskurs in einer breiten Fachöffentlichkeit und stellt für die Mitglieder der BAG regelmäßig wichtige Informationen bereit, die sich auf aktuelle Entwicklungen in den Fachrichtungen beziehen. Sie bietet auch Materialien für Unterricht und Ausbildung und berücksichtigt abwechselnd Schwerpunktthemen aus der Elektrotechnik und Informationstechnik sowie der Metalltechnik und Fahrzeugtechnik. Berufsübergreifende Schwerpunkte finden sich immer dann, wenn es wichtige didaktische Entwicklungen in der Berufsbildung gibt, von denen spürbare Auswirkungen auf die betriebliche und schulische Umsetzung zu erwarten sind.

Eine mittlerweile traditionelle Aufgabe der Bundesarbeitsgemeinschaften ist es, im zweijährlichen Turnus die Fachtagungen Elektrotechnik und Metalltechnik im Rahmen der HOCHSCHULTAGE BERUFLICHE BILDUNG zu gestalten und so einer breiten Fachöffentlichkeit den Blick auf Entwicklungstendenzen, Forschungsansätze und Praxisbeispiele in den Feldern der elektro-, informations- sowie metall- und fahrzeugtechnischen Berufsbildung zu öffnen. Damit geben sie häufig auch Anstöße, Bewährtes zu überprüfen und Neues zu wagen.

Die Bundesarbeitsgemeinschaften möchten all diejenigen ansprechen, die in der Berufsbildung in einer der Fachrichtungen Elektro-, Informations-, Metall- oder Fahrzeugtechnik tätig sind, wie z. B. Ausbilder/-innen, (Hochschul-)Lehrer/-innen, Referendare und Studierende, wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen sowie Vertreter/-innen von öffentlichen und privaten Institutionen der Berufsbildung. Sie sind herzlich eingeladen, Mitglied zu werden und die Zukunft mitzugestalten.

BAG IN IHRER NÄHE

Baden-Württemberg	Ulrich Schwenger	schwenger@bag-elektrometall.de
Bayern	Peter Hoffmann	p.hoffmann@alp.dillingen.de
Berlin/Brandenburg	Bernd Mahrin	bernd.mahrin@alumni.tu-berlin.de
Bremen	Olaf Herms/ Michael Kleiner	oherms@uni-bremen.de mkleiner@uni-bremen.de
Hamburg	Wilko Reichwein	reichwein@gmx.net
Hessen	Uli Neustock	u.neustock@web.de
Mecklenburg-Vorpommern	Christine Richter	ch.richter.hro@gmx.de
Niedersachsen	Andreas Weiner	weiner@zdt.uni-hannover.de
Nordrhein-Westfalen	Reinhard Geffert	r.geffert@t-online.de
Rheinland-Pfalz	Stephan Repp	mail@repp.eu
Saarland	Dieter Schäfer	d.schaefer@hwk-saarland.de
Sachsen	Martin Hartmann	martin.hartmann@tu-dresden.de
Sachsen-Anhalt	Klaus Jenewein	jenewein@ovgu.de
Schleswig-Holstein	Reiner Schlausch	reiner.schlausch@biat.uni-flensburg.de
Thüringen	Matthias Grywatsch	m.grywatsch@t-online.de

Hinweis für Selbstzahler:

Bitte auf das
Konto Nr. 809 487 14
bei der Sparkasse Bremen,
BLZ 290 501 01, überweisen!
IBAN:
DE30290501010080948714
SWIFT-/BIC-Code:
SBREDE22XXX

BAG-MITGLIED WERDEN

www.bag-elektrometall.de/pages/BAG_Beitritt.html

www.bag-elektrometall.de
kontakt@bag-elektrometall.de
Tel.: 04 21/2 18-66 301
Fax: 04 21/2 18-98 66 301
Konto-Nr. 809 487 14
Sparkasse Bremen (BLZ 290 501 01)
IBAN: DE30290501010080948714
SWIFT-/BIC-Code: SBREDE22XXX

IMPRESSUM

Bundesarbeitsgemeinschaften für Berufsbildung in den Fachrichtungen
Elektro-, Informations-, Metall- und Fahrzeugtechnik e. V.
c/o ITB – Institut Technik und Bildung
Am Fallturm 1
28359 Bremen
04 21/2 18-66 301
kontakt@bag-elektrometall.de

Redaktion
Michael Sander

Layout
Brigitte Schweckendieck

Gestaltung
Winnie Mahrin

te. Dies erfordert die Ressourcenbereitstellung seitens aller Beteiligten – denn Berufsorientierung geht nicht „nebenher".

Anmerkung

1) Modellversuch „S'Cool Wiki – Förderung der Fach-, Medien- und Sozialkompetenz über Web 2.0 im Elektro- und IT-Handwerk" im Rahmen des Modellversuchsförderschwerpunkts „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung", www.bibb.de/heterogenitaet, www.foraus.de.

Literatur

FORSA (2011): Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analyse mbH: Zusammenfassung zur Forsa Trendmessung im Handwerk 2011. Online unter http://www.handwerk-bw.de/fileadmin/user_upload/Newsanhaenge/2011/forsa-trendmessung-2011.pdf (08.09.2013)

Gei, Julia/Hucker, Tobias (2013): Wie lässt sich das Image der dualen Berufsausbildung fördern? Ergebnisse einer Expertenbefragung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 42. Jg., Heft 4, S. 18 f.

Gohlke, Petra (o. J.): Steigerung der Attraktivität von elektrotechnischen Berufen im Handwerk – Übergangsprojekte unter Einsatz einer Web 2.0-Plattform. Erscheint in: Westhoff, Gisela (Hrsg.): Heterogenität und Vielfalt in der beruflichen Bildung – Konzepte, Verfahren und Instrumente aus der Modellversuchsforschung. Bielefeld (in Vorbereitung)

Fachkräftenachwuchs gewinnen

Navigation von der Schule zur Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie

Durch den demografischen Wandel wird die Gewinnung von geeigneten Auszubildenden gerade für kleine und mittlere Unternehmen immer schwieriger. In dem Beitrag wird von einem Handlungsansatz berichtet, durch den Betriebe der Metall- und Elektroindustrie in der Ausbildungsregion Südbrandenburg bei der Gewinnung von Auszubildenden unterstützt werden sollen. Den Schwerpunkt bildet das Modell „Ausbildungsnavigator – die Vorbereitung und die Begleitung von Jugendlichen auf den Übergang von der Schule in die Berufsausbildung". Es wurde im Rahmen des BIBB-Modellversuchsprogramms „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung" erarbeitet.[1]

Frank Berg

Ausgangslage

Der demografische Wandel hat gerade in den ländlichen Regionen Ostdeutschlands gravierende Auswirkungen. Dabei ist inzwischen eine vergleichbare Entwicklung auch bundesweit festzustellen. Im Wirtschaftsmagazin „forum" der IHK Cottbus (Südbrandenburg) wird diese Situation so beschrieben: „Schon seit 2006 haben wir von Jahr zu Jahr weniger Bewerber. Dadurch blieben immer mehr Lehrstellen unbesetzt. 2012 konnten allein die Unternehmen im IHK-Bereich für 70 000 Lehrstellen keine geeigneten Bewerber finden. (...) Gerade kleine Betriebe sind bei diesem Wettbewerb die Verlierer. (...) Seit 2006 hat sich der Anteil der Betriebe, die keine Bewerbung erhalten, fast verfünffacht." (DIHK 2013)

Gleichzeitig sind immer wieder Jugendliche ohne Ausbildung – der Übergang von der Schule in das Berufsausbildungssystem gelingt bei weitem nicht jedem. Das liegt auch daran, dass das Schulsystem oft nicht in der Lage ist, die Schülerinnen und Schüler in adäquater Weise auf die eigenen Entwicklungsmöglichkeiten im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt vorzubereiten und zu orientieren. Die Folge: Betriebe können bei gleichzeitig gravierendem Nachfragemangel das Ausbildungspotential ihrer Region nicht ausschöpfen. Teilweise sind sie auch nicht in der Lage oder nicht bereit, mit einer stark zunehmenden Heterogenität ihrer Auszubildenden umzugehen, die sich einstellt, wenn das Bewerberpotential weitaus stärker als bislang üblich ausgeschöpft wird.

Für die Entwicklung von Lösungsansätzen für diese schwierige regionale Situation liegt auf der Hand, dass der gesamte Prozess des Übergangs junger Menschen von der allgemeinbildenden Schule in das berufliche Ausbildungssystem in den Blick genommen werden muss und hierbei auch die regionalen Unternehmen einbezogen werden müssen. In den südbrandenburgischen Landkreisen Elbe-Elster (EE) und Oberspreewald-Lausitz (OSL) wird die Sekundarstufe I (7. bis 10. Klasse) in der Oberschule, die Sekundarstufe II (11. und 12. Klasse) in Gymnasien realisiert. Die bislang in den Landkreisen und jeweiligen Schulen verfolgten Wege sind dabei sehr unterschiedlich und erstrecken sich von der Teilnahme am Berufsorientierungsprogramm des BMBF[2] über bei regionalen Bildungsstätten eingerichtete „Werkstatttage“ bis hin zu eigenen Wegen der Berufsorientierung im Arbeit-Wirtschaft-Technik-Unterricht und einzelnen Betriebskooperationen im Rahmen von Landesprogrammen.

Obwohl die Anzahl der freien Ausbildungsstellen in den beiden Landkreisen ähnlich hoch wie die Anzahl der Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz ist, gleichen sich diese beiden Seiten nicht aus. Gerade in Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie fehlen geeignete Auszubildende.

BIBB-Modellversuch „Ausbildungsnavigator“

Unter der Bezeichnung „Ausbildungsnavigator“ wurde in Südbrandenburg eine Systematik für einen Lösungsansatz entwickelt (Berg o. J.). Für eine erfolgreiche Navigation von der Schule bis zur Ausbildung sind demnach drei übergreifende Ideen von Bedeutung:

a) Kontinuität: Es sollten Formen der Berufsorientierung gefunden werden, die „step by step“ einen kontinuierlichen Aufbau von Bindungen zwischen Schülerinnen und Schülern und Unternehmen von der 7. Klasse an ermöglichen, und zwar Bindungen mit Verstand, Gefühl und Sinnen.

b) Flexibilität und Wahlfreiheit: Den Schülerinnen und Schülern sollte bei den Angeboten zur Berufsorientierung Kennenlern- und Ausprobiermöglichkeiten zwischen mehreren, verschiedenen Berufsrichtungen ermöglicht werden.

c) Heterogenität: Die Angebote der Berufsorientierung sollten die heterogenen Zugangsvoraussetzungen von Jugendlichen zur Ausbildung berücksichtigen. Das heißt insbesondere, dass auch für leistungsschwächere Jugendliche Wege gefunden werden müssen, die letztlich in eine erfolgreiche duale Ausbildung münden können.

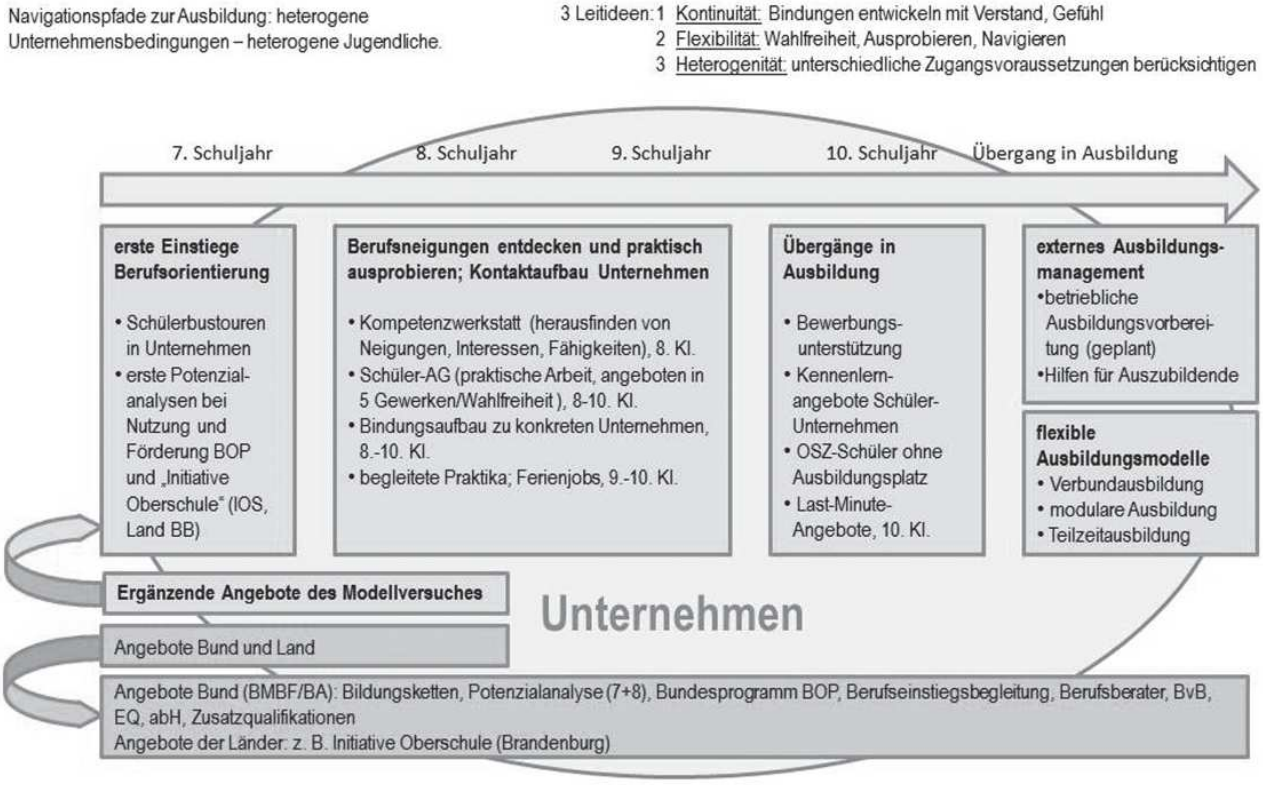


Abb. 1: Modell „Ausbildungsnavigator“

Angebote vernetzen und systematisieren

Kinder orientieren sich – bewusst oder unbewusst – schon sehr frühzeitig darauf, wie sie später einmal leben und arbeiten wollen. Spätestens im 7. Schuljahr sollten jedoch bewusst erste, systematische Einstiege in die Berufsorientierung anfangen. In vielen Schulen beginnen hier Potenzialanalysen über das Berufsorientierungsprogramm des Bundes. Im Falle des Modellversuches „Ausbildungsnavigator" fanden darüber hinaus auch Schülerbustouren in Unternehmen statt, um den Kindern einen Eindruck von verschiedenen Arbeitswelten zu vermitteln.

In den 8. Klassen der Oberschule Finsterwalde (Oskar-Kjellberg-Oberschule) wurde im Rahmen des Ganztagskonzepts der Schule mit je einer Wochenstunde über zwölf Wochen lang eine Kompetenzwerkstatt mit allen Schülerinnen und Schülern erprobt. Der Schwerpunkt der Methodik lag auf der Ermittlung und dem Bewusstmachen der Stärken der Teilnehmenden. Die Schülerinnen und Schüler erfuhren spielerisch (z. B. über Kärtchen-Systeme, aktives Malen und Gestalten, Gruppen-Feedbacks), sich bestimmter Werte, Neigungen und Interessen in ihrem Leben bewusst zu werden: Wo sehe ich mich in fünf Jahren? Welche Berufsrichtungen kämen für mich in Frage und welche eher nicht? Bestandteil des Kurses ist es auch, während dieser zwölf Wochen mindestens zwei KMU zu besuchen, um sich dort bei Verantwortlichen über den Betriebsalltag und über Ausbildungsberufe im Unternehmen zu informieren. Aus diesen Erfahrungen, die die Schüler/-innen in der Kompetenzwerkstatt machen, erwächst bei etwa einem Drittel der Schüler/-innen schon das Interesse, bestimmte Tätigkeits- und Berufsfelder näher kennenzulernen.

Einige typische dieser Tätigkeits- und Berufsfelder konnten die Schüler/-innen in den 8. Klassen im Rahmen der Schüler-AG durch praktische Arbeit in verschiedenen Gewerken ausprobieren. Die Schüler-AG bietet sechs Tätigkeitsbereiche an, die jeweils von einer Fachkraft geleitet werden. Das sind die Bereiche Metall, Holz, Kunst und Kreativität, Farbe, Hauswirtschaft sowie Mediengestaltung. Über 100 Schülerinnen und Schüler der Oberschule Finsterwalde nahmen im Schuljahr 2013/14 an der Schüler-AG stundenweise an mindestens elf Wochen teil. Viele wählten nicht nur eines der sechs Gewerke, sondern mehrere; nicht wenige nahmen auch in den 9. und 10. Klassen noch einmal an der Schüler-AG teil. Insgesamt elf Unternehmen unterstützen die Schüler-AG – neben der Bundesagentur für Arbeit und dem Landkreis Elbe-Elster – durch finanzielle Beiträge.

Von großer Bedeutung ist, dass die Berufsorientierung nach der 8. Klasse nicht abbricht. Das Berufsorientierungsprogrammm des Bundes bezieht sich auf die 7. und 8. Klassen – was wird aber aus den 9. und 10. Klassen?

In den 9. und 10. Klassen sollten die praktischen Übungen nicht mehr allein in Werkstatt-Bereichen, sondern auch in Betrieben stattfinden. Der Übergang kann fließend sein. Beim Ausbildungsnavigator wird die Schüler-AG in der neunten Klasse durch die Vermittlung in betriebliche Praktika fortgeführt, in der 10. Klasse durch konkrete Bewerbungsunterstützungen für einen Ausbildungsplatz. Bei den Praktika wurden im Modellversuch verschiedene Kennenlernangebote ausprobiert. Es stellte sich heraus, dass Unternehmen am ehesten in der Lage sind, kurzzeitige (drei Tage) Angebote für Jugendliche zu organisieren und einzurichten. Sie haben für beide Seiten (Unternehmen und Jugendliche) eine niedrige Realisierungsschwelle und können auch jederzeit erweitert werden. Bei jenen Schülerinnen und Schülern in den 10. Klassen, die gegen Ende des Schuljahres noch keinen Ausbildungsplatz gesichert hatten, wurden Last-Minute-Angebote unterbreitet. Für Jugendliche, die bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres noch keinen Ausbildungsplatz hatten und im Rahmen der Berufsschulpflicht in entsprechenden Klassen zusammengefasst waren, wurde ebenfalls ein spezielles Modul zur Heranführung an Ausbildung entwickelt und erfolgreich getestet.

> Niedrige Realisierungsschwelle für beide Seiten

Für den Übergang leistungsschwächerer Schüler/-innen gewinnen Modelle für eine betriebliche Ausbildungsvorbereitung – ca. sechs bis zehn Monate – an Bedeutung. Sie bilden die Brücke zwischen der Berufsorientierung und der Ausbildung. Dies konnte im Rahmen des Ausbildungsnavigators noch nicht umgesetzt werden, bildet jedoch den Schwerpunkt der weiteren Entwicklungsplanung. Angebote der Berufsausbildungsvorbereitung können gemeinsam von Projektträgern mit Betrieben, Kammern und Oberstufenzentren entwickelt werden. Sie sollten persönlichkeitsfördernde Ziele mit dem Erwerb berufsbezogener Grundlagenqualifikationen verbinden und möglichst schon konkret auf die Inhalte der künftigen Ausbildung zugeschnitten sein.

Auch für den direkten Übergang in Ausbildung spielen flexible Angebote, die den heterogenen Zugangsvoraussetzungen entgegenkommen, eine wichtige Rolle. So können modulare Ausbildungs- und Umschulungsangebote, wie sie auch im Ausbildungsnavigator vorgesehen sind, wesentlich dazu beitragen, leistungsschwächere Jugendliche oder solche mit längerfristigen Unterbrechungen bei der Ausbildung (z. B. bei Schwangerschaft) letztlich erfolgreich auf den Weg zum Berufsabschluss zu führen. Ähnlich kann das bei Angeboten der Teilzeitqualifizierung sein. Und auch Verbundausbildung – wenn zum Beispiel Teile der Ausbildung auf einen Träger beruflicher Bildung übertragen werden – kann wesentlich dazu beitragen, dass sich mehr kleinere Betriebe die Einstellung von Auszubildenden zutrauen.

Netzwerk Metall- und Elektroindustrie

Im Landkreis EE und Umgebung moderiert die Entwicklungsgesellschaft Energiepark Lausitz GmbH (EEPL) das Unternehmensnetzwerk Metall- und Elektroindustrie (ARGE MEI) mit ca. 30 Unternehmen und 4.000 Beschäftigten. Die zugehörigen Unternehmen haben untereinander ihre Wirtschaftsbeziehungen ausgebaut und über die Vermittlung der EEPL bzw. über Projekte schrittweise weitere Themen in das Repertoire ihrer Zusammenarbeit aufgenommen: Qualifizierung, Beschäftigung von Älteren (50plus), Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Marketing „Metall Finsterwalde“, gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen (CSR), zunehmend auch Ausbildung. Die EEPL bietet Verbundausbildung für die Metallunternehmen an, das heißt, die übernimmt im Auftrag der Unternehmen Teile der Ausbildung und erleichtert dadurch kleineren Unternehmen die Aufnahme von Auszubildenden. Im Jahre 2014 realisiert die EEPL beispielsweise mit 15 Auszubildenden Teile der Ausbildung. Dadurch können in der Metall- und Elektroindustrie Südbrandenburgs Nachwuchsprobleme langfristiger und systematischer angegangen werden.

Fazit und Perspektiven

Für viele Wirtschaftszweige, darunter auch in der Metall- und Elektroindustrie, erweist sich die Suche nach geeigneten Auszubildenden als schwierig. Geeignete Lösungswege können einzelbetrieblich in der Regel nicht mehr gefunden werden. Gefragt sind langfristig aufgebaute Netzwerklösungen: zunächst zwischen den Betrieben selbst im Rahmen von Unternehmensnetzwerken sowie auch mit Entwicklungsgesellschaften, mit Schulen und Oberstufenzentren, mit den IHKs und HWKs und mit anderen mehr. Regionale Entwicklungsgesellschaften oder Träger der beruflichen Bildung spielen hierbei eine Schlüsselrolle, da die Vernetzungsarbeit in der Regel nicht allein von den Betrieben geleistet werden kann.

Bei den vielen vorhandenen Ansätzen der beruflichen Orientierung und Bildung kommt es darauf an, über die Vernetzung eine Systematik zu erreichen, die den oben genannten Leitideen der Kontinuität, der Flexibilität und der Heterogenität Rechnung trägt.

> Herausfinden der Stärken und Schwächen

Hierbei hat es sich bewährt, wenn in den 7. und 8. Klassen Kompetenzentdeckung und praktische Werkstatt-Tage im Vordergrund der beruflichen Orientierung stehen: Neigungen kennenlernen und praktisch ausprobieren. Kontakte zu Betrieben spielen dabei von Anfang an eine wichtige Rolle: Unternehmer schauen sich die Arbeiten in den Werkstätten und deren Ergebnisse an, und sie beteiligen sich an der Finanzierung; Schüler/-innen lernen Betriebe kennen.

In den 9. und 10. Klassen stehen eher Unternehmenstage für die Jugendlichen im Vordergrund, das heißt praktische Arbeit in Unternehmen über Praktika und Ferienjobs, Angebote zum gegenseitigen Kennenlernen von Schülerinnen und Schülern sowie Unternehmen, verbunden mit Bewerbungsunterstützung. Damit Schülerinnen und Schüler in den 9. und 10. Klassen erste Erfahrungen in Unternehmenspraktika machen können, fehlen derzeit noch geeignete Förderprogramme. Die Unternehmen, die Schüler/-innen in diesen Klassenstufen aufnehmen, haben einen erheblichen Zeit-, Personal- und Sachaufwand, der bislang seitens der Bundespolitik noch nicht gefördert wird.

Für Jugendliche, die voraussichtlich keinen direkten Zugang zur Ausbildung finden, sind parallel zum „Normalweg“ der beruflichen Orientierung schon von der 7. Klasse an besondere Unterstützungsangebote erforderlich, so das Herausfinden der Stärken und Schwächen und die Einleitung von Unterstützungsmaßnahmen (z. B. Nachhilfe). Vor allem die Stärken sollten im Kontakt mit Betrieben ausgebaut werden. Besondere Unterstützungsaktionen sind auch am Ende der 10. Klasse und in den Berufsorientierungsklassen der Oberstufenzentren erforderlich, also für

Schüler/-innen, die noch keinen Ausbildungsplatz haben (Beispiele für Handlungsansätze werden vorgestellt in www.bibb.de/heterogenitaet).

Auch die Struktur der Ausbildung selbst hat Einfluss darauf, ob oder wie sich Auszubildende einer erfolgreichen Berufsausbildung nähern. Angebote wie modulare Ausbildung (vgl. Kloas 2001), Teilzeitausbildung oder die Verbundausbildung mit einem Bildungsträger sind geeignete Wege, um einerseits auch leistungsschwächere Jugendliche oder solche mit besonderen Problemlagen erfolgreich zur Ausbildung zu führen, andererseits Betriebe auch zu entlasten. Gerade im Bereich kleiner und mittlerer Unternehmen bedeutet die Entwicklung von Ausbildungsvorbereitungsprogrammen sowie von flexiblen Formen der Ausbildung jedoch einen erheblichen konzeptionellen Arbeitsaufwand, der nur in Netzwerken aller Beteiligten und mit Unterstützung der öffentlichen Hand zu bewältigen ist. Dies ist aber notwendig, wenn man den heterogenen Zugangsvoraussetzungen Jugendlicher für eine Ausbildung Rechnung tragen will. Dass sich Betriebe hierbei aktiv mit einbringen, bildet in der Zukunft eine zentrale Voraussetzung für ihre eigene Fachkräfteversorgung.

Anmerkungen

1) Dargestellt werden Ergebnisse aus dem Modellversuch „Ausbildungsnavigator“, gefördert durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Modellversuchsförderschwerpunktes „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“, www.bibb.de/heterogenitaet, www.foraus.de.

2) Vergleiche URL: www.berufsorientierungsprogramm.de.

Literatur

Berg, Frank (o. J.): Navigieren zur Ausbildung. In: Westhoff, Gisela (Hrsg.): Heterogenität und Vielfalt in der beruflichen Bildung – Konzepte, Verfahren und Instrumente aus der Modellversuchsforschung. Bielefeld (in Vorbereitung)

DIHK (2013): Ausbildungsverträge: letztmalig leichter Zuwachs. In: Forum – Das Brandenburger Wirtschaftsmagazin, Organ der Industrie- und Handelskammer (IHK) Cottbus, 13. Jg., Heft 6, S. 53

Kloas, Peter Werner (2001): Modulare Berufsausbildung: Eine Perspektive für die Benachteiligtenförderung. In: Fülbier, Paul/Münchmeier, Richard (Hrsg.): Handbuch Jugendsozialarbeit. Münster, S. 946–959

Berufsbildung als Aufklärung

Traditionen der aufklärenden Pädagogik bewahren

Gottfried Adolph erinnert Lehrer und Ausbilder technischer Berufe mit seinen Kommentaren und Essays – regelmäßig erschienen in der Zeitschrift „lernen und lehren“ – daran, die Traditionen der aufklärenden Pädagogik zu bewahren.

Der Autor schlägt eine Brücke zwischen der fachlichen Diskussion und der aufklärerischen Berufspädagogik und regt zum Nachdenken und Reflektieren an.

Diese neue, aktualisierte Ausgabe wurde um 30 Essays und Kommentare von 2002 bis 2009 erweitert.

Gottfried Adolph
Berufsbildung als Aufklärung
Kommentare und Essays
2011, 312 S., 19,90 € (D)
ISBN 978-3-7639-4879-6
Best.-Nr. 6004189

wbv.de

W. Bertelsmann Verlag
service@wbv.de | wbv.de | wbv-journals.de | wbv-open-access.de

wbv

Gesucht und Gefunden

Rekrutierung von Auszubildenden im Kfz-Handwerk

Georg Spöttl Daniela Ahrens Matthias Becker

Die Rekrutierung von Auszubildenden für Kfz-Betriebe ist zunehmend in die Diskussion geraten. Tendenziell wird angenommen, dass der demografische Wandel, die zunehmende Akademisierung und die Gruppe der vermeintlich nicht ausbildungsfähigen Jugendlichen dazu führen, dass zukünftig der erforderliche Nachwuchs nicht mehr gesichert werden kann. In der Presse ist bereits die Rede vom „Roten Teppich", der ausgerollt werden muss, um Jugendliche für eine Kfz-Ausbildung zu motivieren. Ob diese Entwicklung für Kfz-Werkstätten tatsächlich zu befürchten ist, wird nachstehend auf der Grundlage der Befragung von Betrieben per Fallstudien näher betrachtet.

Ausbildungsvoraussetzungen im Kfz-Gewerbe – Ökonomische Entwicklung

Das Kraftfahrzeughandwerk hat im letzten Jahrzehnt schwierige Zeiten mit Betriebsschließungen und einigen Konzentrationsphasen hinter sich gebracht. Dabei ist auch das Beschäftigungsniveau um ca. 10 Prozent gesunken. Allerdings stabilisiert sich das Gewerbe derzeit, und die Zahl der Betriebe und Beschäftigten nimmt wieder zu. Zugleich stabilisiert sich auch die Betriebsgröße, die bei durchschnittlich zwölf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern pro Betrieb liegt. Die solide wirtschaftliche Situation geht auch mit einer stabilen Ausbildungsquote von über 19 Prozent einher (vgl. Abb. 1).

Die Wartungs- und Reparaturfreundlichkeit moderner Fahrzeuge führt zu einem abnehmenden Wartungs- und Reparaturvolumen (vgl. DAT 2014, S. 52 ff.), was sich aber nicht nachteilig auf das Werkstattgeschäft auswirkt, da aufgrund der zunehmenden Fahrzeugkomplexität vermehrt in Fachwerkstätten repariert wird. Dadurch sind für die Ausbildung grundsätzlich gute Bedingungen gegeben.

Diese Situation führt zu einer entspannten Lage bei der Rekrutierung von Auszubildenden, bei der die Anzahl der Bewerbungen die Anzahl der Ausbildungsplätze über alle Betriebe hinweg stets weit übersteigt. Jedoch ist dabei zu beachten, dass das Kfz-Gewerbe traditionell weit über Bedarf ausbildet und so zahlreiche andere Beschäftigungsfelder, in denen Qualifikationen des Kfz-Gewerbes gefragt sind, mit „versorgt". Ob es durch veränderte Rahmenbedingungen (demografischer Wandel, Bewerberqualität) hier zu Veränderungen kommt, lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt nicht abschließend aussagen. Allerdings ist anzunehmen, dass aufgrund der hohen Ausbildungsquote weiterhin eine ausreichende Zahl qualifizierter Fachkräfte verfügbar sein wird. Damit wird die hohe Ausbildungsquote zu einer Art Bedingung für einen gesicherten Fachkräftenachwuchs. Angesichts der großen Ausbildungsplatznachfrage ist davon auszugehen, dass es regional sinkende Bewerberzahlen geben wird, jedoch keine strukturellen, die gesamte Kfz-Branche betreffenden Veränderungen. Bei wachsender Studienneigung läuft jedoch auch die Kfz-Branche Gefahr, dass insbesondere leistungsstarke Jugendliche nach Beendigung ihrer Ausbildung ein Studium aufnehmen und die Betriebe verlassen.

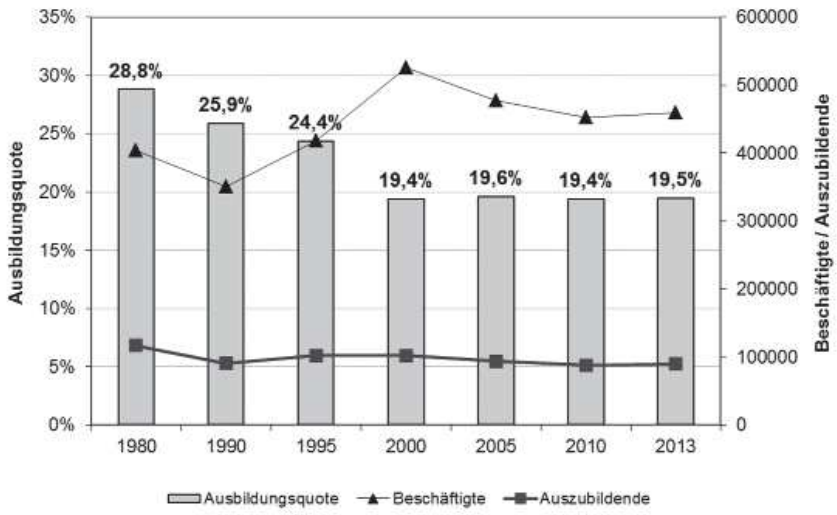


Abb. 1: Ausbildungsquote im Kfz-Gewerbe (Quelle: eigene Darstellung nach Angaben der ZDK-Geschäftsberichte; siehe ZDK 2014)

Rekrutierungsstrategien der Kfz-Betriebe

Betriebe auf der Suche nach Auszubildenden

Mit Hilfe von Fallstudien wurde untersucht, wie die charakteristischen Betriebstypen, die sich auf den Kfz-Handel sowie Kfz-Service und -Reparatur konzentrieren, die Rekrutierung von Auszubildenden – unterschiedlich – sicherstellen. Gerade im Handwerk werden auf diesem Wege die späteren Fachkräfte gewonnen. Da sich der Charakter einzelner Kfz-Betriebe je nach Zugehörigkeit zu Herstellern, Ketten, Freien Betrieben oder speziellen Werkstätten unterscheidet, bietet es sich an, eine Einteilung in vier Gruppen vorzunehmen:

- **Vertragswerkstätten** und Händlerbetriebe: Betriebe, die einen Händler- und/oder Servicevertrag mit einem Automobilhersteller abgeschlossen haben.
- **Niederlassungen und Mehr-Marken-Betriebe**: Betriebe, die als Niederlassungen vom Automobilhersteller betrieben werden, und große Betriebe, die mit mehreren Automobilherstellern Serviceverträge geschlossen haben und in der Regel zugleich als eher größere Betriebseinheiten „Mega-Dealer" sind.
- **Freie Kfz-Werkstätten**: Kfz-Betriebe ohne Vertragsbindung an einen Automobilhersteller, die aber meist Mitglied eines Netzwerkes sind, das Unterstützung für den Service und die Reparatur bereitstellt.
- **Spezialisierte Kfz-Werkstätten**: Betriebe, die nur ein ausgewähltes Aufgabenspektrum anbieten (Schnell-Service-Kette, Aggregate-Reparatur, Karosseriebetriebe).

Die Betriebsgröße reicht von 1–4 bis zu >200 Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen. Die durchschnittliche Mitarbeiterzahl im Kfz-Gewerbe von zwölf kennzeichnet etwa die branchentypische Mitte zwischen kleinen und großen Betrieben. Der Nachwuchsmangel stellt sich je nach Betriebstyp und Betriebsgröße unterschiedlich dar:

- Vertragswerkstätten, die einen „Full-Service" anbieten, stellen durchweg Nachwuchsprobleme fest, sobald es sich um ländliche Regionen handelt oder um Regionen mit Automobilherstellern und großen Zulieferern, die in der Regel höhere Löhne zahlen als das Handwerk.
- Kleinere Freie Werkstätten mit „Full-Service"-Angeboten in ländlichen Gebieten haben merkliche Probleme, Auszubildende zu gewinnen. Bei Freien Werkstätten, die einem Netzwerk (Serviceketten) angehören, ist die Situation sehr unterschiedlich. In Städten finden sie meist Jugendliche mit Interesse an einem Ausbildungsvertrag. In ländlichen Regionen mit industriellen Einzugsgebieten ist es in der Regel schwieriger.
- Kleinere spezialisierte Kfz-Werkstätten haben weder in Städten noch in ländlichen Regionen größere Probleme bei der Rekrutierung von Auszubildenden. Sie bilden allerdings auch tendenziell weniger aus.
- Niederlassungen oder Mehr-Marken-Betriebe (Mega-Dealer) verzeichnen bisher keinen Mangel an Ausbildungsplatzinteressenten. Ihre Größe und Attraktivität sowie überwiegend Städtenähe haben zur Folge, dass es eine ausreichende Ausbildungsplatznachfrage gibt.

Bei allen Unterschieden der einzelnen Betriebsgruppen lässt sich übergreifend feststellen, dass ein Mangel an Auszubildenden bisher

- weder bei Niederlassungen
- noch bei spezialisierten Werkstätten

spürbar ist. Bei

- freien Werkstätten und
- (ländlichen) Vertragswerkstätten

werden Anzeichen sichtbar, dass sich die bisher große Zahl an jugendlichen Bewerberinnen und Bewerber mit guten schulischen Abschlüssen (Hauptschulabschluss, mittlerer Bildungsabschluss) reduziert.

An schwächeren Jugendlichen (kein oder schlechter Hauptschulabschluss) sind die Betriebe bisher weniger interessiert. Hier argumentieren sie mit den hohen Qualitätsanforderungen, den kognitiven und den sozialen Anforderungen im Bereich der Kfz-Ausbildung.

Erwartungshaltung der Kfz-Betriebe

Ausbildungsverantwortliche der größeren Betriebe sehen keinen Unterstützungsbedarf bei der Bewerberauswahl, weil ein systematisches Bewerberauswahlkonzept vorhanden ist. Außergewöhnliche Probleme, die beispielsweise zur Kündigung führen, gibt es nur in Ausnahmefällen. Unterstützung bei der Rekrutierung erwarten auch die kleineren Kfz-Betriebe in der Regel nicht. Es gibt genügend Aktivitäten von Innungen und Schulen, so die Feststellung. Darüber hinaus gibt es neue Möglichkeiten, über Webauftritte oder gar Apps auf Ausbildungsmöglichkeiten hinzuweisen. Dies sind heute bereits gängige Aktivitäten, um Jugendliche für Kfz-Betriebe zu interessieren. Kleine Betriebe verweisen ausdrücklich darauf, dass das Prinzip „Praktikum – Rekrutierung – Ausbildung“ gut funktioniert und sie sich danach ausrichten.

Alle Betriebstypen erwarten von den Bewerbern ein Interesse an Technik und an Autos. Ausbildungsmeister berichten, dass Jugendliche in den meisten Fällen sehr gute Vorstellungen davon haben, worauf es in einem Beruf wie dem/der Kfz-Mechatroniker/-in ankommt. „Jugendliche haben längst festgestellt, dass man sich für die Elektronik, die Diagnose und für die IT-Technik interessieren muss“, so ein Ausbildungsmeister. Neben dem Technikzugang sind weitere relevante Argumente die Notwendigkeit, dass auch bereits Auszubildende ein Verständnis für Servicebelange und für Kunden entwickeln, verlässlich und aufgeschlossen sind und vor allem zuverlässig ihre Aufgaben bewältigen. Diese sozialen Komponenten gewinnen in den Kfz-Werkstätten mehr und mehr an Bedeutung, weil Kunden nicht mehr nur „abstrakt“ fungieren, sondern real als Interessenten von Qualitätsarbeit sichtbar werden.

Bewerbungsprozess und Interessenlage der Jugendlichen

Dauer der Ausbildungsplatzsuche

Bei der Frage nach der Dauer der Ausbildungsplatzsuche nannte knapp jeder fünfte (19 %) der suchenden Jugendlichen eine Zeitspanne von mehr als einem Jahr, 46 Prozent waren zwischen einem Monat und einem Jahr auf der Suche, und nur 28 Prozent waren innerhalb eines Monats erfolgreich. Auszubildende, die bereits über einen Ausbildungsvertrag verfügen, waren erfolgreicher, aber auch hier benötigten 8 Prozent mehr als ein Jahr für die Ausbildungsplatzsuche. 33 Prozent der Auszubildenden benötigten zwischen einem Monat und einem Jahr, und 50 Prozent kamen in weniger als einem Monat zum Erfolg. Die Suchzeiten von nahezu einem Jahr und mehr als einem Jahr können als kritische Größe gewertet werden.

Vorgehen bei der Ausbildungsplatzsuche und der Bewerbung

Die Bewerbung und der Bewerbungsprozess werden von den jugendlichen Ausbildungsplatzinteressenten sehr ernst genommen. Bei den durchgeführten Gesprächen wurde immer wieder betont, welchen Aufwand sie für eine Bewerbung betreiben, von wem sie sich beraten lassen, wie sie Informationen einholen und zu welchen Enttäuschungen Absagen führen. Bei der Fragebogenbefragung wurde nach der Zahl der Bewerbungen gefragt. Dabei zeigte sich, dass es lediglich einer kleinen Gruppe von rund 8 Prozent gelingt, ohne Bewerbung eine Lehrstelle zu bekommen (vgl. Abb. 2). Oft spielen dabei persönliche Bekanntschaften oder Aktivitäten in einem Verein eine wichtige Rolle. Etwas mehr als 33 Prozent geben bis zu drei Bewerbungen ab und sind dann bereits erfolgreich, und etwas mehr als 25 Prozent benötigen

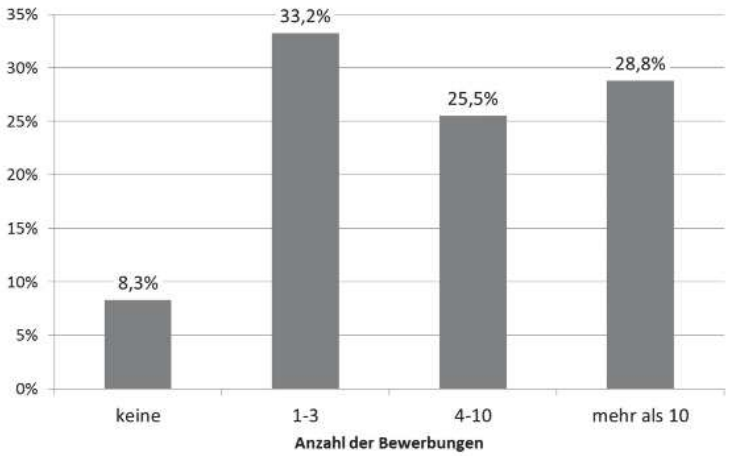


Abb. 2: Angaben der Jugendlichen zur Anzahl der Bewerbungen

zwischen 4 und 10 Bewerbungen bis zum Einstellungserfolg. Der Bewerbungsaufwand für die rund 71 Prozent kann als akzeptabel bewertet werden. Knapp 29 Prozent bewerben sich allerdings mehr als zehnmal und sind dabei in vielen Fällen nicht erfolgreich. Bei den persönlichen Gesprächen berichteten einzelne Personen von bis zu 60 Bewerbungen ohne Erfolg.

Die weitergehende Frage danach, wer eine wichtige beratende Rolle bei Bewerbungen spielt, kommt zu dem sicherlich etwas überraschenden Ergebnis, dass nicht die Schule (19,2 %) oder Berufsberatung (17,3 % bzw. 17,6 %) an erster Stelle stehen, sondern die Eltern mit fast 50 Prozent. Genannt sind an dieser Stelle Kfz-Betriebe mit 10,2 Prozent und die Berufsschule mit 10,9 Prozent, was auf Praktikumsphasen zurückgeführt werden kann (vgl. Abb. 3).

Probleme bei Bewerbungen

Aufschlussreich sind die Aussagen der Jugendlichen bei der Frage nach den Problemen im Zusammenhang mit Bewerbungen. Die Jugendlichen äußerten sich hierzu wie folgt:

- zu wenig Information über den Betrieb (21,7 %),
- ich weiß nicht, wo ich mich bewerben kann (20,9 %),
- ich weiß nicht, wie ich mich bewerben soll (14,0 %),
- zu wenig Information über den Beruf (12,8 %).

Die Problemlage liefert konkrete Anknüpfungspunkte für die Unterstützung bei Bewerbungen. Es ist anzunehmen, dass die hier genannten Punkte zwar in bisherigen Vorbereitungen für eine Bewerbung bereits eine wichtige Rolle spielen, jedoch nicht alle Jugendlichen erreichen. Betrachtet man die Aussagen zu „Sonstiges“ etwas genauer, dann fällt hier auf, dass Teile der Befragten wieder davon sprechen, bei Bewerbungen keine Probleme zu haben, und ein anderer Teil kritisiert, dass Absagen ohne Begründung erfolgen, zu spät kommen oder Betriebe keine Rückmeldung geben. Auch das ist ein Gesichtspunkt, der aufgegriffen werden sollte und auf Verbesserungspotenziale beim Umgang mit Ausbildungsplatzbewerbern hinweist.

Auffallend ist, dass Jugendliche insgesamt trotz immer leichterer Verfügbarkeit von Informationen über Bewerbungsmöglichkeiten in der Regel auf traditionelle Informationsquellen zurückgreifen: Eltern, Freunde und die persönlichen Kontakte zu Bekannten aus Betrieben sind hier an erster Stelle zu nennen. Hinzu kommt der Bekanntheitsgrad der regional tätigen Betriebe, an denen sich die Jugendlichen orientieren. In Interviews wurde zudem deutlich, dass es den Jugendlichen nach wie vor schwer fällt, Kontakt mit Betrieben aufzunehmen, zu denen zuvor keinerlei Kontakt als „KuKi“ (Kundenkind) oder „MiKi“ (Mitarbeiterkind) bestand. Die Kontaktaufnahme wird nach Ansicht der Jugendlichen auch kaum durch Berufsberater der Agenturen für Arbeit erleichtert.

Auswahl des Ausbildungsbetriebes und Erwartungshaltung der Jugendlichen

Für die Jugendlichen haben das Arbeitsklima und die Karrieremöglichkeiten im Anschluss an die Ausbildung eine höhere Bedeutung als die Ausbildungsvergütung oder das Einkommen nach der Ausbildung. Interessant ist dieses Ergebnis insofern, als viele Betriebe den Jugendlichen mangelnde soziale Kompetenzen attestieren (Erwartungshaltung) und in diesem Zusammenhang häufig diese Anforderung nicht auch auf sich als Ausbildungsbetrieb anwenden (hohe soziale Kompetenz als Angebot an Ausbildungsinteressierte). Dieses Ergebnis entspricht den neueren Jugendstudien und einer Untersuchung der IHK Stade (2011). Hier wurden im Jahr 2010 eine Online-Befragung von 600 Jugendlichen sowie Gruppendiskussionen unter Schülern und Schülerinnen aus dem Elbe-Weser-Raum durchgeführt, um Aufschluss darüber zu gewinnen, was einen Ausbildungsbetrieb aus der Perspektive der Jugendlichen attraktiv macht. Von besonderer Bedeutung sind für

Abb. 3: Beratungsqualität aus Sicht der Jugendlichen

die Jugendlichen weniger die Ausbildungsvergütung als das Betriebsklima und die Unternehmenskultur. Andere Kriterien wie „materielle Bedingungen“ und die Sozialleistungen sind in den Augen der Jugendlichen weniger wichtig als das Betriebsklima, der soziale Umgang und die Möglichkeit, in der Ausbildung etwas zu lernen.

Interessant ist, dass dieses Ergebnis gleichermaßen für Ausbildungsplatzsuchende wie für bereits in Ausbildung befindliche Jugendliche gilt (vgl. Abb. 4). Das gute Arbeitsklima ist Auszubildenden sogar noch wichtiger als Ausbildungsplatzsuchenden, und auch die Bedeutung des Einkommens nach der Ausbildung sinkt eher innerhalb der Ausbildung.

In einem gewissen Maß ist die Einschätzung der Befragten auch ein Spiegelbild der zunehmenden Dienstleistungsorientierung in den Handwerksberufen. Nicht nur Kunden erwarten eine soziale Kriterien berücksichtigende Umgangsweise (Hol-und-Bring-Service, erweiterte Kundendienstzeiten, zeitwertgerechte Reparatur, Dialogannahme etc.), sondern auch Mitarbeiter und Auszubildende erwarten eine stärkere Berücksichtigung sozialer Faktoren.

Nachwuchsmangel im Kfz-Gewerbe – eine Fehleinschätzung?

Die Ergebnisse der Erhebungen werden in nachstehenden Thesen zusammengefasst.

1. Demographischer Wandel – (k)ein Problem?

Die aktuelle Bevölkerungsvorausberechnung geht davon aus, dass im Vergleich zu 2010 die Zahl der Personen im bildungsrelevanten Alter bis zu 30 Jahren bis zum Jahr 2030 um 14 Prozent zurückgehen wird. Angesichts der zunehmenden Attraktivität eines Studiums wird der Rückgang bei nichtstudienberechtigten Jugendlichen höher ausfallen (vgl. Baethge u. a. 2014, S. 1). Deshalb ist anzunehmen, dass die Zahl der ausbildungsplatzsuchenden Jugendlichen anteilsmäßig deutlich zurückgehen wird. Bislang stellt der demografische Wandel im Kfz-Handwerk kein reales Problem dar. Eher entsprechen die jugendlichen Bewerber nicht den sehr hohen Erwartungen der Betriebe. An dieser Stelle ist es für die Betriebe, die einen Rückgang an „geeigneten“ Bewerbern und Bewerberinnen beklagen, lohnenswert, zu hinterfragen, ob ihre Ansprüche an die Jugendlichen den realen Anforderungen der betrieblichen Arbeit entsprechen, die Interessenlage der Jugendlichen ausreichend beachtet wird und ob eine Orientierung an Schulabschlüssen bei der Auswahl den geeigneten Stellenwert hat.

2. Rekrutierungsprozesse: zwischen Systematik und zufällig!

Die Rekrutierungsprozesse zwischen den Klein- und Großbetrieben unterscheiden sich erheblich. Groß-

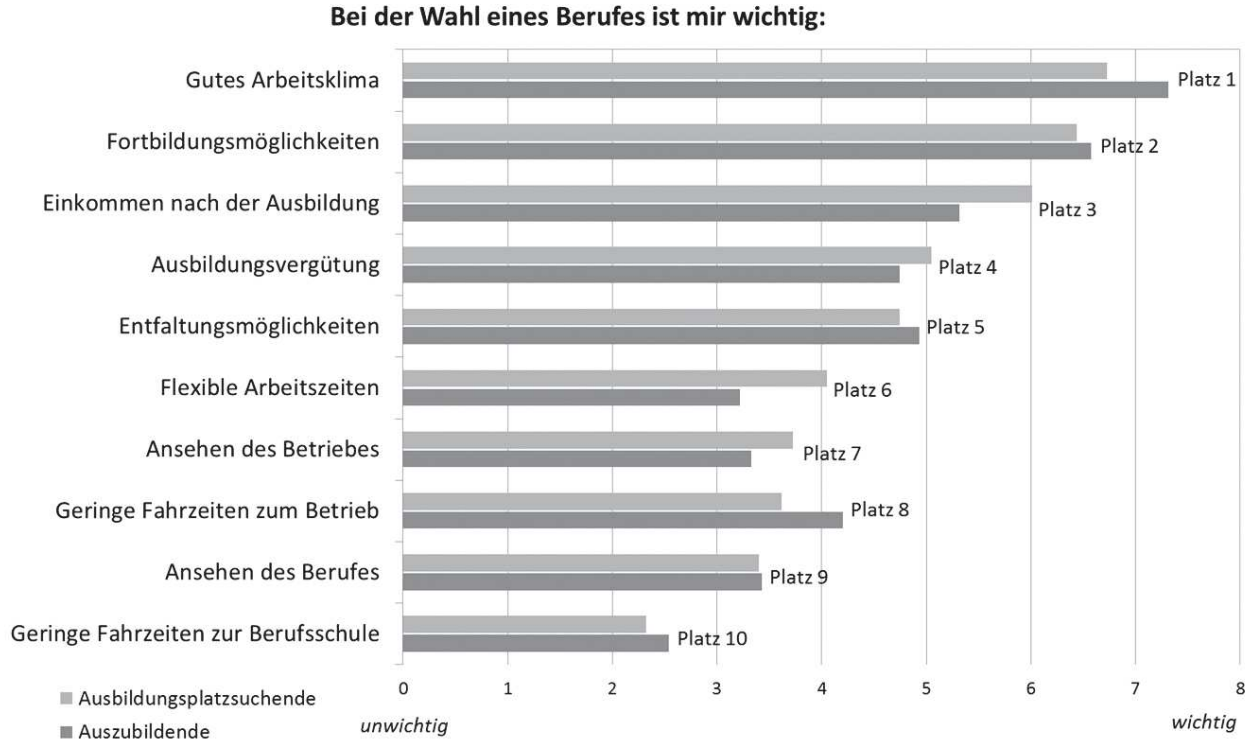


Abb. 4: Gegenüberstellung der Bedeutung verschiedener Merkmale auf einer Skala von 0 bis 10 für die Wahl eines Ausbildungsberufes für Ausbildungsplatzsuchende und Auszubildende

betriebe führen systematische Einstellungsverfahren durch, indem mit Werbemaßnahmen und Tests gezielt geeignete Jugendliche gewonnen werden. Praktika dienen dem Kennenlernen von interessierten Bewerbern. Kleinbetriebe setzen hingegen auf das Kennenlernen von Jugendlichen in Praktikumsphasen, auf Empfehlungen, Beteiligung an Ausbildungsmessen und Unterstützung durch Kfz-Innungen. Die Notwendigkeit einer markanten Veränderung der Rekrutierungsstrategien wird von den unterschiedlichen Betriebstypen bisher noch nicht gesehen, weil das Kfz-Handwerk noch keinen spürbaren Bewerberschwund verzeichnet.

3. Kfz-Handwerk: vorbildlich in der Ausbildung

Das Kfz-Handwerk bildet nach wie vor weit über den eigenen Bedarf hinaus aus. Die Ausbildungsquote liegt mit 19 Prozent weit über dem Durchschnitt. Einerseits schaffen sich die Kfz-Betriebe damit eine exzellente Rekrutierungsplattform für qualifizierte Fachkräfte. Diese wiederum ist inzwischen die Voraussetzung, die zu erwartenden Fachkräfteengpässe unbeschadet überstehen zu können. Andererseits ist diese Sachlage gleichzeitig Verpflichtung, in den Ausbildungsbemühungen nicht nachzulassen.

4. Werden die „Guten" im Kfz-Handwerk knapp?

Auch im Kfz-Handwerk fällt seit einigen Jahren die Zahl der jährlich abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Von den Betrieben wird dieses meist damit begründet, dass die „Guten" knapp werden und die Motivation der Auszubildenden nachgelassen habe, was immer wieder zu schwierigen Ausbildungssituationen führt und eine Rücknahme der Ausbildungsbereitschaft zur Folge hat. Insbesondere Betriebe, die bislang in erster Linie leistungsstärkere Jugendliche rekrutiert haben, beklagen einen Qualitätsverlust bei den Bewerbungen. Da die Mehrheit der Betriebe nur eine geringe soziale Durchmischung der Auszubildenden hinsichtlich des Vorbildungsniveaus hat, wird dies insbesondere für jene Betriebe spürbar, die bislang sehr gute Realschulabsolventen oder studienberechtigte Jugendliche rekrutierten. Zudem nehmen nach Angaben der Betriebe die Anforderungen an eine Ausbildung ständig zu, was nicht zu bewältigen ist, wenn es nicht genügend „Gute" und motivierte Jugendliche gibt. Die Erhebungsergebnisse bestätigen allerdings diese betrieblichen Positionen nicht generell. Ein hoher Anteil der Jugendlichen ist für eine Ausbildung und verantwortliche Aufgabenwahrnehmung in der Kfz-Branche hoch motiviert. Entsprechend kann darauf gesetzt werden, dass motivierte und interessierte Ausbildungsbewerber mit schlechten Schulabschlüssen durch die Ausbildung selbst zu guten Fachkräften heranwachsen, die zudem eher als die Auszubildenden mit Studienberechtigung auch im Betrieb und im Gewerbe verbleiben.

5. Frühzeitiger Beginn der Auswahl von Jugendlichen

Mit der Bewerberauswahl wird mittlerweile bereits ein Jahr vor Ausbildungsbeginn gestartet, und Ausbildungsverträge werden so früh wie möglich geschlossen, da sonst die „Guten" vermehrt andere Ausbildungsmöglichkeiten wahrnehmen und abspringen. Diese Tendenz ist vor allem in größeren Kfz-Betrieben (Niederlassungen, Händlerbetriebe) eindeutig feststellbar. Es besteht in dieser Betriebskategorie bisher weniger Interesse, sich auf „Experimente" mit schwächeren Schulabsolventen einzulassen.

6. Anforderungen an Auszubildende nehmen zu

Die Anforderungen der Betriebe an potenzielle Bewerber für die Ausbildung werden differenzierter, weil sich die betriebliche Organisation und das betriebliche Umfeld erheblich verändert haben. Das Sozialverhalten ist aufgrund erhöhter Qualitätsansprüche in den Betrieben und der verstärkten Kundenorientierung bei allen Mitarbeitern sehr wichtig geworden und steht gleichbedeutend neben den fachlichen Anforderungen. Einerseits führt dieser Wandel von der allgemeinen Orientierung an der Fachkompetenz hin zum Sozialverhalten zu deutlich erweiterten Anforderungen an Jugendliche, denen sie nicht immer ausgehend vom allgemeinbildenden Schulabschluss gerecht werden können. Andererseits belegen die Erhebungen, dass die Jugendlichen großes Interesse haben, sich diesen Anforderungen zu stellen. Die hohe Bestehensquote von Hauptschulabsolventen spricht dafür, dass Bewerber im Rahmen der Ausbildung mit ihren Aufgaben wachsen und die Anforderungen erfüllen können.

Hohe Bestehensquote von Hauptschulabsolventen

7. Praktika – ein Rekrutierungstreffpunkt[1]

Praktika spielen bei kleinen und großen Betrieben eine wichtige Rolle bei der Rekrutierung. Betrieben geht es dabei vor allem darum, die Jugendlichen und deren Sozialverhalten kennenzulernen. Jugendliche sehen darin oft die einzige Chance, Betriebe von ihrem Engagement zu überzeugen und beispielsweise schlechte Schulnoten dadurch zu relativieren. Insbe-

sondere für Jugendliche mit einem niedrigen Schulabschluss bietet das Betriebspraktikum eine Gelegenheit, „sich zu beweisen". Praktika können als der wichtigste Treffpunkt für Jugendliche und Betriebe charakterisiert werden, um eine Entscheidung für einen Ausbildungsvertrag herbeizuführen. Betrieben geht es dabei vor allem darum, herauszubekommen, welches Sozialverhalten bei den Jugendlichen dominiert und ob die Schulnoten der jeweiligen Person eine Aussagekraft in Verbindung mit der Erwartungshaltung der Betriebe haben.

8. Weibliche Auszubildende – nach wie vor eine Minderheit

Der Anteil weiblicher Auszubildender im Kfz-Handwerk ist nach wie vor mit rund 3 Prozent sehr niedrig. Markante Steigerungen dieses Anteils haben in den vergangenen Jahrzehnten nicht stattgefunden. Beabsichtigt das Kfz-Handwerk, mehr junge Frauen in Kfz-Berufe zu bringen, sind nicht nur darauf ausgerichtete systematische Rekrutierungsmaßnahmen notwendig, sondern auch Arbeits- und Karrierebedingungen zu schaffen, die von jungen Frauen akzeptiert werden.

9. Bewerbungen werden nicht ernst genommen

Insbesondere Jugendliche, die bereits mehr als zehn Bewerbungen geschrieben haben, beklagen den Umgang mit ihren Bewerbungen. Häufig gibt es gar keine Antwort von den Betrieben, ebenso fehlen Begründungen für die Absage. Damit kommt es zu sogenannten Verstärkereffekten in dem Sinne, dass sich für Jugendliche das Risiko des Scheiterns erhöht, da sie sich die Erfolgslosigkeit nur individuell zuschreiben können und die Motivation für weitere Bewerbungen sinkt. Jugendliche erwarten auch bei Absagen eine gewisse Wertschätzung von den Betrieben.

10. Kleinere Betriebe geben Schwächeren eher eine Chance

Vielfach besitzen Jugendliche mit einem niedrigen Schulabschluss ausbildungsrelevante Fertigkeiten, die durch ein betriebliches Praktikum sichtbar werden. Bislang sind es eher kleinere Betriebe, die die Signalfunktion der schulischen Noten zugunsten einer Bewährungsprobe für die Jugendlichen durch ein Praktikum relativieren. Niederlassungen, Händlerbetriebe und größere Vertragswerkstätten sind aufgefordert, auch schwächeren Jugendlichen Qualifizierungschancen einzuräumen und in Lehrverträge zu übernehmen. Andere Lehrmethoden und ein anderer Umgang mit diesen Jugendlichen scheinen erforderlich, weshalb in Kooperation mit den Kammern über gezielte Unterstützungsmaßnahmen für Betriebe nachzudenken ist, sich auf diese Herausforderung einzulassen. Markant ist angesichts des Mismatches, dass Kfz-Betriebe stärker als in der Vergangenheit über ihr gewachsenes Selbstverständnis als Handwerksunternehmen nachdenken müssen, was oftmals nicht zu Vorstellungen der Jugendlichen von einem gleichberechtigten Umgang miteinander passt.

Trotz positiv zu bewertender Voraussetzungen im Kfz-Handwerk bleibt festzuhalten, dass rund ein Drittel der interessierten Jugendlichen nicht direkt in eine Ausbildung einmünden. Die Unternehmen des Kfz-Handwerks sind herausgefordert, hier mehr Risiko einzugehen und sich auf Jugendliche einzulassen, die – teils vermeintliche – Schwächen aufweisen. Ein hoher Ausbildungsaufwand garantiert bei erfolgreicher Ausbildung die Absicherung mit qualifizierten Fachkräften, die in der Kfz-Branche verbleiben.

Anmerkung

1) Die Verbesserung des schulischen Betriebspraktikums steht im Zentrum des Modellversuchs „bevoplus" im Rahmen des Förderschwerpunkts „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung" des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB, siehe www.bevoplus.de).

Literatur

Baethge, M. u. a. (2014): Zur neuen Konstellation zwischen Hochschulbildung und Berufsausbildung. Forum Hochschule 3/2014. Berlin

DAT (2014): DAT-Report 2014. Würzburg

IHK STADE (2011): Attraktiv als Ausbildungsbetrieb. Abrufbar im Internet: http://www.stade.ihk24.de/linkableblob/stdihk24/aus_und_weiterbildung/downloads/1544892/.4./data/Attraktiv_als_Ausbildungsbetrieb_Die_Broschuere-data.pdf (31.10.2014)

ZDK (2014): Zentralverband Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe e. V.: Zahlen und Fakten 2013 – Ausgabe 2014. Abrufbar im Internet: http://www.kfzgewerbe.de/fileadmin/user_upload/Presse/Zahlen_Fakten/Zahlen_und_Fakten_2013.pdf (31.10.2014)

Wer will schon Zukunft verhindern?

Über die Rolle der Ausbildung zu Informationstechnischen Assistentinnen und Assistenten für die Entwicklung von regionalem Fachpersonal

Besuchen Schüler/-innen das Berufskolleg bewusst, und haben sie eine Zielvorstellung, die sie damit verbinden? Speziell für den Bildungsgang „Staatlich geprüfte Informationstechnische Assistentin/Staatlich geprüfter Informationstechnischer Assistent“ wurde diese Frage den Schülerinnen und Schülern am Heinz-Nixdorf-Berufskolleg in Essen[2] vorgelegt. Zugang zum gewünschten Ausbildungsberuf und Anschlussfähigkeit wurden in Bezug auf den individuellen Hintergrund und vorherigen Schulbesuch erfragt. Hier werden die wesentlichen Ergebnisse der dreijährigen Studie über Zugangsvoraussetzungen und Zielvorstellungen zukünftiger Informationstechnischer Assistentinnen und Assistenten am Heinz-Nixdorf-Berufskolleg präsentiert.

Jörg Gleißner[1]

Regionale Nachwuchsförderung in der Informationstechnologie und individuelle Entwicklung im Zwiespalt der Demografie

Das Ansehen eines Bildungsgangs bei den potenziellen Adressatinnen und Adressaten wird durch die Faktoren Bekanntheitsgrad und Akzeptanz bei den Peers maßgeblich beeinflusst. Auf der Seite der Kammern und Unternehmen zeichnen sich gegenwärtig zwei große Trends ab: Einerseits drängen die Kammern die Schulabsolventinnen und -absolventen geradezu in das Duale System, und andererseits wird der Fachkräftemangel durch die Wirtschaft und Verbände lautstark beklagt (Die Welt o. J., Stefan o. J., BA 2011). Dies geschieht insbesondere unter dem Aspekt, dass im Zuge der viel beschriebenen demografischen Entwicklung die Anzahl der jungen Menschen, die auf den Arbeits- und Ausbildungsmarkt drängen, nicht anwächst, sondern abnimmt (KMK o. J.). Das Anforderungsprofil in der Informationstechnologie liegt dabei so hoch, dass ein Schulabschluss aus der Sekundarstufe I nur in Ausnahmefällen zu einem Ausbildungsvertrag in einem IT-Beruf führt. Gleichzeitig wird vor den „Warteschleifen“ des Berufskollegs gewarnt, denn diese, so wird behauptet, werden nur besucht, weil die Schüler/-innen keine Zielvorstellung von ihrem Wunschberuf haben.

Hierüber wird vielfach spekuliert, aber auf systematisch erhobene Zahlen kann nicht oder nur lückenhaft zurückgegriffen werden. Eine berufsbezogene und zahlengestützte Untersuchung für die berufliche Erstausbildung in den IT-Berufen im zentralen Ruhrgebiet, welche die Schüler/-innen in den Mittelpunkt stellt, ist nicht auffindbar.

Die Fragestellung ist also: Suchen sich die Schüler/-innen das Berufskolleg bewusst aus und haben sie eine Zielvorstellung, warum sie diesen Bildungsgang wählen bzw. wie sie ihren Weg nach dem Abschluss fortsetzen wollen? Gleichzeitig muss gefragt werden: Erfüllen wir als Berufskolleg den Bildungsauftrag, indem die Regionalisierung konkret umgesetzt wird, und sind die jungen Leute in der regionalen IT-Branche willkommen? Im Besonderen ist die Frage in Bezug auf die Bildungsgänge, die zu einem Berufsabschluss nach Landesrecht und zur Fachhochschulreife oder Allgemeinen Hochschulreife führen, für die Stadt Essen zu stellen.

Jetzt gibt es aber auch noch die Sichtweise der Schülerinnen und Schüler, die nach ihrer Gestaltungsfähigkeit der Zukunft fragen, die der Eltern, die eine Karriere für ihre Kinder wünschen, auch wenn das erste Bildungsurteil über das Kind im Alter von zehn Jahren nicht mit der Gymnasialempfehlung gefällt wurde, und die der regionalen Wirtschaft, die jungen Menschen gerne Ausbildungsplätze anbietet, wenn die geforderte Qualifikation vorhanden ist.

Eine Region im Strukturwandel wie das zentrale Ruhrgebiet muss das Potenzial voll entwickeln und ausschöpfen. Die zunehmenden Anfragen der Region nach jungen Menschen für die IT-Branche macht deutlich, dass es wichtig zu sein scheint, zu entdecken, warum junge Menschen den Bildungsgang be-

suchen und nicht sofort in die Ausbildung eintreten bzw. warum diese Menschen keinen direkten Erfolg in den Bewerbungsverfahren hatten.

Adressierter Bildungsgang „Staatlich geprüfte Informationstechnische Assistentin/ Staatlich geprüfter Informationstechnischer Assistent“ im Kurzprofil

Die Betrachtung bezieht sich auf den Bildungsgang „Staatlich geprüfte Informationstechnische Assistentin/Staatlich geprüfter Informationstechnischer Assistent“ an Berufskollegs des Landes Nordrhein-Westfalen, der gleichzeitig zu dem Berufsabschluss nach Landesrecht und zur Fachhochschulreife führt (APO-BK o. J.).

Im Lehrplan werden die Ziele des Bildungsgangs wie folgt definiert: „Die Berufskollegs leisten mit diesem Bildungsgang einen Beitrag zur Versorgung des regionalen Wirtschaftsraumes mit Arbeitskräften, welche die vielfältigen Tätigkeiten und Aufgaben, die im Zusammenhang mit der Anwendung von Informationstechnik existieren, bewältigen können. Darüber hinaus werden die Absolventinnen und Absolventen für ein Studium mit informationstechnischem Schwerpunkt qualifiziert.“

Zusammenfassend kann dies kurz charakterisiert werden durch:

– Versorgung der regionalen Wirtschaft mit Arbeitskräften für die Informationstechnik,

– Vorbereitung auf ein Studium mit informationstechnischem Hintergrund.

Wissen wir, wer da zu uns kommt und warum? Fragestellung und methodisches Vorgehen

Die erste Frage, die uns am Heinz-Nixdorf-Berufskolleg beschäftigt hat, lautet: Welchen Hintergrund haben die Schüler/-innen, und was treibt sie, an das Berufskolleg zu kommen sowie den Abschluss in der Höheren Berufsfachschule (HBF) als Informationstechnische Assistentin oder Informationstechnischer Assistent anzustreben? Sind es wirklich nur geringe Zielvorstellungen? Werden sie von der regionalen Wirtschaft gesucht, oder vergeuden sie ihre Zeit?

Die zweite Frage beschäftigt sich mit der Entwicklung der Quantität der möglichen Bewerber/-innen auf IT-Ausbildungsstellen. Haben die Schüler/-innen eine bessere Ausgangsposition als ohne den Abschluss der Höheren Berufsfachschule?

Zur Beantwortung der Fragen ist es wichtig gewesen, nach den Gründen des Besuches der HBF zu fragen, zu eruieren, ob Bewerbungen erfolgreich waren und ob es eine klare Vorstellung gibt, welchen Anschluss sie anstreben.

Methodisch wurde so vorgegangen: Ein Satz von Fragen und Antwortmöglichkeiten wurde bildungsgangweit entwickelt und diskutiert. Die Fragen wurden in ein Online-Tool eingestellt. Innerhalb des Unterrichts haben die Klassen die Fragen mit anonymen Accounts beantwortet. Dies geschah jeweils im ersten Schulhalbjahr für die Schuljahre 2010/2011, 2011/2012 und 2012/2013.

187 Schülerinnen und Schüler haben an der Befragung teilgenommen. Falls Schüler/-innen an dem Befragungstag nicht anwesend waren, wurden sie nicht nachträglich befragt. Deutlich mehr als 90 Prozent der möglichen Teilnehmer/-innen wurden erreicht, wodurch eine verlässliche Aussage zur Verfügung steht, denn für die Größe der Grundgesamtheit wurde eine große Stichprobe gewählt – quasi die gesamte Gruppe verringert um Erkrankte –, die nur eine geringe Fehlertoleranz erlaubt.

Ergebnisse der Befragung (2010 und 2011) wurden den Klassen vorgestellt. Die Gesamtbefragung wurde auf der Schulhomepage platziert. Im Rahmen der Präsentation wurden die Interpretation und der Realismus der Antworten hinterfragt.

Während der Vorstellung der Ergebnisse für die Befragten wurden die abgeleiteten Aussagen noch einmal bestätigt. Zusätzlich wurde von den Lehrkräften, die die Befragung in den Klassen organisatorisch durchgeführt hatten, beobachtet, dass die Schülerinnen und Schüler die Befragung sehr ernst genommen haben. Werden als Kriterien für Realismus Ernsthaftigkeit, geringe Fehlertoleranz und Verifikation der Aussagen angelegt, so erfahren die Kriterien Bestätigung.

Zusammenfassende Darstellung wesentlicher Ergebnisse

Herkunft

Erwartungsgemäß sind die Schülerinnen und Schüler 17 Jahre, in Ausnahmefällen jünger und in eher wenigen Fällen älter. Mehr als 40 Prozent der Schülerinnen und Schüler stammen aus einer Arbeiterfamilie. Werden die Facharbeiter und Techniker bzw. Meister ebenfalls als solche betrachtet, so stammen mehr als 80 Prozent aus Familien, die eine gewerblich-technische Prägung haben (Abb. 1). Zu dieser

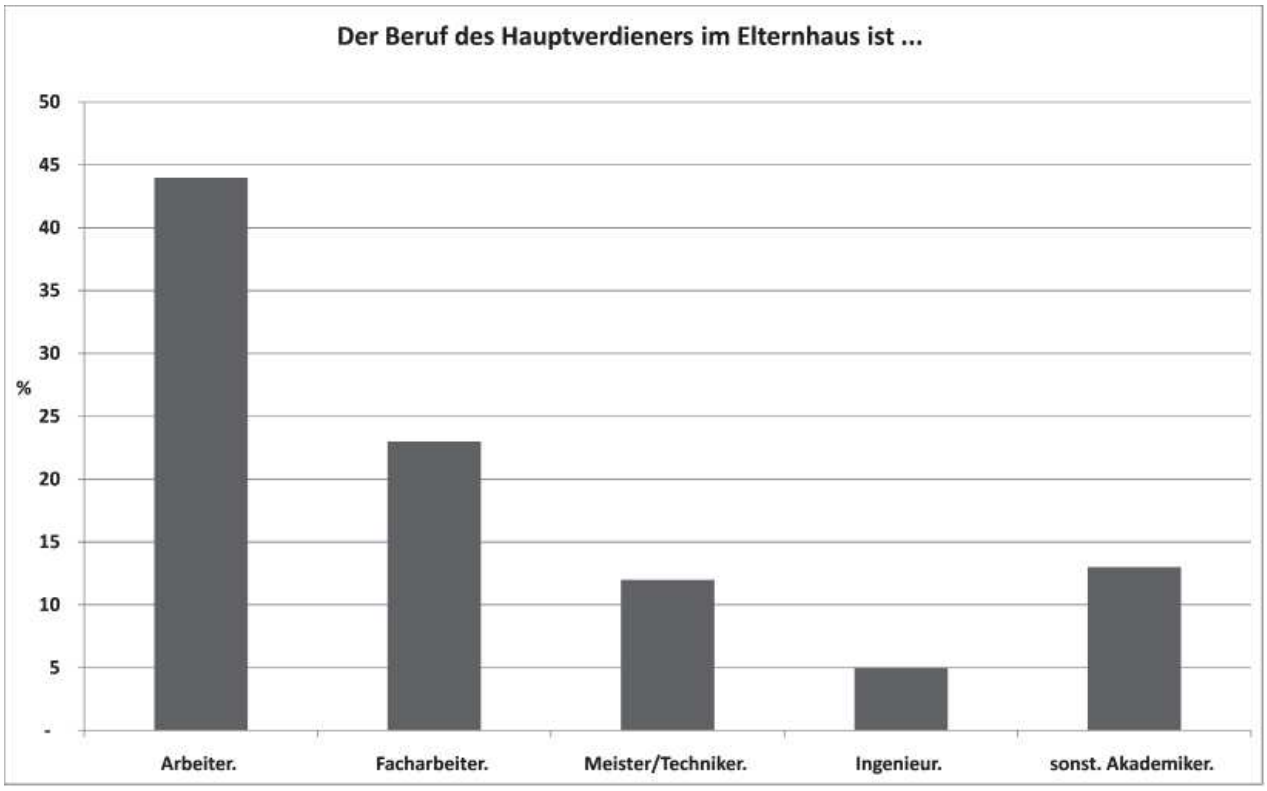


Abb. 1: Berufliche Prägung des Elternhauses

quantitativen Einschätzung kommt auch die Studie von ArbeiterKind.de (Daniel 2012/2013).

Interessant ist die Schulform der zuletzt besuchten Schule. Für das Kolleg folgt, dass die überwiegende Mehrzahl unserer Schüler/-innen von der Realschule kommt (s. Abb. 2). Werden die Wechsler von den Gesamtschulen hinzugenommen, so erreicht diese Gruppe einen Wert von mehr als 85 Prozent. Genau für diese Schüler/-innen geht es um die Anschlussfähigkeit ihrer Schulbildung. In Zukunft wird diese Gruppe mit hoher Wahrscheinlichkeit durch die Sekundarschule ergänzt werden.

Ungefähr dreiviertel der Schüler/-innen, die zum Heinz-Nixdorf-Berufskolleg gewechselt sind, hatten schon Unterricht im Fach Technik oder Informatik (Abb. 3, S. 38).

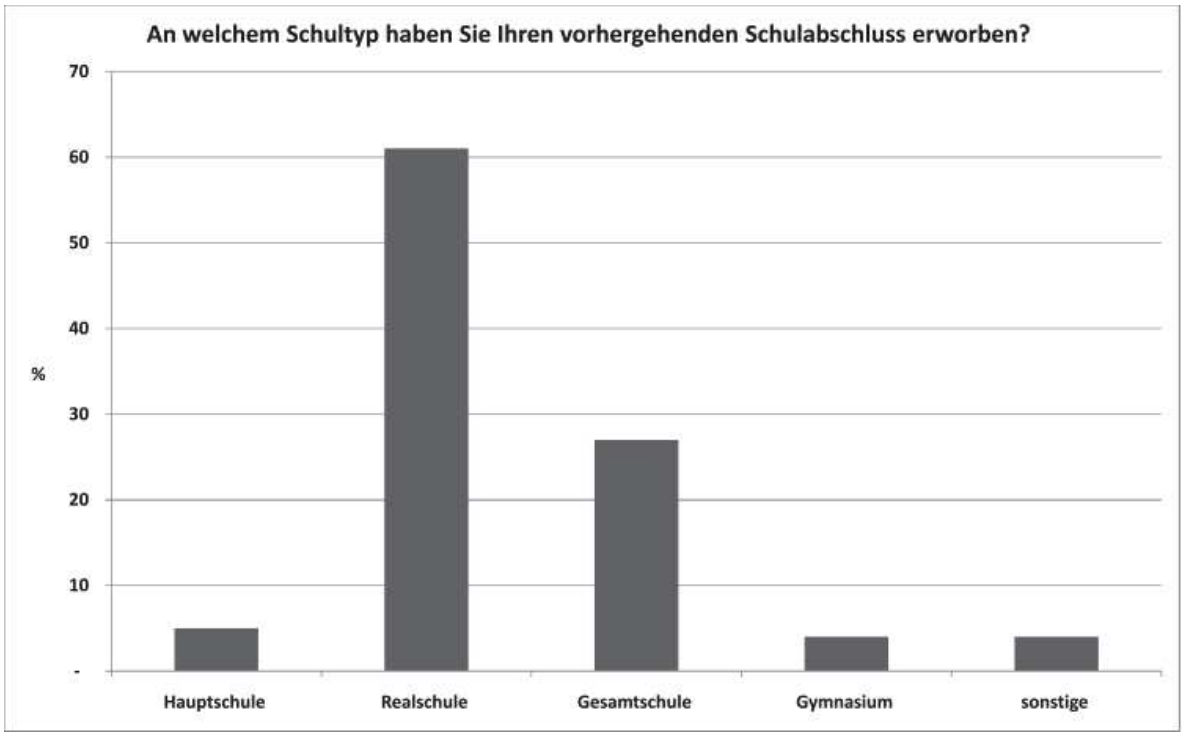


Abb. 2: Schulherkunft der Schüler/-innen

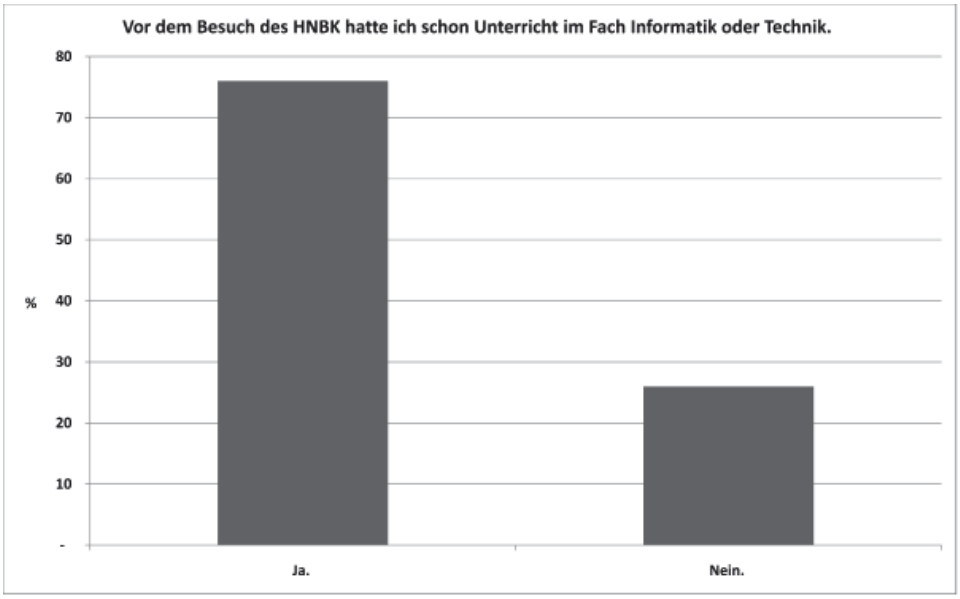


Abb. 3: Vorerfahrungen durch Unterricht im Fach Informatik/Technik

Vorbereitung auf das Berufsleben und Auswahl des richtigen Berufs

Die Frage nach der Einschätzung der Schüler/-innen in Bezug auf die Berufsvorbereitung zeigte, dass fast die Hälfte der befragten Schülerinnen und Schüler an einer Berufsvorbereitung teilgenommen hat. Mindestens 65 Prozent der Schüler/-innen hat an einem Praktikum teilgenommen, und eine gleiche Anzahl wurde im Unterricht erreicht (Abb. 4).

Eine mögliche Kombination aus beruflicher und theoretischer Erfahrung ist das duale Studium. Nur wenige Schüler/-innen interessieren sich nicht für diesen Weg, viele haben schon eine Vorstellung davon (Abb. 5).

Primärer Grund zum Besuch der Höheren Berufsfachschule

Interessant ist der Grund, weshalb die Schülerinnen und Schüler zur Höheren Berufsfachschule kamen. Die Bewerbungen waren nicht von Erfolg gekrönt, aber der Berufswunsch vorhanden. Es wird so empfunden, dass die bisherige Qualifikation nicht ausreichend ist (Abb. 6).

Nur ca. zehn Prozent wünschen sich nach Ihrem Abschluss eine Karriere in einem anderen Beruf, aber knapp die Hälfte sucht – so nach Angabe schon zu Beginn der Klasse 11 – einen Ausbildungsplatz in einem IT-Beruf (s. Abb. 7, S. 40). Bezogen auf die Population der IT-Auszubildenden, d. h. von ca. 210 pro Ausbildungsjahr an diesem Berufskolleg, bedeutet

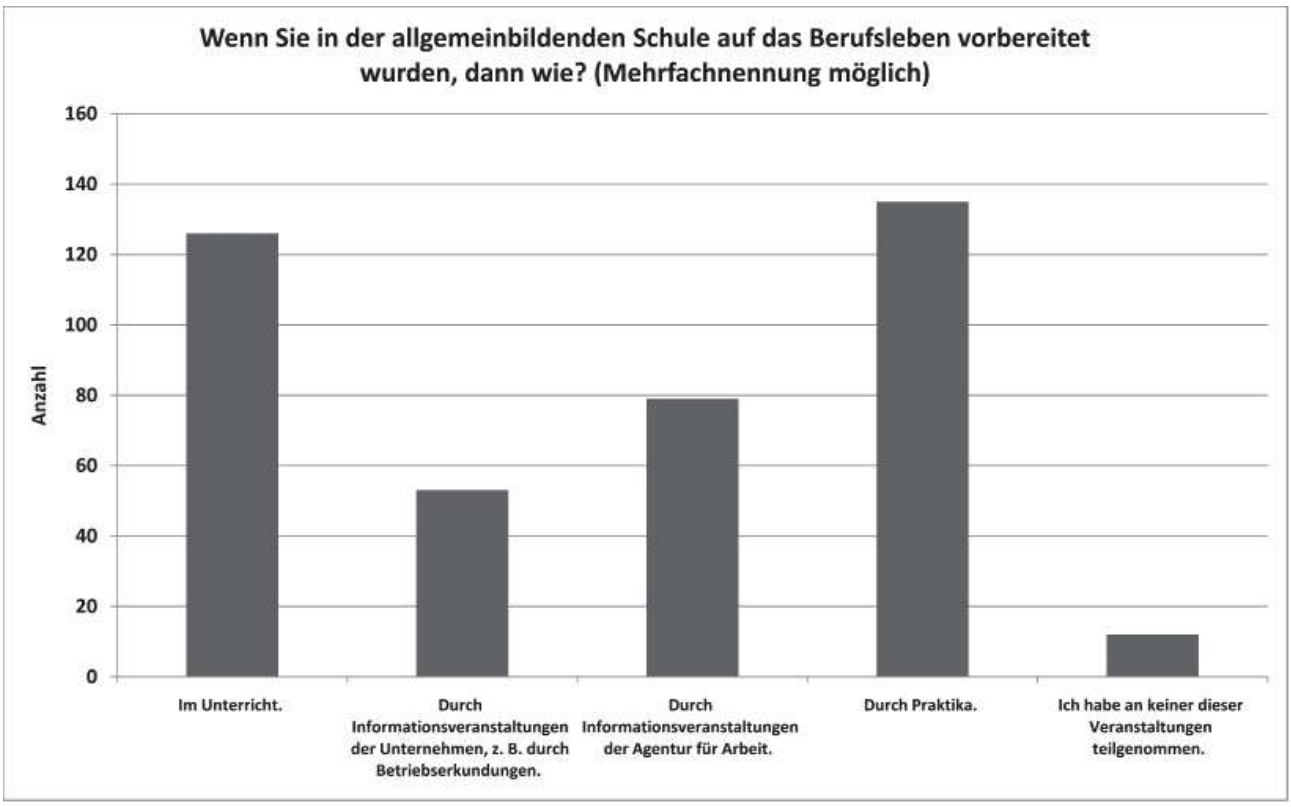


Abb. 4: Vorbereitung auf das Berufsleben

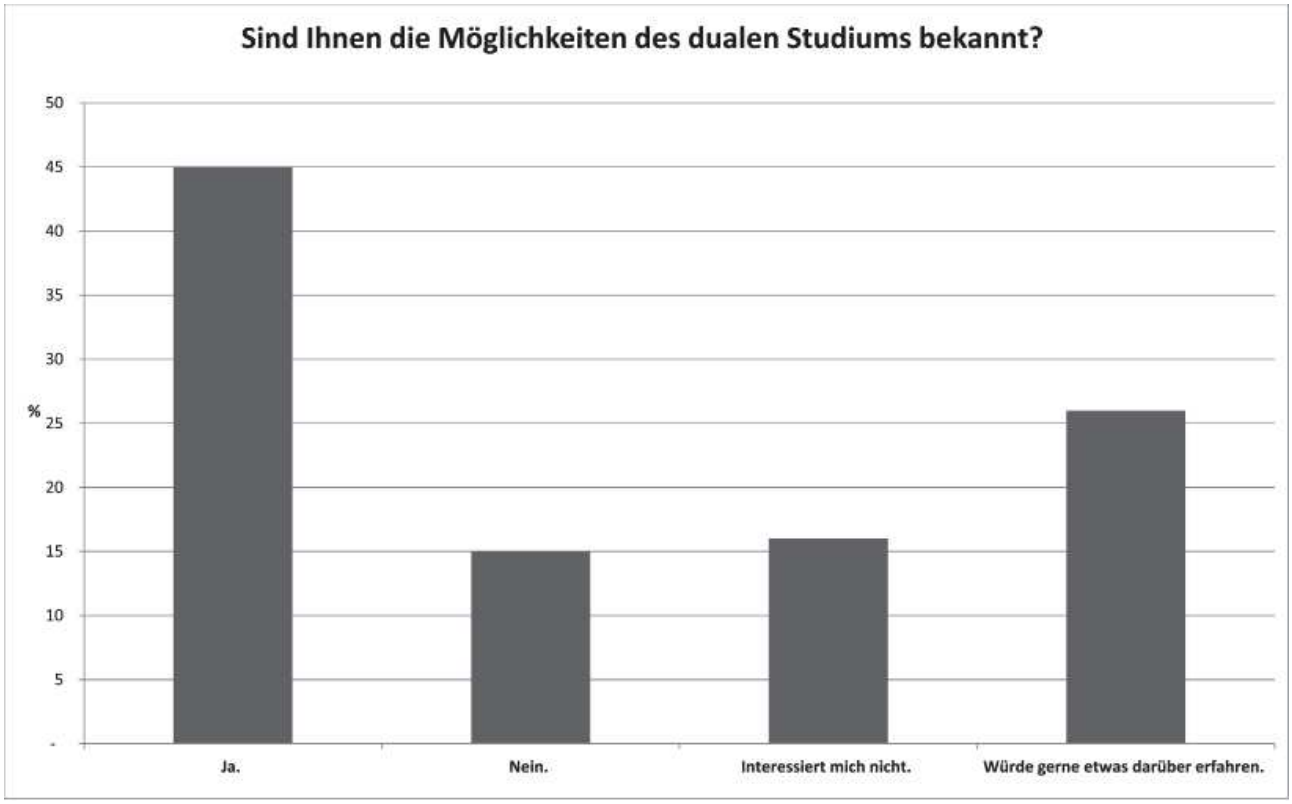


Abb. 5: Bekanntheitsgrad des dualen Studiums

dies, dass mindestens 15 Prozent bzw. 50 Prozent von ca. 65 Schülerinnen und Schülern der IT-Auszubildenden eines Jahrgangs direkt aus der Höheren Berufsfachschule stammen können. Diese Quote erhöht sich noch um diejenigen, die eine weitere Qualifikation durch ein duales Studium anschließen wollen, und um die, die erst einmal den Abschluss ins Auge fassen. Dies bildet aktuell in der Stadt Essen und am Heinz-Nixdorf-Berufskolleg ein Potenzial von ca. 45 zukünftigen Auszubildenden.

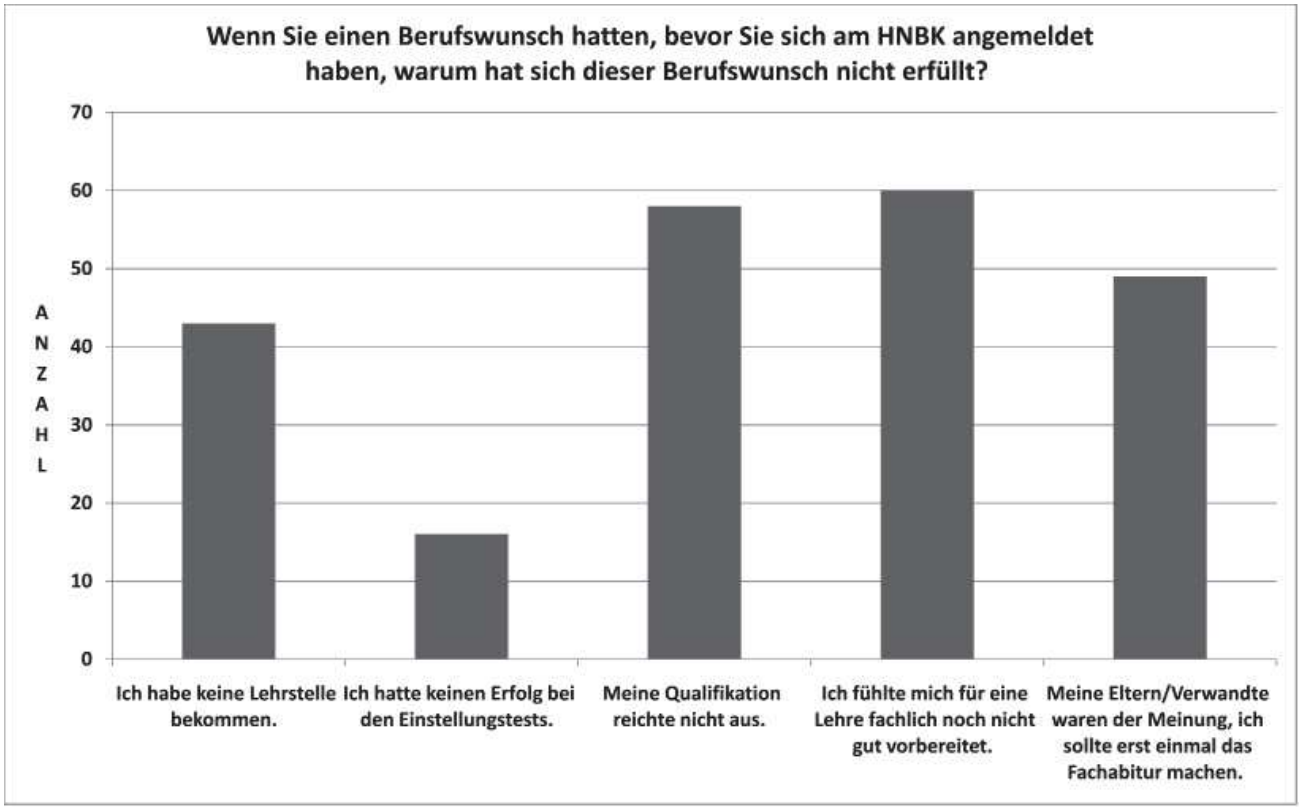


Abb. 6: Gründe für Nichtrealisierbarkeit des Berufswunsches vom Ende der Sekundarstufe I

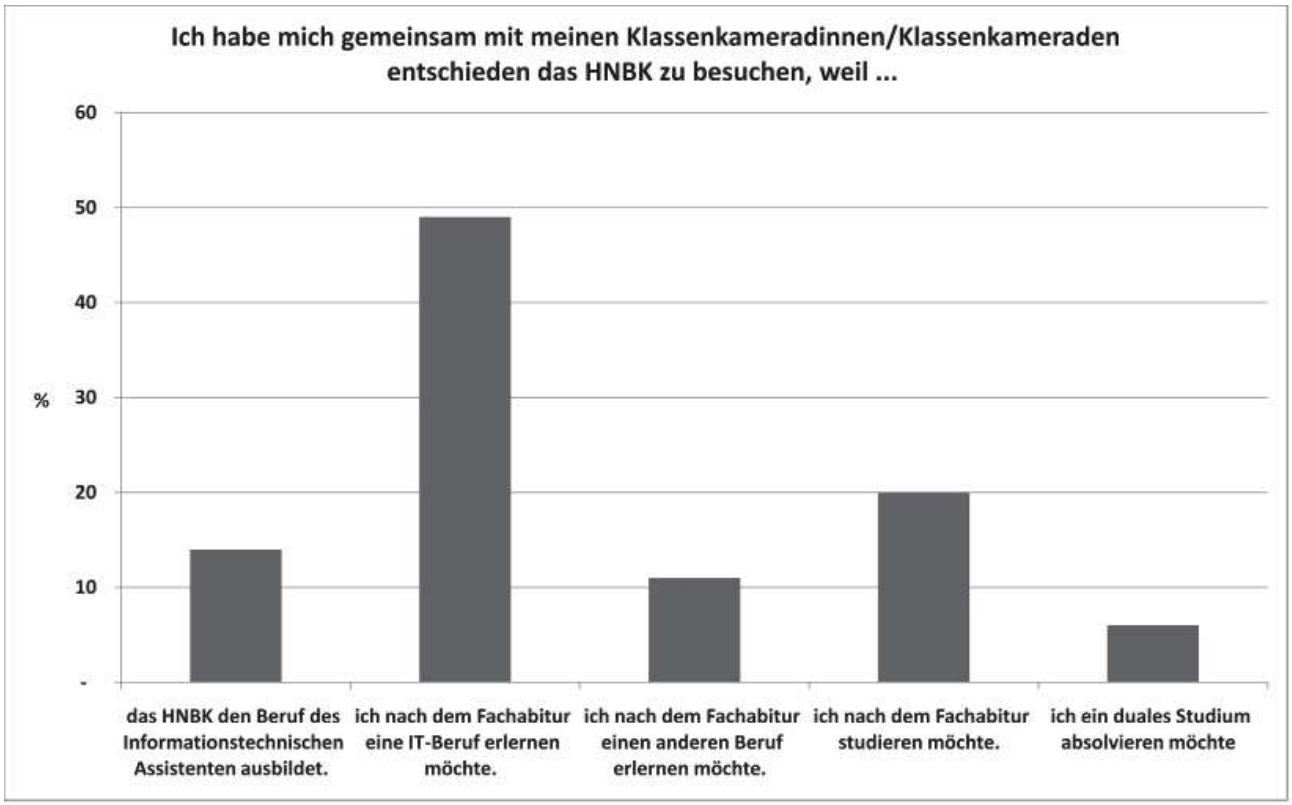


Abb. 7: Entscheidung zum Besuch des Kollegs

Folgerungen und Forderungen aus den Informationen der Schüler/-innen

Folgerungen

Die Ermittlung des familiären Hintergrundes und der vorher besuchten Schule hat gezeigt, dass hier, zusätzlich zu den klassischen Wegen, junge Menschen für die Informationstechnik qualifiziert werden. Hierin enthalten sind sowohl fachliche wie personale Kompetenzen, die eine Entwicklung erfahren. Letzteres wird deutlich durch die Unternehmen der Region gespiegelt. Ohne diese Entwicklung hatten die Schüler/-innen keinen Erfolg bei der Bewerbung um einen IT-Ausbildungsplatz.

Zukunft und Ziele der Schülerinnen und Schüler

Die Schüler/-innen zeigten in der Befragung deutlich, dass sie einen IT-Beruf bewusst anstreben und sie ohne eine höhere (Eingangs-) Qualifikation nicht zu dem Interessentenkreis der Unternehmen gehören. Diese jungen Leute stehen der Branche zusätzlich zur Verfügung.

Versorgung des regionalen Fachkräftebedarfs

Die regionale Wirtschaft akzeptiert und fördert diese Bildungsbiografien. Wettbewerbe werden zum Spotting von Talenten eingesetzt. Bei entsprechendem Interesse und gut vorbereiteten Kooperationen mit Hochschulen wird die Karriere durch ein Studium in einer dualen Ausbildung oder einem berufsbegleitenden Studium vorangetrieben.

Lernortkooperation

Die Kooperation zwischen Realschule, Gesamtschule, Sekundarschule und dem Berufskolleg bilden das Bindeglied, das Nachwuchs für Industrie und Wissenschaft ausbildet, Anschlussfähigkeit bietet sowie Lebens- und Berufsoptionen ermöglicht. Dieser Bildungsweg muss gelebt werden, und dieser Weg muss an Eltern und Schüler/-innen kommuniziert werden.

Forderungen

Aus den hier vorgestellten Ergebnissen der Befragung leiten sich die folgenden Forderungen ab:

- Nur wem die Möglichkeiten eines Bildungsgangs bekannt sind, kann sich dafür oder dagegen entscheiden. Daher ist es notwendig, dass Unternehmen die Vorstellung der IT-Berufe in den allgemeinbildenden Schulen einfordern oder selbsttätig vornehmen. Die hochqualifizierten Berufe müssen fester Bestandteil der Maßnahmen zur Berufsorientierung werden.
- Informatik muss ein fester Bestandteil des Lehrplans in der gesamten Sekundarstufe I aller Schulformen werden. Wer in der Mittelstufe Informatik

gewählt hatte, hat eine hohe Affinität zu den informationstechnischen Berufen.

- Durch gezielte, gut vorbereitete und inhaltsreiche Praktika in den Betrieben mit informationstechnischem Umfeld muss eine Bindung zwischen Betrieb und Schüler/-in aufgebaut werden.
- Auf die Anschlussmöglichkeiten (Hochschule, duales Studium) muss deutlich hingewiesen werden. Die Anrechnung erbrachter Leistungen auf das Studium (credit points) muss verbindlicher werden und bildet so einen konkreten Anreiz.

Erschließung der Potenziale

- Es wäre blauäugig zu glauben, dass der klassische Weg – Gymnasium, Studium an der Universität – den Bedarf an Fachkräften allein decken könnte. Die Industrie- und Handelskammern müssen ihre Kommunikation in dieser Richtung schärfen, korrigieren und präzisieren. Nur durch eine aktive Unterstützung und positive Darstellung ist eine regionale Fachkräfteversorgung leistbar.

Die Präsenz von Unternehmen als Bildungsberater und -anbieter muss intensiviert und systematisiert werden. Dies muss auf lokaler Ebene geschehen. In Kombination mit berufsbegleitenden Studien – und entsprechenden Anrechnungen – wird ein vollständiger Qualifikationsweg bis hin zum Hochschulabschluss ermöglicht. Gleichzeitig wird hier Zukunft angeboten, und es werden Potenziale erschlossen.

Zusammenfassung

Ohne Bildungsgänge, die zu einer Fachhochschulreife oder der Allgemeinen Hochschulreife in Kombination mit einer beruflichen Qualifikation im informationstechnischen Bereich führen, fehlt ein wesentliches Element der Nachwuchsförderung der IT-Berufe und der technischen Studiengänge. Gleichzeitig würde die Zukunftsgestaltung von Jugendlichen eingeschränkt. Im Rahmen der Diskussion um den Fachkräftemangel geht es um die Erschließung der Potenziale. Die angesprochenen Bildungsgänge machen genau dies. Eltern suchen Lebensperspektiven für ihre Kinder, speziell wenn der erste Weg nicht an das Gymnasium führt. Die Kooperation zwischen Realschule, Gesamtschule, Sekundarschule und dem Berufskolleg muss fester Bestandteil der regionalen Bildungsarbeit werden bzw. bleiben. Schüler/-innen suchen sich diesen Weg bewusst aus, da sie einen IT-Ausbildungsberuf als Nahziel anstreben. Diese Schüler/-innen werden von der Wirtschaft der Region angenommen, nachgefragt und unterstützt. Die Befragung belegt diese Sichtweise durch ihre Zahlen.

Anmerkungen

1) Beteiligt waren: StR Jens Basmer, L. i. A. Andreas Boll, OStR Martin Hädrich, Dr. Heinz-Otto Lausch, OStD Dipl.-Ing. Wolfgang Meyer, Leiter des Berufskollegs, StD Oliver Schoppe, StR Dr. Markus Steffens, Dipl.-Inf. Robert Wittek, StD Werner Wölke.

2) Essen liegt im Zentrum des Ruhrgebiets. Das Heinz-Nixdorf-Berufskolleg (s. HNBK o. J.) ist das Berufskolleg der Stadt Essen, das ausschließlich im informationstechnischen und elektrotechnischen Bereich ausbildet.

Literatur

APO-BK (o. J.): Lehrplan für das Berufskolleg in Nordrhein-Westfalen. Bildungsgänge der Berufsfachschule nach § 2 Abs. 1 Anlage C (C 1 bis C 4) der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung in den Bildungsgängen des Berufskollegs (APO-BK)

BA (2011): Bundesagentur für Arbeit: Perspektive 2025: Fachkräfte Für Deutschland. Januar 2011

DANIEL, P. D. (2012/2013): Evaluation der Initiative Arbeiterkind.de. Rückmeldung zentraler Ergebnisse zur Studien- und Berufswahl 2012/2013, Heinz-Nixdorf-Berufskolleg/Freie Universität Berlin, Essen/Berlin

Die Welt (o. J.): Abgerufen von http://www.welt.de/wirtschaft/article114931928/Deutschland-muss-im-Kampf-um-Talente-noch-aufholen.html (02.04.2013)

HNBK (o. J.): Heinz-Nixdorf-Berufskolleg, Essen. (online: www.hnbk.de; 02.04.2013)

KMK (o. J.): Demografische Entwicklung lässt Rückgang der Zahl der Schülerinnen und Schüler bis 2020 um 2,2 Millionen erwarten. (online: www.kmk.org; 02.04.2013)

Stefan, D. (o. J.): DIHK-Arbeitsmarktreport 2012/2013. Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung 2012/2013. Fachkräfte auch bei schwächerer Wirtschaftslage gesucht, hrsg. vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag e. V. (online: www.dihk.de; 02.04.2013)

Rezensionen

Lang-Wojtasik, Gregor/Klemm, Ulrich (Hrsg.): Handlexikon Globales Lernen. Münster/Ulm 2012, 248 Seiten, ISBN 978-3-86281-042-0, 16,80 Euro

Das Globale Lernen ist ein historisch auf die entwicklungspolitische Bildung zurückzuführendes Konzept. Es wird davon ausgegangen, dass das Leben in weltgesellschaftlichen Zusammenhängen und die Entwicklung zu einer Weltgesellschaft in allen Bereichen der institutionalisierten Aus- und Weiterbildung spezifische Lernanlässe bietet und gleichermaßen fordert. Durch diese kann das Individuum darin unterstützt werden, sich in der komplexen Welt zu orientieren sowie Referenzen für die Ausrichtung des eigenen Handelns nach den Prinzipien der globalen Gerechtigkeit und Verantwortung zu bestimmen.

Mit dem „Handlexikon Globales Lernen" wird erstmals ein Nachschlagewerk zu diesem Konzept und Lernansatz vorgelegt. Die Herausgeber Gregor Lang-Wojtasik und Ulrich Klemm verfolgen mit dessen Veröffentlichung das Ziel, „den Ist-Zustand des Feldes als Basis für weitere Debatten anzubieten" (S. 5). Es richtet sich an eine breite Leser/-innenschaft der schulischen wie außerschulischen pädagogischen Praxis und der Wissenschaft. Die in diesem Band versammelten Beiträge der Autorinnen und Autoren präsentieren dementsprechend Perspektiven aus verschiedenen Bereichen aus Praxis und Theorie des Globalen Lernens mit einem bewussten Fokus auf den deutschsprachigen Raum.

In alphabetischer Reihenfolge soll über die Diskussion von etwa 70 zentralen Stichworten des Diskurses, u. a. zur Begriffs- und Konzeptfassung, zur historischen Genese und zu paradigmatischen Einflussfaktoren, zu wissenschaftlichen Referenzdisziplinen, zum aktuellen Forschungsstand, zu Nachbarkonzepten sowie zu didaktischen Anschlüssen, Praxisfeldern und institutionellen Bezügen, eine Lücke in der Beschreibung und Verortung des Globalen Lernens geschlossen werden (vgl. S. 5).

Dieser Anspruch ist aus Sicht der Rezensentin in mehrfacher Hinsicht gelungen:

(1) Das Lexikon liefert eine Konturierung und Strukturierung dieses heterogenen und interdisziplinären Konzeptes, erstmals innerhalb eines Buches. Dabei wird, auch über die Thematisierung weniger erwartbarer Schlagworte, der Dynamik und der prinzipiellen Offenheit des Globalen Lernens und seiner faktischen Nicht-Abschließbarkeit entsprochen. Zahlreiche Querverweise zwischen den Beiträgen ermöglichen es dennoch, Bezüge zwischen den Themenfeldern und den Paradigmen des Globalen Lernens zu erkennen bzw. herzustellen.

(2) Innerhalb des Lexikons kommen Expertinnen und Experten zu Wort, die den deutschsprachigen wissenschaftlichen Diskurs sowie die entwicklungspädagogische und -politische Praxis in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten maßgeblich geprägt haben, neben den Herausgebern etwa Christel Adick, Barbara Asbrand, Asit Datta, Anita Reddy, Annette Scheunpflug und Barbara Toepfer. Durch die Perspektiven dieser Autorinnen und Autoren auf ihre spezifischen Themenfelder gelingt es, unterschiedliche Traditionen und Entwicklungslinien des Globalen Lernens sichtbar zu machen, die heterogenen Perspektiven verschiedener Disziplinen zu bündeln und ihre Bezüge zu angrenzenden Themenfeldern aufzuzeigen. Dies ermöglicht eine umfassende, sowohl historisch-vertikale als auch interdisziplinär-horizontale, repräsentative Abbildung des Ertrages und Standes des gegenwärtigen Diskurses.

(3) Sowohl die Schlagwortwahl als auch die Form der Auseinandersetzung mit diesen im Handlexikon vermögen es, einen Horizont für weiterführende Diskurse zum dargelegten Themenspektrum zu eröffnen, und laden über die Benennung von Desideraten und offenen Fragen zu einer theoriegeleiteten bzw. empirisch basierten sowie praktischen Weiterentwicklung ein. Die Auseinandersetzung mit den einzelnen Themen und Schlagworten ist insofern reflexiv, als dass eine (selbst-)kritisch-suchende Perspektive eingenommen wird, die neben Forschungsdesideraten auch offene Fragen und Widersprüche identifiziert. Stellenweise werden Unschärfen zwischen den Beiträgen, etwa der Konzeption und der Theorie Globalen Lernens sichtbar. Sie sind einerseits ein Hinweis auf die fließenden Übergänge der einzelnen Perspektiven auf diesen pädagogischen Ansatz, andererseits stellen sie eine Herausforderung dar, das Globale Lernen theoretisch noch stärker als bisher zu schärfen.

(4) Über eine übersichtliche Strukturierung des Lexikons und allgemeinverständliche Darstellungen der einzelnen Beiträge empfiehlt es sich sowohl praktisch als auch theoretisch am Thema interessierten bzw. arbeitenden Menschen. Literatur- und Linklisten am Ende der Beiträge erlauben eine weiterführende Auseinandersetzung mit den jeweiligen thematischen Gegenständen.

Den Autorinnen und Autoren gelingt es, das vielschichtige, komplexe und scheinbar entgrenzte Feld des Glo-

balen Lernens transparent zu machen und über die Selektion zentraler Aspekte zu strukturieren. Damit kann das Lexikon grundsätzlich einen Beitrag dazu leisten, dieses Konzept noch breiter als bisher in (berufs-)schulischen und außerschulischen pädagogischen Kontexten zu rezipieren und theorie- bzw. empiriegeleitete wissenschaftliche Diskurse zu befördern.

Über die inhaltliche Breite der thematisierten Aspekte, von Schlagworten wie der Agenda 21 und nachhaltigem Lernen über Entwicklungspolitik, Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit bis zur Weltgesellschaft, kann die Lektüre des Lexikons verdeutlichen, dass das Globale Lernen und die mit ihm intendierten Lern- und Entwicklungsziele ein gesamtgesellschaftliches Querschnittsthema bzw. eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung sind. Dem Bereich der beruflichen Bildung wird ein eigenständiger Beitrag gewidmet. Es wird konstatiert, dass hier, ungeachtet der Relevanz von Fragen nach der beruflichen Zukunft aus gesellschaftlicher, ökonomischer und sozialer Perspektive und einigen Modellprojekten des BIBB, das Globale Lernen bisher noch wenig bekannt und verbreitet ist (S. 111). Auf der Basis von Hinweisen auf lernfeldbezogene Aus- und Fortbildungsmaterialien für Ausbildungsberufe in verschiedenen Bereichen, Anschlüsse an den Europäischen Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen und verschiedene Rahmen- und Lehrpläne für die berufliche Bildung wird eine profunde Grundlage für die Weiterbeschäftigung mit einer immer wichtiger werdenden, berufsfeldspezifisch orientierten, kritischen Reflexion von Globalisierungsprozessen gelegt. *Constanze Berndt*

Bernard, Franz/Jenewein, Klaus (Hrsg.): Von der Ingenieurpädagogik zur Berufs- und Betriebspädagogik. Die Entwicklung der beruflichen Lehrerbildung an der Universität Magdeburg von 1964–2014. Diskussion Berufsbildung, Band 12, Baltmannsweiler 2014, 192 Seiten, ISBN 978-3-8340-1406-1, 19,80 Euro

Bei einem 50-jährigen Bestehen einer hochschulischen Einrichtung zur Ausbildung von Lehrkräften berufsbildender Schulen bietet es sich zweifellos an, einen Rückblick zu wagen. Schließlich wird vielerorts die Vergangenheit der eigenen Institution zu wenig beachtet. Franz Bernard und Klaus Jenewein haben dieses Jubiläum zum Anlass genommen, die Entwicklung der hochschulischen Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften berufsbildender Schulen an der heutigen Magdeburger Otto-von-Guericke-Universität 1964 nachzuzeichnen. Da in Magdeburg seit Institutsgründung speziell Pädagoginnen und Pädagogen für metalltechnische Berufe im Fokus standen, ist der Band zugleich ein Dokument für die Veränderungen und Kontinuitäten, die sich gerade in jenem Bereich in einem halben Jahrhundert vollzogen haben. Dabei herrschte Kontinuität z. B. offenbar stets darin, mit gewisser Skepsis zu fragen, ob und wie der Bedarf an Lehrkräften für metalltechnische berufliche Bildung gedeckt werden könne.

Neben einem Anhang sind in dem Band von fast 200 Seiten drei Beiträge enthalten. Den größten Umfang nimmt dabei die Rückschau auf die längste Epoche ein. Franz Bernard berichtet auf rund 100 Seiten über die knapp 30 Jahre von der Institutsgründung 1964 bis kurz nach der Wendezeit 1993. Es folgt der Beitrag von Reinhard Bader, der sich der Zeit von 1994 bis 2006 widmet. Im dritten Teil, verfasst von Klaus Jenewein und Dietmar Frommberger, geht es um die Entwicklungen nach 2006. Eine Darstellung über die Perspektiven des Magdeburger Standorts am Schluss hätte dem Band darüber hinaus sicherlich gut getan.

Für Leser/-innen der heutigen Studierendengeneration dürfte manches vor allem aus dem 20. Jahrhundert ungewöhnlich daherkommen. Das betrifft vor allem die Darstellung des Studiums (und der Forschung) in der DDR, wobei hier nicht nur die Schilderung über die zentrale Planung und Lenkung des Hochschulbereichs aus heutiger Sicht zuweilen grotesk anmuten mag. So befasst sich Bernard u. a. damit, wie das Publizieren – eine wesentliche Grundlage freien wissenschaftlichen Arbeitens – erschwert und kontrolliert war (v. a. S. 26 f.). Hinzu kommt, dass sich die für viele sicherlich ungewohnte Perspektive einer auf Planwirtschaft bauenden Gesellschaft zudem noch mit dem auch in der Bundesrepublik vorherrschenden Zeitgeist der 1960er bis 1980er Jahre teilweise trifft. So ist mitunter – in ähnlicher Form und Weise wie seinerzeit in der Bundesrepublik – von Kybernetik, Logik und Datenverarbeitung die Rede (S. 50); Bezeichnungen für Disziplinen, die damals wohl gleichermaßen in Ost wie West Konjunktur hatten.

Außerhalb der kultur- bzw. sozialgeschichtlichen Darstellung geht Bernard auch auf aktuellere didaktische Aspekte ein, z. B. wenn er über das Bezugswissenschaftsproblem reflektiert. So zeigen die Gedanken über Technikdidaktik und Berufswissenschaft(-en) (S. 74) eine hohe Aktualität auf. Zugleich wird allerdings deutlich, wie wichtig Begriffe und Begriffsbestimmungen sind. Sowohl der Begriff der Ingenieurpädagogik als auch jener der Technikdidaktik regen heute aufgrund recht unterschiedlicher Vorstellungen zu Diskussionen an. Sind die Begriffe nicht geklärt, so kann es rasch zu Missdeutungen und Missverständnissen kommen, wie man im Aufsatz von Bernard mit Verweis auf den altchinesischen Philosophen Lao Tse (um 300 v. u. Z.) bzw. dem Dresdner Pädagogen Zimmer selbst nachlesen kann (S. 58).

Man findet in dem Buch weitere interessante Anhaltspunkte für Diskussionen, sodass der Band nicht nur zu nostalgischen Erinnerungen für diejenigen dienen kann, die damals dabei waren. Allerdings gehen die Darstellungen an manchen Stellen nur wenig über den Charakter eines formalen Institutsberichts hinaus.

Für Absolventinnen und Absolventen der Magdeburger Einrichtung ist das Lesen des Bandes sicherlich so etwas wie ein Muss. Sie werden vieles wiederentdecken und sich der Namen von Lehrenden und der aufgeführten Studieninhalte erfreuen. Aber auch darüber hinaus gibt der Jubiläumsband nicht nur eine zeitgeschichtliche Dokumentation wider, sondern er regt zum Nachdenken über Lehre und Forschung an heutigen hochschulischen Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften berufsbildender Schulen an. Für Institute, die demnächst ebenfalls Jubiläen feiern werden, kann dieser Band Anstöße für ähnliche Vorhaben geben. *Volkmar Herkner*

Liebe Leserinnen und Leser,

die Zeitschrift „lernen & lehren“ möchte sehr gern vor allem den Fachleuten an den Lernorten die Möglichkeit einräumen, die vielfältigen Erfahrungen gut funktionierender Ausbildungs- und Unterrichtspraxis in Beiträgen der Zeitschrift zu veröffentlichen. Daher möchten wir Sie gern ermuntern, sich mit der Schriftleitung in Verbindung zu setzen. Wir streben wie bisher an, pro Heft zwei vom Themenschwerpunkt unabhängige Beiträge zu veröffentlichen.

Wenn Sie Interesse haben, an einem Themenschwerpunkt mitzuwirken, setzen Sie sich bitte rechtzeitig mit uns in Verbindung, da die Herstellung der Zeitschrift einen langen zeitlichen Vorlauf benötigt.

Ab dem ersten Quartal 2016 sind derzeit folgende Themenschwerpunkte geplant:

– Elektromobilität
– Beitrag der berufsbildenden Schulen zur Lehrer(aus)bildung und forschendes Lernen

Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldung!

Herausgeber und Schriftleitung

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren

Ahrens, Daniela
Dr., Akademische Rätin auf Zeit, stellvertretende Leiterin der Abteilung Arbeitsprozesse und berufliche Bildung, Universität Bremen, Institut Technik und Bildung (ITB), dahrens@uni-bremen.de

Becker, Matthias
Prof. Dr., Hochschullehrer, Europa-Universität Flensburg, Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik (biat), becker@biat.uni-flensburg.de

Berg, Frank
Prof. Dr. habil., Sozialwissenschaftler, Projektleiter bei der Entwicklungsgesellschaft Energiepark Lausitz GmbH, Geschäftsführer bei der Horizont – Sozialwerk für Integration GmbH, Finsterwalde, f.berg@eepl.de

Berndt, Constanze
Dr., Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Universität Rostock, Philosophische Fakultät, Institut für Schulpädagogik und Bildungsforschung, constanze.berndt@uni-rostock.de

Gleißner, Jörg
StD Dipl.-Ing., Stellvertretender Leiter des Berufskollegs für Technik und Informatik Neuss, joerg.gleissner@gmx.de

Gohlke, Petra
Dipl.-Päd., Bereichsleiterin Berufspädagogik, Elektro Technologie Zentrum Stuttgart, gohlke@etz-stuttgart.de

Grimm, Axel
Prof. Dr., Hochschullehrer, Europa-Universität Flensburg, Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik (biat), axel.grimm@biat.uni-flensburg.de

Herkner, Volkmar
Prof. Dr., Hochschullehrer, Europa-Universität Flensburg, Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik (biat), volkmar.herkner@biat.uni-flensburg.de

Jenewein, Klaus
Prof. Dr., Hochschullehrer, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Institut für Berufs- und Betriebspädagogik, jenewein@ovgu.de

Spöttl, Georg
Prof. Dr., Hochschullehrer, Universität Bremen, Institut Technik und Bildung (ITB), spoettl@uni-bremen.de

Tärre, Michael
StR Dr., kommissarischer Abteilungsleiter Berufliche Gymnasien an den Berufsbildenden Schulen Neustadt a. Rbge., michael_taerre@hotmail.com

Impressum

„lernen & lehren“ erscheint in Zusammenarbeit mit den Bundesarbeitsgemeinschaften für Berufsbildung in den Fachrichtungen Elektro-, Informations-, Metall- und Fahrzeugtechnik e. V.

www.lernenundlehren.de

Herausgeber
Klaus Jenewein (Magdeburg), Jörg-Peter Pahl (Dresden),
A. Willi Petersen (Flensburg), Georg Spöttl (Bremen)

Beirat
Matthias Becker (Flensburg), Ralph Dreher (Siegen), Claudia Kalisch (Rostock), Rolf Katzenmeyer (Dillenburg), Reiner Schlausch (Flensburg), Friedhelm Schütte (Berlin), Ulrich Schwenger (Heidelberg), Thomas Vollmer (Hamburg), Andreas Weiner (Hannover)

Heftbetreuer: Klaus Jenewein (Magdeburg)

Titelbild: FORD-Werke GmbH

Schriftleitung (V. i. S. d. P.)
lernen & lehren
c/o Prof. Dr. Volkmar Herkner
Universität Flensburg, biat, Auf dem Campus 1,
24943 Flensburg, Tel.: 04 61/8 05-21 53
E-Mail: volkmar.herkner@biat.uni-flensburg.de

c/o StR Dr. Michael Tärre
Rehbockstr. 7, 30167 Hannover
Tel.: 05 11/7 10 09 23
E-Mail: michael.taerre@ifbe.uni-hannover.de

Alle schriftlichen Beiträge und Leserbriefe bitte an eine der obenstehenden Adressen senden. Manuskripte gelten erst nach Bestätigung der Schriftleitung als angenommen. Namentlich gezeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung der Herausgeber dar. Im Sinne einer besseren Lesbarkeit werden mitunter nicht immer geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen genutzt, obgleich weibliche und männliche Personen gleichermaßen gemeint sein sollen. Unverlangt eingesandte Rezensionsexemplare werden nicht zurückgesandt.

Layout/Gestaltung
Brigitte Schweckendieck/Winnie Mahrin

Unterstützung im Lektorat
Andreas Weiner (Hannover)

Verlag, Vertrieb und Gesamtherstellung
Heckner Druck- und Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
Postfach 15 59 • 38285 Wolfenbüttel

Als Mitglied einer BAG wenden Sie sich bei Vertriebsfragen (z. B. Adressänderungen) bitte stets an die Geschäftsstelle, alle anderen wenden sich bitte direkt an den Verlag.

Geschäftsstelle der BAG Elektro-, Informations-, Metall- und Fahrzeugtechnik
c/o ITB – Institut Technik und Bildung der Universität Bremen
Am Fallturm 1 • 28359 Bremen
kontakt@bag-elektrometall.de

ISSN 0940-7340

ADRESSAUFKLEBER

BAG

WWW.BAG-ELEKTROMETALL.DE
KONTAKT@BAG-ELEKTROMETALL.DE