

# Lernen & Lehren

Elektrotechnik-Informatik und Metalltechnik

## Schwerpunktthema Zweijährige Berufe



*Frank Musekamp*  
**Konzepte zweijähriger Ausbildungsberufe im Spannungsfeld zwischen Bilden und Verwerten**

*Heiko Weber*  
**Zweijährige Berufe: Diskussion, Forschungsstand, Erkenntnisse**

*Klaus Heimann*  
**Interview**

*Friedrich Hubert Esser*  
**Interview**

*Matthias Becker/Georg Spöttl/  
Susanne Kühn*  
**Evaluation des Erprobungsberufs  
Kfz-Service-mechaniker/-in**

---

## Impressum

„lernen & lehren“ erscheint in Zusammenarbeit mit der Bundesarbeitsgemeinschaft für Berufsbildung in der Fachrichtung Elektrotechnik-Informatik e. V. und der Bundesarbeitsgemeinschaft für Berufsbildung in der Fachrichtung Metalltechnik e. V.

Jetzt auch im Internet unter [www.lernenundlehren.de](http://www.lernenundlehren.de).

Herausgeber: Gottfried Adolph (Köln), Klaus Jenewein (Magdeburg), Jörg-Peter Pahl (Dresden),  
A. Willi Petersen (Flensburg), Georg Spöttl (Bremen), Bernd Vermehr (Hamburg)

Beirat: Josef Berghammer (München), Klaus Dähnhardt (Erfurt), Falk Howe (Bremen), Claudia Kalisch  
(Rostock), Rolf Katzenmeyer (Dillenburg), Manfred Marwede (Neumünster), Rainer Petersen  
(Hamburg), Peter Röben (Heidelberg), Reiner Schlausch (Flensburg), Friedhelm Schütte (Berlin),  
Ulrich Schwenger (Köln), Thomas Vollmer (Hamburg), Andreas Weiner (Hannover)

Schriftleitung: Volkmar Herkner (Flensburg), Carsten Wehmeyer (Neumünster)

Kommentar: Gottfried Adolph

Heftbetreuer: Frank Musekamp, Georg Spöttl

Redaktion: lernen & lehren

c/o Prof. Dr. Volkmar Herkner  
Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik (biat),  
Universität Flensburg, 24943 Flensburg  
Tel.: 04 61 /8 05-21 53  
E-mail: [volkmar.herkner@biat.uni-flensburg.de](mailto:volkmar.herkner@biat.uni-flensburg.de)

c/o Dr. Carsten Wehmeyer  
Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik (biat)  
Universität Flensburg, 24943 Flensburg  
Tel.: 04 61 /8 05-21 57  
E-Mail: [wehmeyer@biat.uni-flensburg.de](mailto:wehmeyer@biat.uni-flensburg.de)

Alle schriftlichen Beiträge und Leserbriefe bitte an eine der obenstehenden Adressen.

Layout: Brigitte Schweckendieck

Verlag, Vertrieb und  
Gesamtherstellung: Heckner Druck- und Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG  
Postfach 15 59, D-38285 Wolfenbüttel  
Telefon: 0 53 31 /80 08 40, Telefax: 0 53 31 /80-08-58

Bei Vertriebsfragen (z. B. Adressenänderungen) den Schriftwechsel bitte stets an die Geschäftsstelle der BAG richten.

**Wolfenbüttel 2009**

**ISSN 0940-7440**

**96**

# lernen & lehren

## Elektrotechnik-Informatik/Metalltechnik

### Inhaltsverzeichnis

Das interessiert mich nicht... . . . . . 146  
*Gottfried Adolph*

Editorial . . . . . 147  
*Georg Spöttl/Frank Musekamp*

#### Schwerpunkt: Zweijährige Ausbildungsberufe

Konzepte zweijähriger Ausbildungsberufe im Spannungsfeld zwischen Bilden und Verwerten . . 148  
*Frank Musekamp*

Interview mit Dr. K. Heimann, IG Metall . . . . . 156

Interview mit Prof. Dr. F.-H. Esser, ZDH . . . . . 160

In eigener Sache . . . . . 161

Zweijährige Ausbildungsberufe: Diskussion, Forschungsstand und Erkenntnisse am Beispiel des Maschinen- und Anlagenführers . . . . . 162  
*Heiko Weber*

Evaluation des Erprobungsberufs Kfz-Service-mechaniker/-in . . . . . 168  
*Matthias Becker/Georg Spöttl/Susanne Kühn*

#### Praxisbeiträge

Erfahrungsbericht über die zweijährige Ausbildung zum Kfz-Service-mechaniker und Vorschläge für konzeptionelle Weiterentwicklungen . . . . . 175  
*Martin Schmelz*

Schulische Förderung von Kfz-Service-mechanikern . . . . . 177  
*Thomas Wesseler*

#### Forum

Politik und Technik gehören zusammen . . . . . 180  
*Axel Grimm/Christian Maasz*

#### Rezensionen/Hinweise/Mitteilungen

Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.): Steuerung der beruflichen Bildung im internationalen Vergleich . . 184  
*Franz Ferdinand Mersch*

Martin Fischer/Georg Spöttl (Hrsg.): Forschungsperspektiven in Facharbeit und Berufsbildung . . 185  
*Volkmar Herkner*

Lernfelder – neue Horizonte oder Orientierungsverlust? – Call for Papers . . . . . 186

Protokoll der ordentlichen Mitgliederversammlung der BAG Metalltechnik e.V. . . . . 187

Protokoll der ordentlichen Mitgliederversammlung der BAG Elektrotechnik-Informatik e.V. . . . . 188

GTW vergibt Wissenschaftspreis 2009 . . . . . 190

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren . . . . . 191

Ständiger Hinweis/Beitrittserklärung . . . . . 192

**Schwerpunkt**

**Zweijährige Berufe**

lernen & lehren (I&I) (2009) 96

Gottfried Adolph

## Das interessiert mich nicht...

Die Meldung ging rund um die Welt. Anfang März war es in Köln zu einer Katastrophe gekommen. Das Gebäude des Historischen Archivs, das bedeutendste nördlich der Alpen, war zusammengebrochen und in eine über 10m tiefe Baugrube des im Bau befindlichen U-Bahnschachtes gerutscht. Viele Kilometer Aktenregale mit einem Archivgut von mehr als tausend Jahren Stadtgeschichte waren in Schutt und zum Teil im Grundwasser verschwunden. Ein unvorstellbarer Verlust.

Das Unglück geschah am hellen Tag und obwohl in dem Gebäude viele Menschen arbeiteten, kam niemand von ihnen zu Schaden. Dagegen starben in den Trümmern eines Nebenhauses zwei junge Männer. Dass aus dem Archiv niemand zu Schaden kam, war wie ein Wunder. Aber es war kein Wunder. Es war das Ergebnis menschlicher Verantwortung, menschlichen Mutes und Umsicht.

Zwei Beschäftigte des Tiefbauunternehmens, das die Tunnelarbeiten ausführte, arbeiteten oben auf der Straße. Der eine, ein Baggerführer, sah, wie sich plötzlich auf dem Bürgersteig vor dem Gebäude ein großer Riss auftrat. Aber anstatt sofort zu fliehen, machte er seinen Kollegen darauf aufmerksam und rannte in das Gebäude. Sein lautes Rufen jagte alle im Gebäude auf. Alle konnten aus dem Gebäude flüchten. Sein Kollege rannte einem vollbesetzten Schulbus entgegen, der auf den Ort der Katastrophe zufuhr und zwang ihn zum Halten. Vielen Menschen wurde so das Leben gerettet.

Es blieb nicht aus, dass die Medien sich auf die beiden Arbeiter stürzten in dem Versuch, sie als Helden und Lebensretter groß herauszubringen. Dabei stießen sie auf unerwarteten Widerstand. Beide wollten mit dem Medienrummel nichts zu tun haben. Sie wollten in Ruhe gelassen werden. Einem Reporter gelang trotzdem ein kleines Interview mit dem Baggerführer. Hierbei schilderte er in knappen Worten den Ablauf des Geschehens. Auf die Frage des Reporters, wie es

ihn denn berühre, dass so viele Schätze des Historischen Archivs unwiederbringlich verloren wären, gab er die Antwort, dass ihn das nicht interessiere.

So weit, so gut. Ein Arbeiter hatte menschlich verantwortlich, mutig und umsichtig gehandelt und hatte sein eigenes Leben und seine Gesundheit aufs Spiel gesetzt, um andere zu retten. In jeder öffentlichen Lobrede würde es nun heißen, dass er sich dadurch als ein wertvolles Mitglied unserer Gesellschaft erwiesen hätte.

Dass er kein Interesse für das Historische Archiv aufbringt, ist seine Sache. Niemand sollte darüber die Nase rümpfen. In dieser hochkomplexen Lebenswelt, die sich von Tag zu Tag komplexer darstellt, kann sich niemand mehr für alles interessieren.

Ist es wirklich so einfach? Oder verbirgt sich hinter diesem: „Das interessiert mich nicht“ ein komplizierter und bedenklicher Zusammenhang? Der Baggerführer hätte ja auch antworten können: „Dazu kann ich nichts sagen. Ich weiß zu wenig darüber.“

Macht es Sinn so zu fragen? Lläuft nicht beides auf das gleiche hinaus?

Wer pädagogisch denkt, weiß, dass „Das interessiert mich nicht“ eine andere Qualität hat als „davon weiß ich zu wenig“. „Das interessiert mich nicht“ bringt zum Ausdruck, dass ich davon auch nichts wissen will. Das ist nicht mein Ding. Es gibt hier kein Fenster, das geöffnet werden kann.

„Davon weiß ich zu wenig“ signalisiert dagegen, dass es ein Fenster gibt. Kein Fenster einerseits, ein mögliches Fenster andererseits, unter pädagogischer Hinsicht ist das ein fundamentaler Unterschied.

An dieser Stelle wird der Gegenstandsbereich, um den es hier geht, wichtig. In einem Historischen Archiv lagern die Dokumente der gemeinsamen Vergangenheit, des gemeinsamen kulturellen Erbes. Alles, was sich heute an Lebens-

wirklichkeit darstellt, hat tiefe Wurzeln in der gemeinsamen Geschichte. Aus dieser gemeinsamen Geschichte erwächst alles das, was in der Gegenwart als normal, als selbstverständlich erlebt wird. Aus ihr erwächst die gemeinsame Sprache. Aus den gemeinsamen Lebensgewohnheiten und der gemeinsamen Sprache erwächst das Wir der gemeinsamen Identität.

In „einfachen“ Gesellschaften wird das identitätsstiftende historisch Gemeinsame im Gesamt des täglichen Lebensvollzugs in Liedern, Erzählungen, Ritualen, Gebräuchen, Sitten und normativen Regeln weitergegeben. Kein Mitglied solcher Gesellschaften steht außerhalb dieser Prozesse, kein Mitglied kann deshalb aus der gemeinsamen Kultur herausfallen.

Anders gestaltet sich das in den Gesellschaften, in denen sich die Institution Schule entwickelt hat. Mit der Institution Schule ist das Selektieren unabdingbar verbunden. Sei es, dass nicht alle Kinder und Jugendlichen die Schulen besuchen können oder dürfen, sei es, dass die Schulen sich in „einfache“ und „höhere“ Schulen aufspalten. Mit einer höheren Schulbildung geht in der Regel auch eine höhere Qualität in der Bildung eines aufgeklärten historischen Bewusstseins einher.

Aufgeklärtes historisches Bewusstsein bedeutet unter anderem das Wissen darum, dass alles, was heute als normal erlebt wird, gestern nicht normal war und morgen nicht normal sein wird. Das, was heute ist, ist nicht aus der Natur als unveränderlich gegeben, sondern aus einem geschichtlichen Prozess erwachsen.

Für eine demokratische Gesellschaft ist es verhängnisvoll, wenn in ihr eine Mehrheit glaubt, dass die Bildung eines aufgeklärten historischen Bewusstseins von dem Vorhandensein einer theoretischen Begabung abhängt und dass man das Vorhandensein einer solchen Begabung schon im Grundschulalter erkennen könne. Für mich ist es schwer vorstellbar und

widerspricht meiner pädagogischen Erfahrung, dass der Erwerb des Wissens darum, dass alles, was heute ist, eine Vorgeschichte, eine kulturelle Entwicklungsgeschichte hat, von einer besonderen theoretischen Begabung abhängen soll. Jedes unter normalen Verhältnissen aufwachsende Kind entwickelt ein Interesse an dem, was früher war. Nicht zufällig beginnen alle Märchen mit „es war einmal“.

Wenn es wirklich so ist, dass jemand, der in der Lage ist, in bedrohlicher Lage umsichtig und verantwortungsvoll zu handeln, sagen kann, dass der Prozess des historischen Werdens des gegenwärtig Normalen ihn nicht interessiert, ist das nicht die Folge einer eingeschränkten Bildungsfähigkeit. Es offenbart vielmehr ein schwerwiegendes Versagen des Bildungssystems.

Dieses Versagen hat für die demokratische Verfasstheit unserer Gesell-

schaft gravierende Folgen. Wer das gegenwärtig Normale als ein naturgegebenes „So muss es sein“ empfindet, entwickelt gegen jedes Infragestellen des Bestehenden eine emotionale Abwehr bis hin zur Aggressivität. Empfindet in einer Gesellschaft eine Mehrheit so, ist Demokratie weder als Staatsform noch als Lebensform möglich.

Der Wesenskern des Demokratischen ist die gemeinsame Gestaltung des Zukünftigen. Das setzt voraus, dass alle, die das Gemeinsame ausmachen, wissen, dass die Lebenswelt gestaltbar ist. Dieses Wissen entwickelt sich nicht naturwüchsig. Es muss von jeder nachfolgenden Generation neu erworben werden. Ob eine freie demokratische Lebensform möglich ist, hängt deshalb entscheidend vom Bildungssystem ab. Der Geist des Wissens um die grundsätzliche Gestaltbarkeit der Lebensverhältnisse muss jedes Fachliche durchdringen. Nicht historisches Einzelwissen, nicht das Pau-

ken von historischen Fakten ist dabei gefragt. Wenn das Wissen um Beginn und Ende des Dreißigjährigen Krieges nicht eingebettet ist in dieses allgemeine Wissen um die grundsätzliche Gestaltbarkeit der Lebenswelt, hat es keine bildende Wirkung.

Es ist ein großes Verdienst der Berufspädagogik, die wesentliche Bedeutung des Gestaltungsbergriffes für den Bildungsprozess herausgearbeitet und in vielen Lehrplänen verankert zu haben (siehe hierzu alle Veröffentlichungen von F. RAUNER zum Begriff der Technikgestaltung). Wenn die zentrale Frage: „Warum sind die technischen Dinge so und nicht anders?“ alles berufsbezogene Lernen und Lehren durchdringt, wird es kaum noch ein „Das interessiert mich nicht“ historisches Sachverhalten gegenüber geben. Eine freiheitliche Ordnung bedarf der Weisheit der Vielen.

## Georg Spöttl/Frank Musekamp

Mit der Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses vom 10. Juli 2003 zu Ausbildungsberufen mit weniger komplexen Anforderungen (vgl. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) 10.07.2003) wurde die Hoffnung verbunden, dass sich neue und zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen lassen, ohne die Zielsetzung einer qualifizierten Facharbeitertätigkeit aufzugeben. Damit soll dem zunehmenden Ausschluss von Jugendlichen mit niedrigen allgemeinbildenden Schulabschlüssen aus dem dualen System begegnet werden, der weithin unter dem Titel „Benachteiligtenförderung“ firmiert. Die Bundesregierung wies jedoch gleichzeitig darauf hin, dass dies nicht mit einer Absenkung der Anforderungen verbunden sein dürfe, die die Arbeitsmarktverwertbarkeit der Ausbildungsberufe gefährde. Mit zweijährigen Berufsausbildungen wird demnach versucht, gleichzeitig auf die prekäre Ausbildungsplatzsituation und die hohen bzw. steigenden Arbeitsmarktanforderungen zu reagieren. Die-

se Doppelzielstellung ist es, die die größte Kritik am Konzept der zweijährigen Ausbildung hervorgerufen hat: Immer wieder wird die Frage gestellt, warum Betriebe mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen sollten, wenn diese vornehmlich durch Jugendliche mit vermeintlich geringerer Leistungsfähigkeit zu besetzen seien.

Nichtsdestotrotz ist unter den zweijährigen Ausbildungsberufen ein deutlicher Aufwärtstrend zu verzeichnen. Zwar war verglichen mit der Anzahl aller Auszubildenden (1.564.064 im Jahr 2004) die Zahl der Auszubildenden in zweijährigen Berufen mit 66.789 im Jahr 2004 relativ gering (4,3 %). Jedoch stieg einmal in den 1990er-Jahren und dann spätestens seit dem Jahr 2004 die Zahl der zweijährigen Ausbildungsberufe, als auf Initiative von WOLFGANG CLEMENT nach längerer Pause wieder neue zweijährige Ausbildungsberufe geschaffen wurden: von 1995 bis 2006 hat sich die Zahl der Neuverträge von knapp 21.000 auf gut

47.000 mehr als verdoppelt.<sup>1</sup> Damit stieg die Bedeutung der zweijährigen Berufe an allen Ausbildungsberufen nach Neuverträgen von 4,3 % auf 9,1 % deutlich an.

An dieser Stelle stößt die flächendeckende und berufsübergreifende Erkenntnislage zu den „Zweijährigen“ jedoch bereits an ihre Grenzen. Insbesondere die Akzeptanz derartiger Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt ist mit amtlichen Statistiken bspw. der BA nicht zu klären, da Einmündungsprozesse nicht genau genug nach Ausbildungsberufen differenziert werden können. Und selbst wenn eine solche Einschätzung möglich wäre, so ließen diese Zahlen im Einzelnen noch keine genauen Schlüsse zu, warum sich welche Betriebe mit welchen zweijährig ausgebildeten Fachkräften zusammenfinden bzw. nicht zusammenfinden, und welche Kalküle und Bedingungen diese Entscheidungen auf beiden Seiten beeinflussen.

## Editorial

Die Annahme, die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe für zweijährige Berufe hinge hauptsächlich davon ab, ob die Absolventen nach der Ausbildung als kompetent genug für einen effektiven Einsatz am Arbeitsplatz eingeschätzt werden, ist nicht leicht zu bestätigen. Nicht auszuschließen ist, dass andere Kalküle oder Einstellungen von Betrieben – bspw. deren soziales Gewissen oder die Nutzung der Ausbildung als „zweijährige Probezeit“ – eine entscheidende Rolle mitspielen.

Auch die Frage, inwieweit ein finanzieller Anreiz für Betriebe besteht, in Ausbildung zu investieren, wird sicher maßgeblich von deren Dauer beeinflusst.

Bei allen wissenschaftlichen Überlegungen zu Ausbildungsstellenpotenzial und Arbeitsmarktverwertbarkeit von zweijährigen bzw. gestuften Ausbildungen ist festzuhalten, dass in der nun auslaufenden Legislaturperiode eine Renaissance der Stufenbildung politisch gewollt war, wie

im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD erkennbar wurde: „Das Angebotsspektrum der Berufsausbildung wird durch gestufte Ausbildungsordnungen erweitert, um auch den Leistungsunterschieden der Jugendlichen besser entsprechen zu können“ (CDU/CSU & SPD 2005). Diese Positionierung entspricht dem § 5 des Berufsbildungsgesetzes vom 01.04.2005, welches die Möglichkeit einer Stufenbildung explizit benennt; allerdings mit dem Zusatz, dass im Rahmen der Ordnungsverfahren stets geprüft werden soll, ob eine gestufte Ausbildung sinnvoll und möglich ist (BBiG § 5, Abs. 2). Wie dabei sicher zu stellen ist, dass zweijährige Ausbildungsberufe vor allem langfristig nicht den Status berufsvorbereitender Maßnahmen erhalten, ist dabei jedoch nicht geklärt.

Um diese oder ähnliche Fragen zu klären, wurden bisher nur wenige Ausbildungsberufe wissenschaftlich systematisch untersucht. Ausnahmen stellen die Berufe Maschinen- und Anlagenführer/-in und Kfz-Service-mechaniker/-in dar, welche in diesem

Heft durch die Artikel von HEIKO WEBER sowie von MATTHIAS BECKER, GEORG SPÖTTL und SUSANNE KÜHN ausführlich dargestellt werden. Zuvor gibt FRANK MUSEKAMP eine Zusammenfassung zu verschiedenen geschichtlichen und den aktuellen Konzepten zweijähriger Ausbildungsberufe. Den stärker praktischen Teil dieses Heftes bestreiten MARTIN SCHMELZ sowie THOMAS WESSELER, die jeweils ihre Einschätzung zur Umsetzung der Ausbildung zum Kfz-Service-mechaniker aus einer berufsschulischen Perspektive darstellen.

Und schließlich kommen mit KLAUS HEIMANN und FRIEDRICH HUBERT ESSER zwei Vertreter der Sozialpartner zu Wort, um die Positionen der IG Metall und des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks in der Frage zweijähriger Berufe zu vertreten.

#### Anmerkung

- 1 Ausbildungsberufe mit einer Dauer bis zu 24 Monaten mit und ohne Anrechnungsmöglichkeit, ohne §66 BBiG/§42m HwO.

---

Frank Musekamp

## Konzepte zweijähriger Ausbildungsberufe im Spannungsfeld zwischen Bilden und Verwerten

### Einleitung

Zweijährige Ausbildungsberufe sind ein Dauerbrenner in der berufsbildungspolitischen Diskussion. Aktueller Anlass zu deren Forcierung sind die zunehmenden Schwierigkeiten von Hauptschulabsolventen beim Versuch, in Ausbildung zu gelangen. In der Politik wird die Gefahr gesehen, „dass im Zuge der Modernisierung die Ausbildungsberufe immer anspruchsvoller und damit mehr praktisch begabte Jugendliche überfordert werden“. Daraus wird die Empfehlung abgeleitet, dass „...deshalb auch neue Berufe mit überwiegend praktischen Anforderungen entwickelt werden [müssen]“ (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 1998). Diese Empfehlung im Berufsbildungsbericht 1998 wurde im BIBB

Hauptausschuss im Jahre 2003 erneut untermauert (BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) 10.07.2003). Während Unternehmerverbände die Forderung nach zweijährigen Berufen weitgehend unterstützen und mit einem betrieblichen Bedarf nach derartigen Qualifikationsprofilen begründen (z. B. GRIMM 2001), stehen die Arbeitnehmer dieser Entwicklung weitgehend skeptisch gegenüber (z. B. EHRKE/HEIMANN/VITT 2004).

Dabei fällt auf, dass die überaus energisch geführte Debatte nur selten am Punkt einer didaktischen Argumentation um die Vorzüge und Nachteile derartiger Konzepte für das Lernen von Jugendlichen mit schwächeren Voraussetzungen entbrennt. Stattdessen, so heben KRUSE/STRAUSS/BRAUN/MÜLLER

(2008) hervor, geht es „vielmehr um den Erhalt und die Art der Modernisierung eines die deutsche Gesellschaft prägenden Arbeits- und Sozialtypus: eben der Facharbeit und des Facharbeiters/Fachangestellten auf einem mittleren Qualifikationsniveau“ (S. 80). Das Konzept der Beruflichkeit spielt daher bei der Bewertung von zweijährigen Ausbildungsberufen eine zentrale Rolle. Dieses Konzept läuft jedoch wegen seiner Vielschichtigkeit und den zahlreichen möglichen Assoziationen stets Gefahr zu einer „holistischen Allerweltsformel“ (KUTSCHA 2008, S. 1) zu degenerieren, die letztlich zur Analyse berufsbezogener Sachverhalte keinen Beitrag mehr leisten kann. Dies zeigt sich unter anderem darin, dass alle an der Berufeordnung beteiligten Sozialpartner immer das (!)

Berufskonzept als Grundlage ihrer je eigenen Vorstellungen herausstellen, und dennoch meist sehr weit von einer gemeinsamen Position entfernt sind. Nicht zuletzt sind Arbeitgeberverbände einerseits und Gewerkschaften andererseits jeweils unter Berufung auf das Berufskonzept für bzw. gegen die Einführung zweijähriger Ausbildungskonzepte.

Dass vom Konzept der Beruflichkeit keine einende Wirkung ausgeht, lässt sich dann nachvollziehen, wenn man die Berufskonstruktion als einen historischen Prozess der Interessenaus-handlungen versteht. Diese Sichtweise, die insbesondere auf HESSE (1972) zurückgeht, soll im Folgenden anhand der historischen Entwicklung zweijähriger bzw. gestufter Ausbildungsberufe dargelegt werden. Es wird deutlich, dass die Aushandlungsprozesse zwischen den Sozialpartnern und dem Staat nicht nur auf der Grundlage heutiger Fakten stattfinden, sondern dass die Positionen der Vertreter einer geschichtlichen Entwicklung unterliegen, die auf Interessen und Erfahrungen beruhen. Dadurch werden die heute teilweise sehr heftig geführten Debatten zu zweijährigen Ausbildungsberufen besser nachvollziehbar. Bei der Analyse zweijähriger Ausbildungsberufe, wie sie seit der Jahrtausendwende verstärkt verordnet werden, wird anschließend anhand des zweijährigen Ausbildungsberufes Kfz-Servicemechaniker herausgearbeitet, dass die historischen Interessengegensätze auch in modernen Konzepten ihre machtpolitische Brisanz nicht verloren haben. Darin ist auch die Begründung zu sehen, warum es die zweifelsohne wichtigen pädagogischen und didaktischen Argumente schwer haben, Eingang in den Verhandlungsprozess zu finden.

### **Der Antagonismus von Bilden und Verwerten und zweijährige Berufsausbildung**

Obwohl sich in der Berufsbildungsforschung immer mal wieder die Meinung finden lässt, dass Qualifikations- und Wirtschaftssystem nach koinzidierenden Maßstäben organisiert sind (z. B. DFG 1990), hat sich doch nachhaltig die Erkenntnis durchgesetzt, dass das Berufsbildungssystem insbesondere durch einen Widerspruch der ökonomischen und erzieherischen Leitlinien geprägt ist (vgl. GREINERT/SCHÜTTE 1997). Erklären lässt sich dies durch die unauflösliche Verknüpfung von Qualifikation und Erwerb, die für den Beruf das eigentlich bestimmende Merkmal ist. Darauf verweist in besonderer Klarheit KURTZ (2005), der den Beruf als eine Zweiseitenform „Erziehung/Wirtschaft“ auffasst: „es geht zumindest immer darum, Personen in Bildungskontexten zu qualifizieren, um ihnen angemessene Chancen auf eine Arbeits- und Erwerbskarriere zu ermöglichen“ (S. 112). Damit steht der Beruf zwischen zwei gesellschaftlichen Teilsystemen, die nach grundsätzlich verschiedenen Leitkategorien operieren. Während das Bildungssystem nach dem Motto „je mehr Bildung desto besser“ agiert, wirkt im Wirtschaftssystem das Primat der Effizienz: „mit minimalen Mitteln das Maximale erreichen“.

Gleichzeitig sind Berufe in höchstem Maße einkommensrelevant, und zwar sowohl für Arbeitgeber und Arbeitnehmer als auch im weiteren Sinne für den Staat. Besonders deutlich haben dies BECK, BRATER & DAHEIM (1997) herausgearbeitet. Um die Vermarktungs- und Tauschchancen seiner Arbeitskraft zu steigern, muss der Anbieter in Arbeitsvermögen investieren, welches

1. dringend nötig und unverzichtbar,  
2. selten, schwer zugänglich oder schwer ersetzbar,  
3. aber an möglichst vielen verschiedenen Arbeitsplätzen einsetzbar ist (vgl. BECK/BRATER/DAHEIM 1980, S. 39).

Das bedeutet, dass Arbeitnehmer möglichst viel können sollten, um ein entsprechend großes Einkommen zu erzielen und auf dem Arbeitsmarkt mobil zu sein. Breit geschnittene Berufe sind eine gute Voraussetzung dafür, während es für die Arbeitgeber Sinn macht, möglichst betriebsspezifische Qualifikationen und Berufszuschnitte durchzusetzen. Stellschraube für die Vorteilhaftigkeit bzw. Nachteiligkeit bestimmter Berufe für die Interessensvertreter ist daher in erster Linie die Berufsschneidung (vgl. HESSE 1972). Diese umfasst nicht nur die inhaltliche Bestimmung von Berufsbildern. Von besonderer finanzieller Relevanz ist

auch die Dauer von Ausbildungsberufen.

Nicht nur die Sozialpartner, auch der Staat hat in der Vergangenheit immer wieder Einfluss auf die Berufsschneidung genommen. Sein Interesse lag dabei zunächst vornehmlich in der Aufrechterhaltung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Gesellschaft (vgl. HESSE 1972, S. 97). Daneben war für den Staat jedoch auch immer von Interesse, die Fähigkeit der Bevölkerung zu stärken, möglichst lang ein eigenes Einkommen zu erzielen, um nicht auf staatliche Alimentation angewiesen zu sein (vgl. HESSE 1972, S. 92). Für die heutige Zeit kommt dies in zahlreichen Verlautbarungen der Parteien und zuständigen Ministerien zum Ausdruck, die als Begründung für die Einführung zweijähriger Ausbildungsberufe insbesondere auf die verschärfte Lage von Benachteiligten zu Beginn der Berufsausbildung verweisen, die den Staat durch die Bereitstellung eines Übergangssystems mit jährlichen Beträgen in Milliardenhöhe belasten. So wird versucht das „Angebotsspektrum der Berufsausbildung [...] durch gestufte Ausbildungsordnungen [...] zu erweitern, um den Leistungsunterschieden der Jugendlichen besser entsprechen zu können“ (CDU/CSU & SPD 2005, S. 42).

Vor dem Hintergrund der enormen finanziellen Bedeutung von Berufen für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und den Staat ist nicht verwunderlich, dass neue Berufe durch harte Verhandlungen aller beteiligten Akteure entstehen. Dabei geht es nicht nur, aber vornehmlich um die Schneidung von Berufen, und zwar sowohl auf der Erwerbsseite als auch auf der Qualifikationsseite. Die Frage, nach der pädagogischen bzw. didaktischen Bedeutung der Berufsbilder und Berufsschneidung wird durch diese dominante Interessenlage überlagert und vermischt. Inwieweit pädagogische Argumente eigenständig formuliert, oder aber zur Stützung ureigener verbandspolitischer Interessen instrumentalisiert werden, lässt sich nur schwer beurteilen. Jedenfalls war die Frage, ob zweijährige oder gestufte Ausbildungen aus einer pädagogischen Sicht sinnvoll sind, kaum Thema öffentlicher, verschriftlicher Debatten, und sie ist es bis heute nicht.<sup>1</sup>

Zum besseren Verständnis der Positionen von Befürwortern und Gegnern von zweijährigen Ausbildungsberufen in der aktuellen Diskussion wird im Folgenden ein Überblick über die verschiedenen historischen Vorläufer gegeben. Dabei kann der rote Faden in der immer wieder thematisierten Unvereinbarkeit von Arbeitskräftebedarf der Wirtschaft auf der einen und Eignungs- bzw. Begabungsstruktur der Auszubildenden auf der anderen Seite identifiziert werden. In ihm zeigen sich die Interessenwidersprüche der beteiligten Akteure, die ihren Ursprung im beschriebenen Antagonismus zwischen Verwerten und Bilden haben.

### Anlernberufe

Zeitlich differenzierte Ausbildungsberufe werden nicht selten mit den sogenannten Anlernberufen in Verbindung gebracht, die in den späten 1920er-Jahren vom Deutschen Ausschuss für Technisches Schulwesen (DATSCH<sup>2</sup>) diskutiert wurden. Auch Anlernberufe sahen eine Lehrzeit von zwei Jahren vor. Zu jener Zeit unternahm der DATSCH überhaupt zum ersten Mal Versuche, institutionell ordnend in die industrielle Berufsbildung einzugreifen und sowohl für die Didaktik der Ausbildung als auch für die Klassifizierung der Berufe betriebsübergreifende Standards zu konzipieren (vgl. HERKNER 2003, S. 177). Daraus entstand eine erste Unterscheidung beruflicher Qualifikationsniveaus durch eine Dreiteilung in Facharbeiter, Angelernte und Ungelernte, die weitgehend anerkannt wurde. Sie führte zu darauf abgestimmten Entwürfen von sogenannten Lehrgängen, die wiederum durch den DATSCH konzipiert wurden.<sup>3</sup> Bei der Erarbeitung dieser ersten betriebsübergreifenden Form beruflicher Bildung wurde festgestellt, „dass die in der Industrie übliche Dreiteilung (der Qualifikationsniveaus, Anm. des Verfassers) auch für die Aufstellung von Ausbildungsmaßnahmen mit Vorteil angewendet werden kann“ (HEILAND 1937). Dabei spielte aber im Gegensatz zur heutigen Benachteiligtendebatte die Zielgruppe der Lernschwachen keine Rolle: „Können die Jugendlichen auch hinsichtlich der Erziehung im großen und ganzen einheitlich behandelt, also gewissermaßen in eine Gruppe zusammengefasst werden, so bedingen andererseits Art und Umfang der

beruflichen Ausbildung in Betrieb und Berufsschule die Aufteilung in Gruppen“ (ebd. S. 13). Während also Facharbeiter für selbstständige und fachgemäße Arbeiten in einem größeren Arbeitsfeld ausgebildet wurden (3 bis 4 Jahre), waren sogenannte „Spezialarbeiter“ Personen, die eine bestimmte Menge „von Hand- und Maschinenarbeitern nach planmäßiger Anlernung (...) auszuführen“ vermochten, wobei das Arbeitsgebiet „... häufig ein Teilgebiet eines Facharbeiterberufes“ war (ebd.). Der Status-relevanten Dimension einer solchen dreigliedrigen Qualifikationsstruktur war sich HEILAND bewusst, er negierte sie jedoch zugleich. Dies zeigt sich in seiner Aussage, dass die Ausbildungsdauer keine Wertigkeit der Arbeit impliziere. Die Leistung und damit die Bezahlung der Arbeiter hänge nicht nur von der Aufgabenschwierigkeit, sondern von vielen anderen Faktoren ab, so dass ein Spezialarbeiter durchaus mehr verdienen könne, als ein Facharbeiter.

Der Vergleich von derzeitigen zweijährigen Ausbildungsberufen und den damaligen Anlernberufen (z. B. EHRKE 1985) ist also insofern richtig, als es sich auch damals um Teilmengen von Facharbeiterberufen handelte, die – wengleich von HEILAND bestritten – sicherlich Auswirkungen auf Entlohnungsstrukturen und die Ganzheitlichkeit von Arbeitstätigkeiten hatten. Nicht vergleichbar ist jedoch die heutige Situation der Zielgruppenspezifika, die damals vollkommen hinter der industriellen Wertbarkeit der Qualifikationsprofile zurücktrat. Außerdem waren Anlernberufe explizit darauf ausgelegt, Personen für überschaubare Teilaufgaben zu qualifizieren. Als anerkannte Ausbildungsberufe, für die das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Handreichungen der KMK (2007) Gültigkeit besitzen, sollen zeitgenössische zweijährige Berufe wie der Kfz-Servicemechaniker Anforderungen an moderne Berufe gerecht werden (insb. berufliche Handlungsfähigkeit).

### Fachfertiger Ausbildung

Mitte der 1980er-Jahre ergab sich eine andere, insbesondere um den Aspekt der „Benachteiligten“ erweiterte Diskussion um kürzere Ausbildungsberufe. Ausgangspunkt war die Erkenntnis, dass das Anfang der 1980er-Jahre

aufgelegte Benachteiligtenprogramm der Bundesregierung nicht im erhofften Ausmaß zu dem Ziel führte, Jugendliche mit Startschwierigkeiten in Berufsausbildung zu integrieren. Aus diesem Ergebnis folgerten DAUENHAUER (1985); DAUENHAUER U. A (1985), dass es unter den Nicht-Behinderten eine Gruppe von Jugendlichen mit Lern-, Sozial- und Sprachbeeinträchtigungen gebe, die trotz aller Förderung keinen anerkannten Ausbildungsberuf zum Abschluss bringen könnten. So schlug DAUENHAUER erstmals unter dem Aspekt der Förderung von Jugendlichen in benachteiligten Positionen die Schaffung einer zweijährigen Ausbildung vor. Diese Fachfertiger Ausbildung sollte nach Ansicht DAUENHAUERS „so angelegt sein, daß es die Problemgruppe nicht überfordert und dennoch anspruchsvoll genug ist, um der bestehenden betrieblichen Nachfrage gerecht zu werden“ (DAUENHAUER U. A. 1985, S. 51). Dabei sollte sowohl die Durchlässigkeit zum Facharbeiterniveau formal sicher als auch jegliche mögliche Förderung zur Verfügung gestellt werden, um diesen Aufstieg möglichst wahrscheinlich zu machen. Jedoch wurde auch in der Fachfertiger Ausbildung die didaktische Dimension kaum thematisiert, denn es blieb unklar, wie diese Förderung hätte aussehen können und warum eine kürzere Ausbildungszeit gerade dem Ziel einer Unterstützung von Lernschwachen dienlich sein sollte.

DAUENHAUER (1985) ging als Befürworter der Fachfertiger Ausbildung davon aus, „dass es nun mal nicht wenige junge Menschen gibt, die keine Förderpraxis der Welt auf das Facharbeiterniveau führen könnte (S. 331). In dieser Einschätzung unterschied sich die Meinung DAUENHAUERS nicht nur von der Annahme HEILANDS zu den Absolventen von Anlernberufen, der diese prinzipiell als Facharbeiter-tauglich empfand (s. o.). Sie stand auch der Auffassung der Gewerkschaften diametral entgegen, die die Ursache der steigenden Zahl von Jugendlichen ohne Berufsausbildung nicht in deren kognitiven Überforderung sahen, sondern in einem mangelnden betrieblichen Angebot an Lehrstellen (vgl. EHRKE 1985). Diese grundsätzlich verschiedene Ursachenattribution zur Erklärung der steigenden Zahl an Jugendlichen ohne Berufsausbildung ist

bis in die heutige Zeit der Grund für die unterschiedliche Bewertung von zweijährigen Ausbildungsberufen als Chance einerseits bzw. als Einschränkung von beruflichen Karrieremöglichkeiten andererseits.

## Stufenberufe

Durch die spezifische Konstruktionsweise des Berufes Kfz-Servicemechaniker und anderer zweijähriger Ausbildungen als Teilmenge einer längeren Ausbildung ist der Übergang zur Stufenausbildung faktisch fließend. Aus diesem Grund wird ebenfalls ein Überblick zu Konzepten und Geschichte der Stufenausbildung in Deutschland gegeben. Ziel ist wiederum ein Aufzeigen des Antagonismus zwischen Bilden und Verwerten, der in Stufenkonzepten und zweijährigen Ausbildungen in besonderer Form zutage tritt, und der in allen historischen Debatten zu diesem Thema zu identifizieren ist.

Ebenso wie die Überlegungen zu Fachfertigerberufen wurden Konzepte der Stufenausbildung spätestens seit Mitte der 1960er-Jahre äußerst kontrovers diskutiert. Die Idee der Stufenberufe ist jedoch weitaus älter und geht auf KELLNER (1947, zitiert nach PÜTT 1976) zurück, der bereits die wichtigsten Merkmale einer Stufenausbildung unter dem Begriff „Einheitslehre“ als grundsätzliches Prinzip der Berufsausbildung in Deutschland vorschlug:

- die Prinzipien der Stufung und Aufgliederung mit jeweils eigenständigen Abschlüssen und die
- eignungs- und begabungsgemäße Ausbildung.

Der Vorschlag einer gestuften Ausbildung von KELLNER wurde von „arbeits- und berufspädagogischen Vorstellungen sowie ökonomischen Überlegungen bestimmt“ (PÜTT 1976, S. 35) und ging von den unterschiedlichen „physiologischen und psychologischen Bedingungen“ der Auszubildenden aus, der er mithilfe der Stufung und einer angemessenen Methodenwahl adäquat begegnen wollte. Der ökonomische Aspekt war geprägt durch die nach dem Weltkrieg katastrophale wirtschaftliche Situation. Durch eine Stufung der bis dahin üblichen 3 bis 3 ½-jährigen „Gesamtlehre“ sollte „den jeweiligen Strukturformen der Wirtschaft Rechnung ge-

tragen werden“ (KELLNER 1947, zitiert nach PÜTT 1976, S. 33).

Erster Widerstand gegen eine Stufung von Ausbildung formierte sich erst als Reaktion auf den Braunschweiger Arbeitskreis zu Beginn der 1950er-Jahre, der mit seinem Vorschlag zur Stufung unter dem Namen „Braunschweiger Plan“ als der erste Stufenplan in der deutschen Berufsbildung gilt. Auch wenn er niemals als solcher umgesetzt wurde, gab er doch zahlreiche Impulse für die Weiterentwicklung von Stufenkonzepten oder die berufliche Bildung insgesamt. Auch für den Braunschweiger Kreis lag in den Nachkriegsjahren der Fokus einer gestuften Ausbildung zunächst auf der Beseitigung des Mangels an Ausbildungsunterlagen durch berufsübergreifende Grundstufen. Kritik kam anders als in den späteren Debatten nicht vonseiten der Arbeitnehmer, sondern vonseiten der Arbeitgeber, die jedoch auch im Lichte aktueller Debatten sehr modern scheint. SEEBER (1951) befürchtete für die kaufmännische Ausbildung eine „hoffnungslose Spezialisierung“ und bezweifelte, dass die Eignung eines Jugendlichen für einen Beruf bereits nach Abschluss der einheitlichen Grundausbildung, also nach 6 bis 12 Monaten festzustellen sei (S. 223).<sup>4</sup> Mit der Stufung der kaufmännischen Ausbildung würde „der Jugend in nicht zu verantwortender Weise Schaden zugefügt“ (ebd.). Im eigenen Wortlaut strebte der Braunschweiger Kreis mit seinem Programm jedoch berufliche Bildungsideale an, wie z. B. die Ausrichtung auf Berufe statt auf isolierte Tätigkeiten (dies im Gegensatz zur Heiland'schen Anlehre) sowie Bezüge der Lehre „zum Leben und zu den Lebensfunktionen überhaupt“ (SCHRADER 1965, zitiert nach PÜTT 1976, S. 230).

Die ersten praktischen Erfahrungen mit einer gestuften Ausbildung, konnten ab dem 1. April 1965 in einem auf den Krupp-Konzern beschränkten Erprobungsversuch gesammelt werden, der 1976 von PÜTT umfassend evaluiert wurde. Im Rahmen der Stufung sollte u. a. die berufliche Mobilität der Lehrlinge durch eine breitere Schneidung der Ausbildungsinhalte und eine explizite Ausrichtung auf die Bewältigung von Veränderungen der Arbeitswelt gesteigert werden. Ebenso war in der Präambel festgeschrieben, dass kei-

ne beruflichen Sackgassen durch Selektionen entstehen sollten (vgl. PÜTT 1976, S. 48, 49). Auch in diesem Falle setzt genau hier die Kritik am Stufenkonzept an. KUHLMANN (1971, S. 60) sah die Eignungs- und Begabungsorientierung der Selektion durch eine Veröffentlichung eines Krupp Personalleiters ad absurdum geführt, in der schon vor dem Erprobungszeitraum die Quoten für die verschiedenen Qualifikationsniveaus bekannt gegeben wurden. Zur Einhaltung dieser Quoten wurden nach Auskunft der Auszubildenden zahlreiche Mittel eingesetzt, die von Überreden über Zwang bis Manipulation der Prüfungen reichten (WEILER/FREITAG/WALLRAFF 1971, S. 107) und oft dazu führten, dass die Jugendlichen nicht gemäß ihrer Neigung sondern ausschließlich gemäß des betrieblichen Bedarfs eingesetzt wurden. PÜTT selbst steht derartiger Kritik jedoch skeptisch gegenüber und relativiert sie im Rahmen seiner Evaluation. Er kommt aber zu dem Schluss, dass eine „Hierarchisierung der Auszubildenden, die von den eigentlichen Betroffenen, den Jugendlichen mit einem Zweijahresvertrag am wenigsten von allen gesehen wird, nicht ganz von der Hand zu weisen“ sei (PÜTT 1976, S. 220).

Nahezu zeitgleich mit der Einführung der Stufenausbildung bei Krupp beschäftigte sich auch die IG Metall erstmals systematisch mit der Idee der Stufung und entwickelt unter heftigen internen Debatten (vgl. MIGNON 1982) einen eigenen „Stufenplan für die gewerbliche Ausbildung Metall“. Dieser Plan baute auf vorangegangenen Überlegungen des Braunschweiger Arbeitskreises sowie auf Überlegungen der Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung (ABB) und unterschied sich nicht wesentlich von Konzepten anderer Institutionen. Auch die Zielstellungen waren durchaus mit denen der Arbeitgeber in Einklang zu bringen. So folgte auch die IG Metall letztendlich der Einschätzung, dass eine Stufung sowohl den „Arbeitskräftebedarf der Wirtschaft wie auch die Eignungs- und Begabungsstruktur der Jugendlichen“ (KUHLMANN 1971, S. 60) in Einklang bringen könnte, und dass in Stufenkonzepten eine Möglichkeit bestünde, die Berufsausbildung insgesamt zu reformieren, und „die starren zünftlerischen Ordnungsmittel

abzulösen“ (IG METALL 1967, S. 5). Im Unterschied zu anderen Stufenplänen, in denen jeweils nur vom Einklang von „Bedarf und Eignung“ gesprochen wurde, forderte der Vorschlag der IG Metall eindeutig den Vorzug der Eignung gegenüber dem Bedarf: „Bei vorhandener Eignung darf der Ausbildungsbetrieb den Auszubildenden nicht von der Ausbildung in der nächsten Stufe (...) ausschließen“ (IG METALL 1967, S. 44).

Diese Hoffnung stellte sich aus Sicht der IG METALL im Nachhinein als Irrtum heraus. Nachdem der Stufenausbildung in der Metall- und Elektroindustrie im Jahr 1972 zugestimmt worden war, einigte man sich knapp zehn Jahre später mit dem Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie (ZVEI e.V.) und Gesamtmetall auf deren Wiederabschaffung (vgl. MIGNON 1982). Die Begründung für das weitgehende Scheitern der Stufenausbildungen fiel bei Gewerkschaften und Unternehmerverbänden verschieden aus: Während die Arbeitgeber konstatierten, dass „... die vorgesehene Ausbildungsdauer von 2 Jahren für die Berufe Elektroanlageninstallateur, Elektrogerätemechaniker und Fernmeldeinstallateur nicht voll ausreicht, um insbesondere die erforderliche Berufserfahrung gemäß §1 BBiG zu vermitteln“, gaben die Gewerkschaften an, dass sich die „zentralen Probleme der Stufenausbildung [...] aus der alleinigen Verfügungsgewalt der Unternehmer über Anzahl und Qualität der Ausbildungsplätze“ ergeben (MIGNON 1982, S. 109). Diese Verfügungsgewalt sei zwar ein grundlegendes Problem der deutschen dualen Ausbildung, würde durch die Stufenausbildung jedoch deutlich verstärkt (IG METALL VORSTAND 1976, S. 39). Darüber hinaus wurden die folgenden grundsätzlichen Mängel der Berufsausbildung identifiziert, die durch die Stufenausbildung aus gewerkschaftlicher Sicht eine Verschärfung erfahren hatten:

- Durch eine enge Spezialisierung in der Ausbildung wird die Gefahr einer kurzfristigen Verwertung und damit einer Dequalifizierung erhöht.
- Wegen hoher Nettokosten einer hochqualifizierten Facharbeiterausbildung gingen Unternehmen dazu über, mittels Ausbildungsverkürzungen im Rahmen der einzelbe-

trieblichen Bedarfsplanung Kosten zu sparen.

- Wegen eines fehlenden Rechtsanspruchs auf die Aufbaustufe, haben sich die Berufswahlchancen vermindert.
- Zwar wurde der Mangel an Ausbildungsplätzen in der ersten Phase der Einführung nicht verschärft, da aber die Gesamtzahl der Ausbildungsplätze in den Elektroberufen nicht zugenommen hat, jedoch nur ein Teil eines Ausbildungsjahrganges in der zweiten Stufe ausgebildet wird, ist insgesamt ein Rückgang der qualifizierten Ausbildungsplätze zu vermuten. (vollständige Liste siehe IG METALL VORSTAND 1976, ab S. 40)

Nach dem Ende der Stufenausbildung in der Metall- und Elektroindustrie folgte eine Phase konsequenter gewerkschaftlicher Boykottierung von Initiativen der Arbeitgeber zur Wiedereinführung von Stufenausbildungen. Seit der Einführung von zweijährigen Ausbildungsberufen im Jahr 2004 setzen sich Verordnungs- und Arbeitgeber jedoch häufiger über das Veto der Gewerkschaften hinweg (vgl. KATH 2005, S. 6). Somit gewinnen Stufenkonzepte zahlenmäßig wieder stark an Bedeutung. Diese neuen Berufe, die im Zentrum des folgenden Abschnitts stehen, knüpfen an die Diskussion um die Fachfertigerausbildung an, indem sie vor allem durch das Motiv geprägt sind, bestimmte Zielgruppen zu fördern, die es auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt bisher schwer haben.

### **Aktuelle Konzepte zweijähriger Ausbildung: der Kfz-Servicemechaniker**

Nach §5 Satz 2 BBiG liegt die empfohlene Dauer von dualen Ausbildungsberufen zwischen zwei und drei Jahren, wobei von dieser Empfehlung abgewichen werden kann, wenn eine Situation vorliegt, „die eine Ausnahme von der Sollvorschrift rechtfertigt“ (WOHLGEMUTH/LAKIES/MALOTTKE/PIEPER/PROYER 2006, S. 89, Hervorhebung gemäß Original). In der Praxis haben sich so Ausbildungsberufe von 18 bis 42 Monaten Dauer etabliert. Alle Ausbildungsberufe mit 24 Monaten Dauer werden als zweijährige Ausbildungsberufe bezeichnet.

Zweijährige Ausbildungsberufe unterscheiden sich hinsichtlich der Anrechenbarkeit von Ausbildungsleistungen auf andere Berufe.<sup>5</sup> Während die neueren bzw. modernisierten zweijährigen Berufe seit 1981 alle auf drei- bzw. dreieinhalbjährige Ausbildungen anrechenbar sind, gilt dies nicht für die Ausbildungsberufe, die zwischen 1939 und 1981 verordnet wurden, z. B. den Teilezurichter oder den Maschinenzusammensetzer (Zweijährige Ausbildungsberufe: Übergang in dreijährige Ausbildungsberufe, neue/modernisierte zweijährige Ausbildungsberufe, ausgewählte Literatur, 2008, S. 6–8).

Anrechenbarkeit von Ausbildungen einerseits und Stufenausbildung andererseits werden seit 2005 im § 5 des BBiG geregelt. Während in der Fassung des BBiG aus dem Jahr 1969 noch ein eigener Paragraf zur Stufenausbildung enthalten war (BBiG § 26 alte Fassung), legt der Gesetzgeber seit 2005 in § 5 zur Ausbildungsordnung nahe, im Rahmen von Ordnungsverfahren stets zu prüfen, ob es „sinnvoll und möglich“ ist,

- [...] „dass die Berufsausbildung in sachlich und zeitlich besonders gegliederten, aufeinander aufbauenden Stufen erfolgt; nach den einzelnen Stufen soll ein Ausbildungsabschluss vorgesehen werden, der sowohl zu einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne des § 1 Abs. 3 befähigt, als auch die Fortsetzung der Berufsausbildung in weiteren Stufen ermöglicht (Stufenausbildung)“ (BBiG § 5, Abs. 2, Satz 1),
- „dass auf die durch die Ausbildungsordnung geregelte Berufsausbildung eine andere, einschlägige Berufsausbildung unter Berücksichtigung der hierbei erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten angerechnet werden kann“ (BBiG § 5, Abs. 2, Satz 4).

Stufenausbildung (§ 5, Abs. 2, Satz 1) und Anrechenbarkeit (BBiG § 5, Abs. 2, Satz 4) unterscheiden sich faktisch nur in einem Punkt: In § 21 Abs. 1 Satz 2 BBiG wird geregelt, dass der Ausbildungsvertrag bei einer Stufenausbildung direkt über beide Stufen geschlossen werden muss. Im Rahmen einer Anrechnung werden dagegen zwei unabhängige Ausbildungsverträge geschlossen, deren Inhalte in der

kürzeren Ausbildung auf die längere angerechnet werden kann. Wenn für zweijährige Ausbildungen eigenständige Ausbildungsverträge geschlossen werden und in der Ausbildungsordnung der kürzeren Ausbildung Anrechenbarkeitsregeln für die längere Ausbildung bestimmt sind, handelt es sich juristisch nicht um Stufenausbildungen, selbst wenn die Fortsetzung der Ausbildung möglich oder sogar vorgesehen ist (vgl. WOHLGEMUTH/LAKIES/MALOTTKE/PIEPER/PROYER 2006, S. 93ff.). Damit ist es für Auszubildende in drei- bis dreieinhalbjährigen Berufen auch nicht verbindlich, auf dem Weg zu ihrem Abschluss die zweijährige Ausbildung zu absolvieren, wie es in Stufenberufen wie den Bauberufen der Fall ist. Insofern ist der Kfz-Servicemechaniker juristisch ein eigenständiger anerkannter Ausbildungsberuf (Monoberuf), dessen Inhalte gemäß § 5, Abs. 2 Satz 4 BBiG auf die Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker angerechnet werden können. Für den Kfz-Servicemechaniker ergibt sich aus der vollkommenen Identität der ersten beiden Ausbildungsjahre mit denen des Kfz-Mechatronikers eine Besonderheit: Ein Kfz-Mechatroniker ist zwar nicht rechtlich, aber faktisch gleichzeitig Kfz-Servicemechaniker. Für den Auszubildenden liegt der Unterschied zwischen Stufenausbildung und Anrechnungsmodell in der „Planbarkeit der Ausbildungsdauer“ und in seiner „Unternehmerfreiheit“ (WOHLGEMUTH/LAKIES/MALOTTKE/PIEPER/PROYER 2006, S. 97, Hervorhebung gemäß Original). Während dem Auszubildenden in der Stufenausbildung ein Sonderkündigungsrecht nach der ersten Stufe zusteht (§21 Abs. 1 Satz 2 BBiG), ist die Fortsetzung einer Ausbildung nach dem Anrechnungsmodell von dem Angebot eines weiteren Ausbildungsvertrages durch einen Unternehmer notwendig.

Das Ausbildungsmodell als die Unterscheidung von Stufenberuf und Anrechnungsmodell ist für die Debatte um zweijährige Berufe von höchster Bedeutung und Brisanz, denn es entscheidet über die Verteilung der Verhandlungsmacht zwischen den Vertragspartnern Unternehmen und Auszubildender. Während in der Stufenausbildung der Auszubildende durch größere gesetzliche Handlungsspielräume einen Machtvorteil besitzt

– er hat Anspruch auf eine Fortsetzung, darf aber nach Stufe 1 kündigen – gilt gleiches für die Unternehmer im Anrechnungsmodell: Dort ist das Unternehmen nicht verpflichtet, einem Absolventen einer zweijährigen Ausbildung einen weiteren Vertrag anzubieten. Darauf weisen auch WOHLGEMUTH u.A. mit ihrer Einschätzung hin, dass wegen der „vertraglichen Bindung nach § 21 Abs. 1 Satz 2 BBiG [...] eher damit zu rechnen“ sei, dass die Arbeitgeberseite „das Anrechnungsmodell [...] bevorzugen wird“ (WOHLGEMUTH/LAKIES/MALOTTKE/PIEPER/PROYER 2006, S. 94). Damit ist die Berufsscheidung auf der Ebene der Qualifizierung wiederum geprägt von Interessengegensätzen zwischen Arbeit und Kapital, die von Vertretern der Unternehmensverbände und den Gewerkschaften ausgefochten werden.

Im Rahmen der Erprobungsverordnung zum Kfz-Servicemechaniker wurde der Knackpunkt „Anrechnungsmodell“ durch die sogenannte Fortsetzungsgarantie des § 3 Satz 1 der Erprobungsverordnung zum Kfz-Servicemechaniker gesondert behandelt. Dort heißt es: „Der Erprobungsbereich umfasst die Bezirke von zuständigen Stellen, in denen die Fortführung der Ausbildung in Ausbildungsberufen gemäß § 12 Abs. 1 oder Abs. 3 sichergestellt ist“. Diese Sicherstellung ist über drei verschiedene Arten möglich:

1. durch Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften, Verbänden, Kamerorganisationen oder Landesregierungen wie in Nordrhein-Westfalen oder Schleswig-Holstein;
2. durch Maßnahmen der zuständigen Stellen in über- oder außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen sowie in geeigneten Betrieben;
3. durch individuelle Vereinbarungen im Ausbildungsvertrag (vgl. BIBB 2006).

Die Fortsetzungsgarantie verwandelt den Kfz-Servicemechaniker zwar nicht juristisch, aber doch faktisch in eine Stufenausbildung, da der entscheidende Unterschied zwischen Stufenausbildung und Anrechnungsmodell durch den § 12 der Erprobungsverordnung außer Kraft gesetzt wurde. Im Rahmen der Diskussionen des begleitenden Sachverständigenbeirates wurde vonseiten des Bundesministeriums

für Wirtschaft und Arbeit jedoch unterstrichen, dass die Fortsetzungsgarantie mit einer Regelverordnung nach der Erprobung nicht vereinbar ist.

Darüber hinaus enthält die Übereinkunft zum Kfz-Servicemechaniker zwischen den Landesverbänden NRW der IG Metall und des Kfz-Gewerbes weitere Sondervereinbarungen, die mit dem Berufsbildungsgesetz nicht in Einklang stehen, und darum auch nicht in die Erprobungsverordnung aufgenommen wurden. Dies gilt insbesondere für den Zielgruppenbezug. In der Vereinbarung heißt es: „Ziel dieser Ausbildung ist es, den vorgenannten Jugendlichen [...], es handelt sich um „praktisch begabte“, Anmerkung FM] einen qualifizierten Berufseinstieg zu ermöglichen“ (Vereinbarung zur NRW Modellausbildung „Kraftfahrzeugservicemechaniker/-in“ zwischen dem Deutschen Kraftfahrzeuggewerbe, Landesverband NRW und der IG Metall Bezirksleitung NRW, 2004, S. 1). In den Verhandlungen zur Novelle des Berufsbildungsgesetzes des Jahres 2005 wurde jedoch noch einmal bekräftigt, dass das duale System prinzipiell jedem ausbildungswilligen offen stehen müsse. Zwar wird nicht ausgeschlossen, dass Betriebe bei der Vergabe von Ausbildungsstellen bestimmte Bewerber für bestimmte Berufe bevorzugt behandeln, jedoch ist eine „generelle Niveaueinschränkung [...] mit dem Grundgedanken des BBiG unvereinbar“ (vgl. , S. 85). Für die Einigung der Vertragspartner in Nordrhein-Westfalen ist der Zielgruppenbezug ebenso wie die Fortsetzungsgarantie von herausragender Bedeutung, da er wiederum direkten Einfluss auf das Machtverhältnis zwischen Unternehmen und Auszubildendem hat. Ohne Zielgruppenbezug erhöht sich die Verfügungsgewalt der Betriebe über die Ausbildung im Allgemeinen – also in Bezug auf Kfz-Servicemechaniker und Kfz-Mechatroniker –, weil sie auch Jugendlichen ausschließlich einen zweijährigen Vertrag anbieten können, die von den schulischen Leistungen und persönlichen Merkmalen her auch direkt zum Kfz-Mechatroniker ausgebildet werden könnten. Dadurch ergeben sich einseitig für den Betrieb weitere Handlungsoptionen, die umso größer ausfallen, je größer die Lehrstellenlücke ist, denn durch eine große Lehrstellenlücke verringern sich die

Optionen von Bewerbern und damit deren Verhandlungsmacht. Ohne Zielgruppenbezug, der gesetzlich nicht gegeben ist, besteht so auch im Ausbildungsberuf Kfz-Servicemechaniker die Gefahr einer Verdrängung von weniger vorgebildeten Bewerbern durch solche mit besseren allgemeinbildenden Voraussetzungen, wie es in der Berufsbildung im Allgemeinen zu beobachten ist.

Abschließend kann zum Ausbildungsberuf Kfz-Servicemechaniker festgehalten werden, dass es sich um einen Sonderfall eines zweijährigen Ausbildungsberufes nach dem Anrechnungsmodell gemäß §5 Abs. 2, Satz 4 BBiG handelt, der durch die Fortsetzungsgarantie im Rahmen der Erprobungsverordnung faktisch – jedoch nicht rechtlich – eine Stufenausbildung darstellt. Möglich wurde diese Sonderstellung durch die ursprüngliche Konzeption der Ausbildung als „Modellversuch“ auf Landesebene (NRW und SH) im Rahmen einer Vereinbarung zwischen den Landesverbänden von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die „– anders als zunächst angekündigt – jetzt bundesweit für alle Bezirke von zuständigen Stellen [gilt], in denen die Fortführung der Ausbildung in einem der dreieinhalbjährigen Kfz-Berufe sichergestellt ist“ (BIBB 2006). Dieser außergewöhnliche Prozess zur Erlassung einer bundesweiten Erprobungsverordnung ist nicht nachvollziehbar, ohne den politischen Charakter von Berufsbildung in Deutschland als das zentrale Element einer historischen Beruflichkeit zur Kenntnis zu nehmen.

## Schlussfolgerungen und Ausblick

Ziel dieses Artikels war, die Vehemenz aktueller Debatten um zweijährige Ausbildungsberufe wie den Kfz-Servicemechaniker auf der Grundlage historischer Entwicklungen von verkürzten Berufen zu erklären. Es wurde gezeigt, dass zweijährige Ausbildungsberufe nicht allein ein didaktisch-pädagogisches Mittel zur Förderung von Jugendlichen mit Problemen beim Berufseinstieg sind. Berufsschneidung ist immer ein Prozess, bei dem handfeste sozialpartnerschaftliche und staatliche Interessen verhandelt werden. Neben Interessen, die sich für die Akteure aus der aktuellen wirtschaftlichen und be-

rufsbildungspolitischen Lage heraus ergeben, spielen auch historische Erfahrungen der Sozialpartner mit verkürzten Ausbildungsberufen eine Rolle bei der Positionsfindung. Insbesondere für die Gewerkschaft IG-Metall stellte sich die Einschätzung in der Vergangenheit als Fehler heraus, dass das Konzept der Stufenausbildung ein sinnvolles pädagogisches Mittel zur eignungsadäquaten Förderung von Jugendlichen sein könnte. Aus Sicht der Gewerkschaft wurde das pädagogische Argument von der Arbeitnehmerseite genutzt, um die betriebliche Verfügungsgewalt über die Auszubildenden einseitig zu erhöhen.

Derzeit versucht das BMWi über eine Analyse zweijähriger Ausbildungsberufe ihre Argumentationslage zur Stützung und Förderungen derartiger Ausbildungskonzepte zu verbessern (vgl. Ausschreibung I D 4 - 02 08 15 - 26/09 des Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie „Untersuchung zu zweijährigen Ausbildungsberufen“). Vor dem Hintergrund der hier vorgenommenen Überlegungen ist jedoch zu bezweifeln, dass Sachargumente die widerstrebende Interessenlage der Sozialpartner entspannen und Einigungen im Sinne des Konsensprinzips vereinfachen könnten.

Dennoch ist jegliche Forschung ausdrücklich zu begrüßen, die die berufsbildungstheoretischen, arbeitsmarktempirischen und sozialen Konsequenzen zweijähriger Ausbildungsberufen evaluieren und so verlässlichere Auskünfte generieren (vgl. auch SPÖTTL/BREMER/GROLLMANN/MUSEKAMP 2009). Nur so wird mittelfristig zu entscheiden sein, ob Jugendliche mit Berufsstartschwierigkeiten durch zweijährige Ausbildungsberufe einen besseren Einstieg in Ausbildung erhalten, dort besser lernen als in herkömmlichen Ausbildungen und anschließend ihre Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt auch verwerten können.

## Anmerkungen

1 An Berufskollegs wird diese Debatte jedoch durchaus geführt, wie in Fallstudien festzustellen war, die im Rahmen des Kfz-Servicemechaniker-Projekts durchgeführt wurden (vgl. MUSEKAMP/SPÖTTL/BECKER 2007, S. 146ff.)

- 2 Der Deutsche Ausschuss für Technisches Schulwesen wurde 1908 als eine Selbstverwaltungseinrichtung der Wirtschaft gegründet und war eine wichtige koordinierende Institution in der Gestaltung der beruflichen Bildung vor allem in der Metallindustrie (vgl. HERKNER 2003).
- 3 Der erste Lehrgang „Maschinenbauer“ wurde als eine didaktisch aufbereitete Sammlung von 127 mustergültigen normgemäßen Zeichnungen 1919/20 veröffentlicht und von den Metallbetrieben in Lehrwerkstätten gern genutzt (HERKNER 2003, S. 242).
- 4 PÜTT (1976, S. 37) interpretierte diese Kritik scheinbar als ein vorgeschobenes Argument von Mitgestaltern der traditionell handwerklichen ungestuften Berufsausbildung, die um ihren Einfluss bei Berufsordnung fürchteten.
- 5 Eine weitere Unterscheidung von zweijährigen Berufen ist hinsichtlich ihrer Zielgruppenvorgaben gemäß § 66 BBiG bzw. § 48m HWO möglich, welche sich auf Menschen mit Behinderung beziehen. Diese spielen rein quantitativ jedoch eine kleine Rolle. Im Jahr 2006 wurden ca. 6000 Verträge in zweijährigen Ausbildungsberufen nach diesen Regelungen geschlossen, was ca. 7 % aller Vertragsverhältnisse in zweijährigen Ausbildungen entspricht.

## Literatur

- BECK, U./BRATER, M./DAHEIM, H. (1980): *Soziologie der Arbeit und der Berufe: Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse*. Rowohlt's deutsche Enzyklopädie; 395. Reinbek bei Hamburg.
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (2009): *Empfehlung zur Schaffung neuer anerkannter Ausbildungsberufe mit weniger komplexen Anforderungen für qualifizierte Fachkräftetätigkeiten*. Pressemitteilung vom 10.07.2003. Bonn. Online verfügbar: [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/empfehlung\\_108-schaffung\\_neuer\\_ausbild.berufe\\_189.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/empfehlung_108-schaffung_neuer_ausbild.berufe_189.pdf) [15.03.2009].
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (2006): *Kfz-Servicemechaniker/-in*. Online-Angaben des BIBB zu neuen Ausbildungsberufen. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Online verfügbar: <http://www.bibb.de/de/14091.htm> [30.12.2008].
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (1998): *Berufsbildungsbericht*. Bonn. Online verfügbar: <http://www.bmbf.de/de/9768.php> [05.11.2008].

- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (2004): Entwurf eines Gesetzes zur Reform der beruflichen Bildung, Drucksache 15/3980. Berufsbildungsreformgesetz – BerBiRefG.
- CDU/CSU & SPD (2005): Gemeinsam für Deutschland. Mit Mut und Menschlichkeit. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 16. Wahlperiode des Deutschen Bundestages. Online verfügbar: [www.bundesregierung.de/Content/DE/\\_\\_\\_Anlagen/koalitionsvertrag.html](http://www.bundesregierung.de/Content/DE/___Anlagen/koalitionsvertrag.html) [28.04.2009].
- DAUENHAUER, E. (1985): Die Fachfertigerausbildung. Ein Berufsangebot für nichtbehinderte Jugendliche in benachteiligten Positionen. Bonn-Landau.
- DAUENHAUER, E./VETTER, W./RADDATZ, R. (1985): Die Fachfertigerausbildung. Ein Berufsangebot für nichtbehinderte Jugendliche in benachteiligten Positionen. In: *Wirtschaft und Berufserziehung, Zeitschrift für Berufsbildung*, S. 49–53.
- DFG (1990): Berufsbildungsforschung an den Hochschulen der Bundesrepublik Deutschland. Situation – Hauptaufgaben – Förderungsbedarf: Denkschrift. Weinheim.
- EHRKE, M. (1985): Die Fachfertigerausbildung – Modell für ein „zweites“ Berufsbildungssystem. In: *Gewerkschaftliche Bildungspolitik*. S. 136–145.
- EHRKE, M./HEIMANN, K./VITT, E. (2004): Anschluss statt Ausschluss – Zweijährige Berufe helfen benachteiligten Jugendlichen nicht. In: *Gewerkschaftliche Bildungspolitik*. I/2004. S. 25–28.
- GREINERT, W.-D./SCHÜTTE, F. (1997): Berufliche Bildung zwischen Staat und Markt. Eine historisch-systematische Analyse. In: KRÜGER, HEINZ-HERMANN; OLBERTZ (Hrsg.): *Bildung zwischen Staat und Markt*. (Schriften der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft) Opladen. S. 71–90.
- GRIMM, H. (2001): 100 Ausbildungsberufe, die es bislang noch nicht gibt – aber geben könnte! Hamburg: Handelskammer Hamburg, Geschäftsbereich Berufsbildung.
- HEILAND, A. (1937): Industrielle Erwachsenenberufe – Anlernberufe. Ziele und Methodik der Arbeiten auf dem Gebiet der Ausbildung von Jugendlichen zu Spezialarbeiterberufen. In: *Organ des Deutschen Ausschusses für Technisches Schulwesen*. S. 13–21.
- HERKNER, V. (2003): Deutscher Ausschuss für Technisches Schulwesen: Untersuchungen unter besonderer Berücksichtigung metalltechnischer Berufe. Studien zur Berufspädagogik. Hamburg.
- HESSE, H. A. (1972): *Berufe im Wandel: ein Beitrag zur Soziologie des Berufs, der Berufspolitik und des Berufsrechts*. Stuttgart.
- IG METALL (1967): *Stufe um Stufe. Stufenplan für die gewerbliche Ausbildung Metall*. Frankfurt am Main: Industriergewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland.
- IG METALL VORSTAND (1976): *Stellungnahmen zu Grundsatzfragen der Berufsbildung*. Schriftenreihe der Industriergewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt Main.
- KATH, F. (2005): Mehr Ausbildung durch verkürzte oder gestufte Ausbildungsberufe. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*. S. 5–8.
- KMK (2007): *Handreichungen für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz (KMK) für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe*. Herausgegeben von Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland. Bonn. Online verfügbar: [http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2007/2007\\_09\\_01-Handreich-RIpl-Berufsschule.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2007/2007_09_01-Handreich-RIpl-Berufsschule.pdf) [28.04.2009].
- KRUSE, W. u. a. (2008): *Rahmenbedingungen der Weiterentwicklung des dualen Systems beruflicher Bildung. Eine kurze Expertise*. Sozialforschungsstelle Dortmund; Deutsches Jugendinstitut. Online verfügbar: [http://www.boeckler.de/pdf/p\\_arbp\\_167.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_167.pdf) [16.03.2009].
- KUHLMANN, H. (1971): *Die Reform der Lehrlingsausbildung: am Beispiel der Stufenausbildung in der Metallindustrie. Texte zur Arbeitslehre; 6,2*. Berlin.
- KURTZ, T. (2005): *Die Berufsform der Gesellschaft*. Weilerswist.
- KUTSCHA, G. (2008): *Beruflichkeit als regulatives Prinzip flexibler Kompetenzentwicklung – Thesen aus berufsbildungstheoretischer Sicht*. In: *bwp@ (Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online)*. 14. S. 1–12.
- RESCH, M. (1997): *Arbeit als zentraler Lebensbereich*. In: H. LUCZAK; W. VOLPERT (Hrsg.): *Handbuch Arbeitswissenschaft*. Stuttgart. S. 229–233.
- MIGNON, U. (1982): Die Stufenausbildung für die Elektroindustrie wird abgeschafft. In: *Gewerkschaftliche Bildungspolitik*. S. 108–115.
- MUSEKAMP, F./BECKER, M. (2008): Ein zweijähriger Ausbildungsberuf zwischen Integrationsanspruch und Qualifikationsbedarf Ergebnisse aus der Evaluation des Ausbildungsberufes Kfz-Service-mechaniker. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 5. S. 43–47.
- MUSEKAMP, F./SPÖTTL, G./BECKER, M. (2007): *Synthesebericht. Bilanz der Erprobung des Ausbildungsberufes Kfz-Service-mechaniker und Handlungsszenarien*. Institut Technik und Bildung. Bremen.
- PÜTT, H. (1976): *Stufenausbildung: Anspruch und Wirklichkeit einer beruflichen Ausbildungsform; eine Untersuchung über Stufenpläne und Stufenmodelle in der Berufsbildung*. Essen.
- SEEBER, H. (1951): *Zur Ordnung der kaufmännischen Berufe – eine Entgegnung*. In: *Wirtschaft und Berufserziehung, Zeitschrift für Berufsbildung*. S. 222–223.
- SPÖTTL, G. u. a. (2009): *Gestaltungsoptionen für die duale Organisation der Berufsbildung*. Gutachten erstellt vom Institut Technik und Bildung, Universität Bremen, Bremen im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf. Herausgegeben von Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf.
- VEREINBARUNG ZUR NRW MODELLAUSBILDUNG „Kraftfahrzeugservicemechaniker/in“ zwischen dem Deutschen Kraftfahrzeuggewerbe, Landesverband NRW und der IG Metall Bezirksleitung NRW (2004). In: *Gewerkschaftliche Bildungspolitik* 1. S. 22–23.
- WEILER, J./FREITAG, R./WALLRAFF, G. (1971): *Ausbildung statt Ausbeutung: der Kampf der Essener Lehrlinge*. Reinbek bei Hamburg.
- WOHLGEMUTH, H. H. u. a. (2006): *BBiG Berufsbildungsgesetz*. Köln.
- ZWEIJÄHRIGE AUSBILDUNGSBERUFE: *Übergang in dreijährige Ausbildungsberufe, neue/modernisierte zweijährige Ausbildungsberufe, ausgewählte Literatur (2008)*. (Anfragenarchiv des Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB), Anfrage ID 538). Online verfügbar: [http://www.kibb.de/cps/uploads/538\\_Zweijaehrige\\_Ausbildungsberufe\\_Antwort1.1210334424618.pdf](http://www.kibb.de/cps/uploads/538_Zweijaehrige_Ausbildungsberufe_Antwort1.1210334424618.pdf) [31.12.2008].

# Interview

## zum Thema „Zweijährige Ausbildungsberufe“ mit Dr. Klaus Heimann, Bereichsleiter Bildung & Jugend der IG Metall

*Wie steht die IG Metall heute zu zweijährigen Ausbildungsberufen?*

*Dr. Heimann:* Wir lehnen diese Form der dualen Berufsausbildung ab. Ich will zunächst einmal die Gründe nennen, die aus der Sicht der IG Metall anzuführen sind.

Die Entwicklung umfassender beruflicher Handlungs- und Gestaltungskompetenz ist unser Leitbild für die berufliche Bildung. Die Individuen müssen lernen, sich Kompetenzen anzueignen, die es ihnen erlauben, ihren Berufs- und Lebensweg aktiv zu gestalten. Es geht um die Heranbildung einer beruflichen Identität und beruflichen Engagements. Auszubildende und Facharbeiter dürfen nicht zu „Trägern von Qualifikations-Modulen“ degradiert werden.

Erinnert sei in diesem Zusammenhang an die Tradition der deutschen Industrie: Der Deutsche Ausschuss für Technisches Schulwesen (DATSCH) – eine Organisation der Industriearbeitgeber – formulierte bereits vor 100 Jahren: „Facharbeiter ist, wer in einer vier- oder mindestens dreijährigen Lehrzeit planmäßig in Werkstatt und Berufsschule für ein größeres in sich abgeschlossenes Arbeitsgebiet ausgebildet und damit beschäftigt ist, Arbeiten seines Berufes selbstständig und fachgemäß nach Zeichnung oder Modell auszuführen.“

Warum soll sich das heute geändert haben?

Auch bei der Berufsbildung sind Fragen der Lebensorientierung, der Persönlichkeitsentwicklung, der Einübung individueller und sozialer Verantwortung und politischer Partizipationsfähigkeit aufgerufen. Es geht nicht nur um unmittelbar verwertbare Qualifikationen. Wir wollen den jungen Menschen Zeit einräumen, damit sie ihren Weg selbst finden können. Ihnen nicht nur gestatten, sondern sie sogar zu ermuntern, ihre eigenen Fehler zu machen, Um und Irrwege ein-

zuschlagen, in Sackgassen zu laufen und wieder umzukehren. Erfolgreiches Lernen ist etwas ganz anderes als die Vermittlung von möglichst viel Stoff, in möglichst kurzer Zeit. Lernen braucht Eigenzeit, in der das Gelernte reifen kann. Nur dann geht es auch in der Berufsbildung über das reine *Aufnehmen von Informationen* hinaus.

Es geht nicht an, dass für eine Mehrheit der Jugend der emanzipatorische Auftrag der demokratischen Bildung in sein Gegenteil verkehrt wird: statt Förderung aller Begabungen und Erziehung zu Freiheit und Selbstständigkeit – Vorbereitung auf ein Leben in untergeordneter dienender Stellung. ULRICH BECK hat dies einmal formuliert als Beschaffung von Nachschub für die „neofeudale Dienstbotengesellschaft“.

Die Dinge reifen lassen – das ist ein Gedanke, der in unser vom *Imperativ der Beschleunigung* getriebenen Zeit offenbar nur schwer zu vermitteln ist. Und doch ist er von größter Bedeutung, wenn es um Bildung oder Kompetenz und wenn es nicht nur um kurzfristig verwertbare Qualifikation und Auslese geht. Übrigens, diesen Gedanken formulierte der ehemalige Handwerks-Präsident, PAUL SCHNITTKER, als er in Anspielung auf verkürzte Bildungsgänge sehr plastisch sagte: „Einen Apfel bringt man nicht dadurch zur Reife, in dem man eine Lötlampe darunter stellt.“

*Zweijährige Ausbildungsberufe haben aber doch auch einen sozialpolitischen Anspruch, schwachen Absolventen der allgemeinbildenden Schulen einen Berufseinstieg zu ermöglichen. Ignorieren Sie das einfach?*

*Dr. Heimann:* Nein, das tun wir nicht. Die Frage ist nur, ob eine verkürzte Berufsausbildung die richtige Antwort für die Jugendlichen ist, die schlechtere Startchancen haben.

Die Befürworter zweijähriger Berufe machen mindestens drei Denkfehler:

- Schlechte Schulergebnisse werden als strukturelle Lernschwäche interpretiert und die Benachteiligten pauschal zu „praktisch Begabten“ erklärt; ein derart undifferenzierter Begriff von Benachteiligung ist wissenschaftlich nicht haltbar.
- Es wird suggeriert, Ausbildungsberufe könnten an den tatsächlichen Arbeitsmarkt-Trends vorbei aus sozialpolitischen Überlegungen konstruiert werden. Das ist falsch. Berufsbildung ist von ihrem Wesen her keine Sozialpolitik. Berufsbildung muß logischerweise den Anschluss an die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt erstellen.
- Unterstellt wird, dass Verkürzung der Ausbildung den Erfolg verbessert (zum Beispiel die Abbrecherquoten vermindert), was unbewiesen und auch nicht plausibel ist. Die Erziehungswissenschaft und auch das BBiG setzen demgegenüber bei Leistungsdefiziten auf Verlängerung der Ausbildungszeit mit entsprechenden Förderinstrumenten.

Die Gemeinsamkeit der unterschiedlichen Gruppen benachteiligter Jugendlicher besteht vor allem darin, dass sie eine Risikogruppe auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt darstellen die einer intensiven Förderung bedürfen und nicht der Stigmatisierung in besonderen Berufen.

*Das ist eine interessante Analyse, aber was schlagen Sie konkret vor?*

*Dr. Heimann:* Unstetige Arbeitsbiografien erfordern keine Miniberufe, sondern breit angelegte, wenig spezialisierte Ausbildungen, die sich arbeitsplatz- und arbeitgeberunabhängig einsetzen lassen. Alle brauchen Ausbildungen, die ihnen Optionen, Lebenschancen eröffnen, statt sie in Abhängigkeit und Sackgassen zu führen.

Unstetige Arbeitsbiografien verlangen nicht zuletzt Ausbildungen, die fundierte, allgemein anerkannte Abschlüsse verleihen. Wer sich immer

wieder neu bewerben muss, hat überhaupt nichts von Bescheinigungen, die schön aussehen, aber keine wirkliche Transparenz und Akzeptanz herstellen.

Jugendliche mit Förderbedarf können erfolgreich in neu geordneten Berufen ausgebildet werden, wenn (a) die Rahmenbedingungen den veränderten Anforderungen entsprechen (Ausbildung, Personal, Ausbildungsorganisation), (b) die fachliche und pädagogische Fortbildung der haupt- und nebenamtlichen Ausbilder/-innen gewährleistet ist, und (c) die Zusammenarbeit zwischen Berufsschulen und Betrieben verbessert wird und die Jugendlichen mehr Zeit zum Lernen bekommen.

Die Entwicklungspotenziale der jungen Menschen sind bisher längst nicht ausgereizt. Wir sollten dafür sorgen, dass sie ihre Chance erhalten, statt dass für sie Schonräume und Nischen konstruiert werden, die sie ins Abseits stellen.

Jugendliche, die mit schlechten Startvoraussetzungen aus den Schulen kommen, haben oft Probleme mit isoliert vermittelten theoretischen Anforderungen. Ausbildungsbegleitende Hilfen (ABH) und vor allem eine besser verzahnte Vermittlung von Lerninhalten sowohl in der Berufsschule als auch im Betrieb könnte vieles verbessern. Das Instrument ABH hat sich im Übrigen als besonders erfolgreich herausgestellt.

Jugendliche, die sich in der dualen Ausbildung trotz sozialpädagogischer Betreuung mit dem Lernen schwer tun, brauchen nicht weniger, sondern mehr Zeit für die Ausbildung. Das Berufsbildungsgesetz sieht dies im Übrigen vor. Es wird aber viel zu selten genutzt. In der Schweiz erhält diese Zielgruppe vor der Aufnahme einer dreijährigen Ausbildung zunächst eine berufsorientierende Einstiegsphase, die bis zu einem Jahr dauern kann und deren Inhalte auf die anschließende Ausbildung angerechnet werden.

Das gibt den Jugendlichen eine Perspektive, vermittelt ihnen nach überschaubarer Zeit ein Erfolgserlebnis und nutzt die dadurch erworbene Motivation für eine normale Berufsausbildung. Dort wird dann anstatt drei Jahre, vier Jahre gelernt. Länger statt

kürzer – das ist eine der richtigen Antworten.

Mit Hilfe der sog. Einstiegsqualifizierung könnte ein solches Modell auch in Deutschland umgesetzt werden. Entscheidend ist, dass von Anfang an Aussicht auf einen Ausbildungsplatz besteht. Hier hat ein neuer Tarifvertrag der IG Metall in NRW Maßstäbe zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit gesetzt. In Erweiterung des Ansatzes der Einstiegsqualifizierung wird hierbei auf individuelle Förderung gesetzt. In maximal einem Jahr sollen die Defizite geschlossen werden. Bei erfolgreicher Förderung wird ein Anschlussvertrag zu einer Berufsausbildung garantiert.

Die letzte Veränderung des Berufsbildungsgesetzes hat auch eine besondere Variante der gestuften Ausbildung eingeführt. Sie sind für Jugendliche, die sich mit dem Lernen zunächst schwer tun, eine Perspektive. Bereits zu Beginn der ersten Stufe ist klar, dass ihre erfolgreiche Absolvierung einen Anspruch auf weitere Stufen eröffnet. Das Berufsbildungsgesetz hat hier ein Instrument geschaffen, das aber bisher nicht umgesetzt wird: Der Vertrag geht über die gesamte Ausbildungszeit und nur der Jugendliche entscheidet, ob er aussteigt und sich mit der ersten Stufe zufrieden gibt oder ob er weitermacht. Dieser andere Ansatz – auch als Ausstiegsmodell bezeichnet – verhindert, dass nur die Qualifikationsinteressen des Betriebes alleine maßgebend sind.

*Sind zweijährige Ausbildungsberufe eine entscheidende Stellschraube, um auf das Berufsbildungssystem einzuwirken, oder handelt es sich eher um einen Nebenschauplatz?*

*Dr. Heimann:* Seit langem gibt es Reste einer falschen Qualifizierungspolitik in Deutschland. 1969 wurde versucht, mit der Schaffung des Berufsbildungsgesetzes das Heer der Anlernberufe zu beseitigen. Dies gelang auch im großen Umfang, eine Restgröße dieses Berufstyps blieb aber bis zum heutigen Tag erhalten. Jetzt gibt es wieder Teile der Wirtschaft und der Politik, die verstärkt auf Anlernkonzepte setzen.

Zurzeit gibt es 42 zweijährige Ausbildungsberufe. Gemessen an der Gesamtzahl der neu abgeschlossenen Verträge hatten sie einen Anteil von 8,6

Prozent im Jahr 2008. Zwischen 2007 und 2008 ist ihr Anteil sogar leicht zurückgegangen. 1973 lag der Anteil noch bei 13 Prozent. Etwas mehr als zehn Prozent der Berufe sind derzeit auf zwei Jahre ausgelegt.

Insoweit kann man in der Tat davon sprechen, dass die zweijährigen Berufe derzeit noch keine entscheidende Stellschraube sind. Die Mehrzahl der Betriebe setzen offensichtlich nicht auf Kurzausbildungen. Leider gibt es aber zunehmend insbesondere in der Wissenschaft Stimmen, die diese Form der Ausbildung favorisieren. Zusätzlich zu den traditionellen Begründungen – Chancen für theorie-schwache Jugendliche und einzelne Bedarfe in Betrieben – werden zwei Tendenzen genannt: Danach gebe es eine übergreifende Entwicklung hin zu Ganzheitlichen-Produktions-Systemen (GPS) und zu flexibler Standardisierung, die einen neuen Typus von „einfachen Fachtätigkeiten“ und „qualifizierten Routinetätigkeiten“ mit sich bringen. Arbeitstypen, denen man durch Qualifizierungen unterhalb des Facharbeiterniveaus gerecht werden müsse.

Diese Position ist allerdings umstritten.

In einer Kurzexpertise für die Hans-Böckler-Stiftung (*Rahmenbedingungen der Weiterentwicklung des dualen Systems beruflicher Bildung*), bezweifeln WILFRIED KRUSE u. a. einen wachsenden Bedarf an zweijährigen Ausbildungen unterhalb des (traditionellen) Facharbeiterniveaus. Für sie ist diese These insbesondere deshalb nicht haltbar, weil es an entsprechenden empirischen Daten mangelt. Die Autoren weisen darauf hin, dass monokausale Ableitungen falsch seien. Es sei unzulässig, Produktionssysteme nicht auch als soziale Systeme zu begreifen. Man dürfe nicht die formulierten Normen mit der betrieblichen Realität verwechseln und sowohl die arbeitspolitischen Spielräume als auch die notwendig eigenständige Rolle von Bildungspolitik ignorieren. Ich zitiere die Autoren der HBS-Expertise: „Für Qualifizierung und Bildung, das scheint bei manchen unkritischen Analytikern von Tendenzen des Marktes und der Arbeitswelt in Vergessenheit geraten zu sein, kann der Maßstab nicht allein in dem

unmittelbaren Bedarf der Beschäftiger bestehen. Qualifizierung und Bildung stellen vielmehr eine Basis für berufliche und Persönlichkeitsentwicklung sowie gesellschaftliche Teilhabe dar“.

*Wie sehen Sie die Verwertbarkeit zweijähriger Ausbildungsabschlüsse auf dem derzeitigen und zukünftigen Arbeitsmarkt?*

*Dr. Heimann:* Unter dem Stichwort „übersichtliche Ausbildungsordnungen“ hat der Bundeswirtschaftsministerium (BMWi) ein Konzept vorgelegt, wonach die Berufe weiter aufgespalten werden sollen. Jedem drei oder dreieinhalbjährigen Beruf soll ein zweijähriger Beruf vorgeschaltet werden, was zu einer drastischen Ausweitung der zweijährigen Berufe führen würde. Dies wäre dann auch ein Paradigmenwechsel in der Neuordnungspolitik.

Das Ergebnis dieser Berufsbildungspolitik: Weite Teile des Nachwuchses würden mit einem deutlich schlechteren Qualifikationsniveau in den Arbeitsmarkt einmünden. Nach der Überzeugung des BMWi reichen aber „berufsprägende Mindestanforderungen“ aus, um auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können. Dreijährige Ausbildungen soll es danach nur noch als Spezialberufe geben.

Mit „berufsprägenden Mindestanforderungen“ wird Deutschland allerdings im internationalen Wettbewerb kaum erfolgreich sein. Es ist paradox, einer komplizierter werdenden Arbeitswelt mit einer einfacheren Ausbildung begegnen zu wollen. Das Konzept ist nicht zukunftsweisend, sondern vielmehr schädlich für die Wirtschaft und für die Jugendlichen.

Wer glaubt den Nachwuchs mit einem deutlich schlechteren Qualifikationsniveau in den Arbeitsmarkt einmünden lassen zu können, macht einen verhängnisvollen Fehler. Die jetzt vorhandene Flexibilität der Fachkräfte in Deutschland und im europäischen Markt wird durch eine firmenspezifischere, schmalere Ausbildung deutlich eingeschränkt.

Durch die Schaffung eines zusätzlichen Spektrums zweijähriger Ausbildungsmöglichkeiten, für Betriebe, die sich nicht für eine Ausbildungszeit von drei oder dreieinhalb Jahren binden

wollen, erfährt das duale Ausbildungssystem eine nachhaltige Beschädigung: Die geplante Verdoppelung der Berufe führt zu Intransparenz und zu neuer Unübersichtlichkeit. Die Attraktivität der dualen Ausbildung schwindet. Die heute schon schwach entwickelte Akzeptanz in Europa wird weiter abnehmen.

Während andere Teilsysteme des Bildungswesens ihre Qualitätsanforderungen anheben, sollen sie im dualen System massiv abgesenkt werden und dies, obwohl der Anteil an einfachen Tätigkeiten unverändert rückläufig ist.

*Wie stehen die Metallarbeitgeber zu zweijährigen Ausbildungsberufen?*

*Dr. Heimann:* Da gibt es zwei Positionen: Die eindeutige Mehrheit der Metallbetriebe hält wenig bis nichts von verstümmelten Ausbildungsberufen. Die Metallarbeitgeberverbände ignorieren diese Mehrheitsposition und generieren unentwegt neue Berufe. Zum Schaden der Branche.

Mit 23000 Betrieben und 3,6 Mio. Beschäftigten ist die Metall- und Elektroindustrie ohne Zweifel der wichtigste Wirtschaftszweig in Deutschland. Die Betriebe wurden zuletzt 2009 nach ihren Erwartungen an eine berufliche Erstausbildung befragt.

Das Fazit der Befragung bei knapp 1000 Betrieben fällt eindeutig aus: Die ausbildenden Metall- und Elektro-Unternehmen zeigen sich mit großer Mehrheit zufrieden mit der Ausbildung in den industriellen Metall- und Elektroberufen. Sie wollen das Berufsprinzip erhalten und eine generelle Verkürzung der Ausbildung auf zwei Jahre wird abgelehnt.

Bei ihrem positiven Urteil über die industriellen Metall- und Elektroberufe, die aus den Jahren 2003 und 2004 stammen, heben die M+E-Unternehmen besonders die innovativen Strukturelemente hervor, mit denen sie die Ausbildung flexibel auf die betrieblichen Erfordernisse zuschneiden können. Dazu zählen etwa die produkt- und technikneutralen Formulierungen der Ausbildungsinhalte, die integrierte Vermittlung von Kern- und Fachqualifikationen, die Zeitrahmenmethode, die Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen, das

Flexibilitätsinstrument von betrieblichen Einsatzfeldern sowie der betriebliche Auftrag in der gestreckten Abschlussprüfung. Alles Elemente, die die Ausbildung zu einem sehr flexiblen Instrument gemacht haben.

Der künftige Fachkräftebedarf – gespiegelt an der sinkenden Zahl der Schulabgänger und an dem immer noch viel zu hohen Anteil junger Leute mit Startschwierigkeiten – erhöht den Druck auf die Unternehmen bei der Nachwuchssicherung. Deshalb sagen 65 Prozent der ausbildenden Unternehmen: Die M+E-Ausbildung muss für schulleistungsschwache und praxisbegabte Jugendliche attraktiver werden. Neben Instrumenten wie ausbildungsbegleitende Hilfen könne hier eine bessere Abstimmung mit der Berufsvorbereitung, wie etwa bei den Einstiegsqualifizierungen, helfen.

Fast 60 Prozent der Unternehmen in der Befragung plädieren für unterschiedliche Lerngeschwindigkeiten, 88 Prozent wollen in der Berufsschule mehr Zusatz- und Förderkurse einrichten, in denen die Auszubildenden entsprechend ihren Begabungen individuell gefördert werden können. Eine generelle Verkürzung des Berufsschulunterrichtes ist für die große Mehrheit hingegen kein Thema.

Bei der Bewertung der konkreten Vorschläge zur Flexibilisierung der Ausbildung zeigt sich, dass es den M+E-Unternehmen nicht um Abstriche bei Qualität der Ausbildung geht. Bei der Ausgestaltung von Ausbildungskonzepten sind Wahlmöglichkeiten zwischen verschiedenen Bausteinen am wichtigsten – das sagen acht von zehn Unternehmen. Nach Meinung der M+E-Unternehmen sollte sich die Ausbildung an einem festen zeitlichen Rahmen orientieren. Der Vorschlag, einen flexiblen Zeitrahmen statt einer im Regelfall festen Ausbildungszeit einzuführen, findet keine Mehrheit.

*Sehen Sie Ausbildungsbausteine als Alternative zu zweijährigen Berufen?*

*Dr. Heimann:* Das Thema Ausbildungsbausteine ist ein anderes Thema und deshalb auch ein anderes Interview. Das können wir gerne führen, wenn die Ergebnisse der Erprobung vorliegen.

*Die Azubis sind heute auch bei zwei-jährigen Berufen beim Einstieg rund 19 Jahre alt. Ist das nicht eine Aufforderung nicht mehr drei Jahre auszubilden so wie noch vor 20 Jahren?*

*Dr. Heimann:* Nein. Warum sollen ältere Berufsstarter geringere berufliche Qualifikationen erhalten als jüngere? Vielmehr ist zu klären, warum die Jugendlichen heute später eine Ausbildung beginnen. Wenn es eine längere, sinnvolle Schulzeit sein sollte, dann ist das aus Sicht der IG Metall in Ordnung. Wenn es unsinnige Warteschleifen sein sollten, dann gilt es diese abzuschießen.

*Zweijährige Ausbildungsberufe werden nicht selten ohne einen Konsens der Sozialpartner verordnet. Wie stehen Sie zu dieser Entwicklung?*

*Dr. Heimann:* Ja, die Aufgabe des Konsensprinzips in der beruflichen Bildung hat in der Tat langfristig erhebliche Konsequenzen. Mit großer Sorge und Unverständnis beobachten wir die Neuausrichtung der Ordnungspolitik des Bundeswirtschaftsministeriums. Die unter dem Stichwort „übersichtliche Ausbildungsordnungen“ vorgelegte Position die Berufe aufzuspalten, wird die deutsche Wirtschaft und insbesondere den Mittelstand, nachhaltig in ihrer Wettbewerbsfähigkeit schwächen.

Nicht die Ausbildung sollte vermeintlich flexibler werden, sondern unsere zukünftigen Fachkräfte. Mit „berufsprägenden Mindestanforderungen“ wird im internationalen Wettbewerb kein Erfolg zu erreichen sein. Einer immer komplizierteren Arbeitswelt kann nicht mit einer einfacheren Ausbildung begegnet werden. Das Konzept ist nicht zukunftsweisend, sondern vielmehr schädlich für die Wirtschaft und für die Jugendlichen, die diese Ausbildung durchlaufen sollen.

Durch die Schaffung eines zusätzlichen Spektrums zweijähriger Ausbildungsmöglichkeiten für einige Betriebe, die sich nicht für eine Ausbildungszeit von drei oder dreieinhalb Jahren binden wollen, erföhre das duale Ausbildungssystem eine nachhaltige Beschädigung und eine zusätzliche Erhöhung der Anzahl der Berufe. Während andere Teilsysteme des Bildungswesens ihre Qualitätsanforderungen anheben,

würden sie im Dualen System massiv abgesenkt obwohl der Anteil an einfachen Tätigkeiten nach wie vor rückläufig ist.

Bislang waren die Gewerkschaften ein verlässlicher und engagierter Partner in der beruflichen Bildung und insbesondere in der Ordnungsarbeit. Ganz offensichtlich ist das BMWi hieran nicht mehr interessiert.

Das hat weitere, sehr praktische Konsequenzen: Bislang war klar, dass ein Beruf im Konsens erarbeitet wird, egal ob neu oder überarbeitet, auf breite Akzeptanz in den Betrieben gestoßen ist. Eine qualitative Überprüfung fand eigentlich nicht mehr statt, das Gewerkschaftssiegel sorgte für Akzeptanz. Wenn der Beruf zum Betrieb passt, wurde er ausgebildet. Das ist jetzt anders: Jeder Betriebsrat muss jetzt auf der Grundlage seiner starken Mitbestimmungsrechte in der beruflichen Bildung gemäß Betriebsverfassungsgesetz entscheiden, ob der Beruf einer qualitativen Überprüfung standhält.

Mittelfristig werden die Gewerkschaften auch darüber nachdenken müssen, ob sie ihr Engagement bei der Berufeentwicklung, das mit großem Geld- und Zeitaufwand erfolgt, auf der Basis der *Entscheidungswillkür* des BMWi noch fortgesetzt werden kann.

*Können Sie ein Fazit formulieren?*

*Dr. Heimann:* Ja. Zweijährige Ausbildungsberufe gefährden die Attraktivität des dualen Systems beruflicher Bildung und verstärken die Gefahr des Facharbeiter- und Ingenieurmangels. Seit Jahren wird, allen voran von den Arbeitgeberverbänden der Metall- und Stahlindustrie, die abnehmende Attraktivität gewerblich-technischer Ausbildung europaweit beklagt. Teure Imagekampagnen zur Attraktivitätssteigerung gewerblich-technischer Ausbildung werden durch die Schaffung eng spezialisierter, auf praktisches Lernen im Betrieb reduzierte Ausbildungsgänge, konterkariert. Der Attraktivitätsgrad einer Ausbildung steigt realistischerweise mit der Attraktivität der Arbeit, auf die diese Ausbildung hinführt. Was Einkommen, Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen betrifft, gehören Hilfs- und Angelerntentätigkeiten, auf die zwei-

jährige Berufe in der Regel vorbereiten, nicht zu den von Jugendlichen und ihren Eltern als besonders attraktiv eingeschätzten Arbeitsplätzen.

Die Kommentare von einigen Jugendlichen, die den zweijährigen Anlernberuf Maschinen- und Anlagenführer lernen, sind bezeichnend: Der Beruf wurde aus Mangel an qualitativ höherwertigen Ausbildungsstellen gewählt; er ist nur ein beruflicher Einstieg – kein Wunschberuf. Die Azubis begrüßen die kurze Lehrzeit nicht und sie bewerten die Theoriereduktion selten positiv.

Zweijährige Ausbildungsberufe sind eine bildungs- und beschäftigungspolitisch falsche Weichenstellung. Durch die Einschränkung der Ausbildung auf die Vermittlung von Basisqualifikationen wird die Entwicklung übergreifender Fähigkeiten/inhaltsübergreifender Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen erschwert.

Der Ausbildungsleiter der Siemens AG hat dazu im Hearing zum neuen Berufsbildungsgesetz am 22.11.2004 folgendes erläutert: „Kritisch sehen wir die Schaffung von Berufen für theorieschwache (praktisch begabte) Jugendliche. Mit der formellen Gleichwertigkeit konterkarieren wir bereits bestehende Berufsbilder (wie beispielsweise Fachinformatiker oder Elektroniker für Geräte und Systeme). Die bestehenden Berufe werden damit unnötigerweise abgewertet, zumal künftig zusätzlich Konkurrenz durch die neuen Bachelor-/Master-Studiengänge entstehen wird.“

Der Erwerb übergreifender Prozessqualifikationen gilt heute als die Schlüsselkompetenz für wirtschaftlichen Erfolg auf der Basis von Innovation und Modernisierung. Das aber erfordert Ausbau und Weiterentwicklung, nicht Abbau qualifizierter Ausbildung.

Es ist eine Illusion anzunehmen, dass Betriebe, die jetzt nicht bereit sind, schwächer lernende Jugendliche bzw. als leistungsschwach eingestufte Jugendliche auszubilden, dies dann in zweijährigen Berufen tun werden. So betont Gesamtmetall ausdrücklich, das sie mit zweijährigen Kompaktberufen keineswegs Schulabgänger mit schlechteren Startchancen ansprechen wollen. Angesichts gestiegener

und veränderter Anforderungen, vor allem im überfachlichen, prozessübergreifenden Bereich, versuchen Betriebe schon heute, schulisch gut vorgebildete und sozial integrierte Jugendliche auszuwählen. Jugendliche eben, die aufgrund ihrer schulischen und sozialen Herkunft ein Gutteil der Voraussetzungen mitbringen, an denen die Betriebe ansetzen können, um neue kommunikative Kompetenzen, Fähigkeit zur Selbststeuerung usw. möglichst ohne zusätzlichen Aufwand, ohne zusätzliche Ausbilderqualifizierung oder den Einsatz besonderer didaktischer Instrumente zu vermitteln. Da als lernschwach eingestufte Jugendliche oft auch „sozial“ schwach und/oder in der einen oder anderen Weise auffällig sind, brauchen sie aber nicht weniger, sondern mehr pädagogische und didaktische Zuwendung – unabhängig von den fachlichen Anforderungen des Ausbildungsberufes.

Die beabsichtigte „Verbilligung“ der Ausbildung für die Betriebe findet nicht statt, da bekanntlich das erste

und zweite Ausbildungsjahr am kostenintensivsten ist. Ganz im Gegensatz zum dritten Jahr, in dem Auszubildende ertragreich eingesetzt werden. Dessen ungeachtet ist der Widerspruch zwischen einzelbetrieblichem Kosten-Nutzen-Denken in der Berufsausbildung und dem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedarf an Höherqualifizierung durch zweitleistungsbillige Ausbildung nicht zu lösen.

Zweijährige Berufe sind kein Beitrag zur Förderung einer umfassenden Beschäftigungsfähigkeit. Es ist völlig unklar, in welchen Branchen und Bereichen eine steigende Zahl von Absolventen von Schmalspurausbildungsgängen künftig beschäftigt werden können. Auch die neuesten IAB/PROGNOS Bedarfsprognosen belegen „die Nachhaltigkeit des qualifikatorischen Strukturwandels mit der Tendenz steigender Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt“ und damit einhergehend „eine deutliche Verschlechterung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte“. Das Deutsche Insti-

tut für Wirtschaftsforschung ergänzt: „Eine zu enge Spezialisierung bereits in der Ausbildung würde daher die Anpassung an neue Anforderungen und lebenslanges Lernen nicht fördern, sondern eher verringern.“

Dazu passt auch die Forderung von Verbandpräsident MARTIN KANNEGIESER von Gesamtmetall: „Wir brauchen mehr Generalisten, die sich immer wieder neu auf bestimmte Aufgaben spezialisieren können.“

Die neue Bundesregierung, die sich hoffentlich bei der Sicherung des Wirtschaftsstandortes Deutschland und die Zukunft der Jugend wirklich engagiert, sollte von Minderqualifizierung Abstand nehmen, ihre öffentliche Verantwortung wahrnehmen und die gewerkschaftlichen Reformforderungen endlich aufgreifen. Dazu gehört die Sicherstellung eines ausreichenden und auswahlfähigen Angebotes an Ausbildungsplätzen auf der Grundlage eines öffentlich geregelten, zukunftsfesten Finanzierungssystems.

---

## Interview

### zum Thema „Zweijährige Ausbildungsberufe“ mit Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Abteilungsleiter berufliche Bildung des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks e.V. (ZDH)

*Welchen Stellenwert hat die Debatte um zweijährige Ausbildungsberufe für Sie? Sind zweijährige Ausbildungsberufe eine entscheidende Stellschraube, um auf das Berufsbildungssystem einzuwirken, oder handelt es sich eher um ein Nebenschauplatz?*

*Prof. Dr. Esser:* Zweijährige Berufe spielen im Handwerk keine besondere Rolle. Die handwerkliche Ausbildung dauert in der Regel drei Jahre. In dieser Zeit ist es möglich, den zukünftigen Gesellinnen und Gesellen die für die Arbeit in einem kleinen oder mittleren Betrieb notwendige Handlungskompetenz in Breite und Tiefe zu

vermitteln. Zweijährige Ausbildungen sind nur dann eine Option, wenn in dem jeweiligen Handwerk ein entsprechender Bedarf durch die Betriebe geäußert wird und die Anschlussfähigkeit an einen dreijährigen „Vollberuf“ gegeben ist. Modelle wie im Baubereich, dem Maler- und Lackierer-Handwerk oder das Konzept von Speiseeishersteller und Konditor zeigen hier unsere Handlungsmöglichkeiten.

*Wie stehen Sie zu zweijährigen Ausbildungsberufen? Welche Vor- und welche Nachteile sehen Sie für die Berufsbildungslandschaft vor dem*

*Hintergrund einer starken Modularisierungsdebatte?*

*Prof. Dr. Esser:* Die Modularisierungsdebatte wird in der Öffentlichkeit in weiten Teilen stark verkürzt wiedergegeben. Modularisierung wurde als Gegenpol zur Beruflichkeit angesehen. Dieses Schwarz-Weiß-Denken haben wir im Handwerk mit unserem Ausbildungsstrukturkonzept „Ganzheitlich – Passgenau – Anschlussfähig“ überwunden. Hierin zeigen wir Möglichkeiten auf, Ausbildungsordnungen flexibel und durchlässig zu gestalten, ohne die Grundwerte des deutschen Berufsbildungssystems aufzugeben,

nämlich das Berufsprinzip, das duale Bildungssystem, die ganzheitlichen, öffentlich-rechtlichen Prüfung und die Vermeidung von Teilqualifikationen unterhalb der Gesellenebene. Auch die Debatte zu den zweijährigen Berufen muss sich an diesen Grundwerten orientieren.

*Zweijährige Ausbildungsberufe haben oft den sozialpolitischen Anspruch, schwache Absolventen der allgemeinbildenden Schulen einen Berufseinstieg zu ermöglichen. Ist das ein Ansatz der favorisiert werden sollte?*

*Prof. Dr. Esser:* Einige zweijährige Berufe haben sicherlich das Potenzial, diesem Anspruch gerecht zu werden. Bei anderen zweijährigen Berufen scheint es aber auch vorzukommen, dass sie im Anspruch ebenso komplex gestaltet sind, wie dreijährige Berufe und lediglich eine zeitliche Begrenzung erfolgt. Dieser Fakt wird durch die derzeitige Auslegung der Anrechnungsmöglichkeiten zwischen den Abschlussprüfungen eines zweijährigen Berufes und den Teilen 1 einer gestreckten Gesellenprüfung in einem dreijährigen Beruf noch verstärkt. Zum Teil wird auch berichtet, dass zweijährige Berufe verstärkt von leistungsstarken Jugendlichen genutzt werden, um vor dem Studium noch schnell einen dualen Berufsabschluss zu erlangen. Insgesamt muss man feststellen, dass es bei der Gestaltung von Ausbildungsberufen nur sehr begrenzt gelingen kann, die speziellen Anforderungen einer Zielgruppe zu erfassen, da der Grundgedanke jedes Ausbildungsberufes sinnvoller Weise im Bedarf der Wirtschaft und eben nicht im sozialpolitischen Anspruch bestimmter Interessensgruppen begründet ist.

*Sehen Sie Ausbildungsbausteine als Alternative zu zweijährigen Berufen?*

*Prof. Dr. Esser:* Ausbildungsbausteine können eine vollwertige Ausbildung im dualen System nicht ersetzen.

*Wie sehen Sie die Verwertbarkeit zweijähriger Ausbildungsabschlüsse auf dem derzeitigen und zukünftigen Arbeitsmarkt?*

*Prof. Dr. Esser:* Dies ist eine Frage, die nur in Bezug auf den speziellen Bedarf einzelner Wirtschaftsbereiche und/oder Gewerbe beantwortet werden kann. Im Handwerk gibt es einige wenige Bereiche, in denen sich zweijährige Berufe bereits etabliert haben (z. B. Bauwirtschaft und Maler- und Lackierer-Handwerk), in anderen Bereichen werden solche Modelle derzeit erprobt (z. B. Kfz-Technik). Wie hier die zukünftige Entwicklung sein wird, ist derzeit noch offen. Die Antwort hängt aber sicherlich stark mit den zwei Fragen zusammen: Wie verändern sich die fachlich-technischen, die ökonomischen und organisatorischen Ansprüche an die Erstausbildung? Und wie wird das Handwerk angesichts der demografischen Entwicklung zukünftig insgesamt seine Nachwuchskräfte-sicherung aufstellen?

*Prof. Dr. Esser:* Wie bereits gesagt, gehen wir im Handwerk von einer durchschnittlichen Ausbildungsdauer von drei Jahren aus, denn Qualität von Qualifikation braucht ihre Zeit – auch bei 19-Jährigen. Längere oder kürzere Ausbildungszeiten werden auch angesichts der von ihnen geschilderten Tatsache deshalb weiterhin gut begründete Ausnahmen bleiben.

*Die Azubis sind heute auch bei zweijährigen Berufen beim Einstieg rund 19 Jahre alt. Ist das nicht eine Aufforderung, nicht mehr drei Jahre auszubilden so wie noch vor 20 Jahren?*

*Zweijährige Ausbildungsberufe werden nicht selten ohne einen Konsens der Sozialpartner verordnet. Wie stehen Sie zu dieser Entwicklung?*

*Prof. Dr. Esser:* Das Konsensprinzip ist eine der tragenden Säulen unseres dualen Berufsbildungssystems und damit für uns von besonderer Wichtigkeit. Dabei ist es aber auch wichtig, dass alle Beteiligten zum Konsens bereit sind. Bei der Frage der zweijährigen Ausbildung haben wir hier eine konstruktive Position gefunden, mit der wir auch in den Gesprächen mit dem Sozialpartner gut aufgestellt sind. Wenn alle Beteiligten bereit sind, sachlich und im Einzelfall zu argumentieren, stellt sich die in ihrer Frage angedeutete Gefährdung des Konsensprinzips erst gar nicht.

**In eigener Sache**

Viele Jahre ist es uns gelungen, die Beiträge für die Mitgliedschaft in den Bundesarbeitsgemeinschaften (BAG) unverändert zu halten. Leider haben wir jetzt die Situation, dass wir zu einer – aus unserer Sicht moderaten – Beitragserhöhung greifen müssen, um unsere Ausgaben für die Herausgabe der Zeitschrift Lernen & Lehren und für die Tätigkeit der Arbeitsgemeinschaften weiterhin bestreiten zu können. So wird der Beitrag für normale Mitglieder künftig 30 € im Jahr betragen, Studierende und Referendare bezahlen dann 17 €. Als Neuerung haben wir ins Auge gefasst, die Möglichkeit des fördernden Beitrags auszubauen. So haben wir die Mitgliedschaft um weitere Formen erweitert. *Partnermitgliedschaften* können natürliche Personen haben, die mit ihrer Mitgliedschaft eine besondere Förderung verbinden wollen. Diese Mitgliedschaft wird für einen Jahresbeitrag von 50 € erworben. Nach oben sind selbstverständlich keine Grenzen gesetzt. Juristische Personen können ab sofort nur noch die *fördernde Mitgliedschaft* erwerben, die für sie demnächst mit einem Beitrag von mindestens 150 € verbunden ist.

Wir hoffen sehr auf Ihr Verständnis – und bleiben Sie uns treu, es wird sich lohnen!

*Die Vorstände der BAG Elektrotechnik-Informatik e. V. und der BAG Metalltechnik e. V.*

Heiko Weber

# Zweijährige Ausbildungsberufe: Diskussion, Forschungsstand und Erkenntnisse am Beispiel des Maschinen- und Anlagenführers

## Zum Stand der Diskussion

Jugendliche mit niedriger formaler Qualifikation hatten in den vergangenen Jahren große Probleme, in eine drei- oder dreieinhalbjährige betriebliche Berufsausbildung zu münden. Ein Beispiel verdeutlicht dies: Unter den neuen Auszubildenden zum Industriemechaniker lag der Anteil mit höchstens Hauptschulabschluss im Jahr 1993 bei 45 %, zuletzt lag er im Jahr 2007 bei 22 %. Noch niedriger sind die Anteile von Hauptschülern in den Elektroberufen (siehe *Abb. 1*). Über viele Jahre lag die Stärke des dualen Systems darin, einer großen Mehrheit der Jugendlichen eine Berufsqualifikation zu vermitteln und somit eine gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen. Dieser bildungspolitische Anspruch konnte seit Mitte der 90er-Jahre aufgrund der sinkenden Eintrittswahrscheinlichkeit für Hauptschüler in eine betriebliche Berufsausbildung nicht mehr zufriedenstellend erfüllt werden.

Untersuchungen des f-bb haben gezeigt, dass es im Beschäftigungssystem zu einem Wandel von Facharbeit und einfacher Arbeit gekommen ist, der im Wesentlichen zu steigenden Anforderungen geführt hat. Tätigkeitsumfänge im einfachen Anforderungssegment tendieren in Richtung Facharbeit, Teile höher qualifizierter Facharbeit unterliegen durch Standardisierungsprozesse infolge arbeitsorganisatorischer oder technologischer Veränderungen Vereinfachungstendenzen. Entstanden ist ein Anforderungssegment, das vorwiegend einfache Fachtätigkeiten umfasst, jedoch eine über das Anlernen hinausgehende Ausbildung erfordert (vgl. GALILÄER/WENDE 2008; ZELLER et al. 2004).

Während die Diskussion über die Einführung neuer zweijähriger Berufe kontrovers verläuft, sind seit kurzer

Zeit empirische Ergebnisse über bereits eingeführte zweijährige Berufe verfügbar. Die Evaluation des Maschinen- und Anlagenführers konnte zeigen, dass der 2004 eingeführte Beruf einem betrieblichen Bedarf entspricht, der aufgrund der Differenzierung von betrieblichen Anforderungsniveaus entstanden ist. Die Zufriedenheit mit dem Berufsbild ist bei den ausbildenden Betrieben hoch, die Ausbildungschancen für Hauptschüler haben sich verbessert. Auch in anderen Branchen und Tätigkeitsfeldern ist eine solche Differenzierung der Anforderungsniveaus zu beobachten, zu nennen sind die Elektroindustrie (Industrieelektriker/in), die Automobilindustrie (Teilezurichter; Bedarf nach einem Berufsbild für die Montage), der Logistikbereich (Fachlagerist; Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen) und der Bereich der Dienstleistungen (Verkäufer/-in, Servicefachkraft für Dialogmarketing).

## Forschungsstand

Der Forschungsstand zu zweijährigen Berufen kann als wenig zufriedenstellend bezeichnet werden. Während über die zahlenmäßige Entwicklung der Ausbildungszahlen, auch unterteilt nach allgemeinbildenden Schulabschlüssen der Auszubildenden, ausreichend Datenbestände über das Statistische Bundesamt und das Bundesinstitut für Berufsbildung verfügbar sind, fehlen weitergehende empirische Daten zu den Sichtweisen der Betriebe und Auszubildenden. Dazu gehören Informationen über die Zufriedenheit mit den Berufsbildern, der Passgenauigkeit der Ausbildungsinhalte, der Anrechnungspraxis, der Integration von leistungsschwächeren oder praktisch begabten Jugendlichen sowie deren Verbleib.

## Untersuchungen zu einzelnen zweijährigen Ausbildungsberufen

Auf empirischen Ergebnissen beruhende Erkenntnisse zu diesen Aspekten liegen lediglich für einige wenige Berufe vor. So hat das f-bb die Einführung des zweijährigen Berufs Maschinen- und Anlagenführer über einen Zeitraum von drei Jahren wissenschaftlich begleitet. Befragt wurden Ausbilder, Experten aus der Produktion, Auszubildende und Berufsschullehrer (vgl. GRUBER/WEBER/ZELLER 2007). Im Rahmen einer summativen Evaluation des im Jahr 2005 neu geordneten Berufs der Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen befragte das f-bb über 1200 Auszubildende sowie Ausbilder und Führungskräfte bei der Deutschen Post AG (vgl. WEBER 2007). Auch für den zweijährigen Beruf Teilezurichter liegen Befragungsergebnisse vor, die im Februar und März 2009 bei über 477 Betrieben erhoben wurden (vgl. ZELLER/WEBER/ACHTENHAGEN/GRUBER 2009). Für den im Jahr 2004 eingeführten Beruf Kfz-Service-mechaniker wurde in den Bundesländern Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein eine Evaluation durch das ITB der Universität Bremen durchgeführt. Im Rahmen der Untersuchung wurden in mehreren Phasen ca. 400 Betriebe sowie Auszubildende und Berufsschullehrer befragt (vgl. MUSEKAMP et al. 2007 sowie BECKER et al. in diesem Heft).

Eine im Jahr 1993 vorgelegte Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) kam zu dem Ergebnis, dass es lediglich in einzelnen Branchen eine Nachfrage nach zweijährigen Berufen gibt (vgl. PÜTZ 1993, S. 9; vgl. auch KATH 2005). Im Jahr 2006 hat das BIBB die Ergebnisse einer Betriebsbefragung vorgelegt, die sich mit den Chancen zweijähriger Ausbildungsgänge für Jugendliche mit

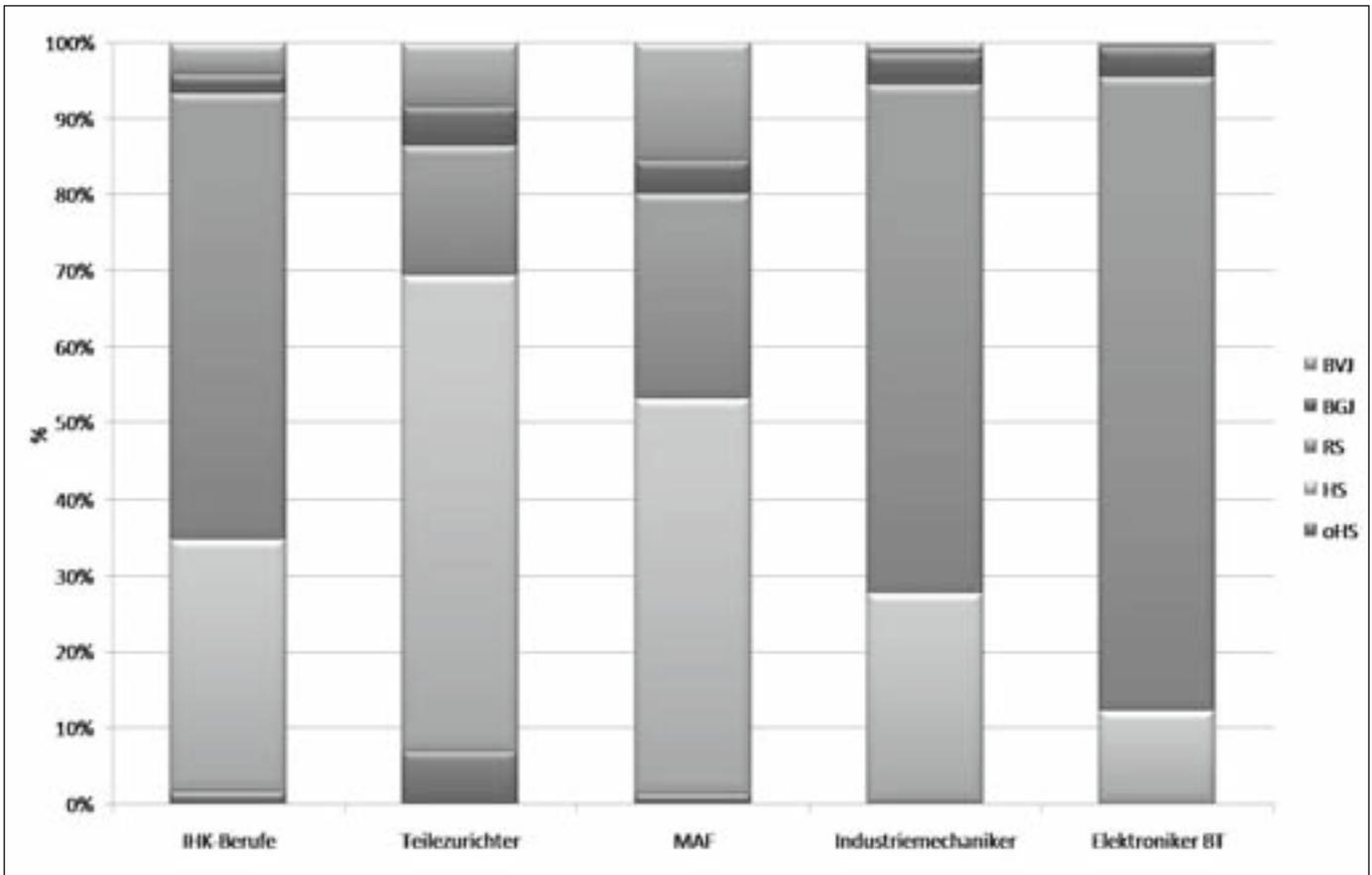


Abb. 1: Zusammensetzung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse nach schulischem Hintergrund der Auszubildenden im Jahr 2006 (Anteile in Prozent) (Quelle: Statistisches Bundesamt; Legende: oHS=ohne Hauptschulabschluss, HS=Hauptschulabschluss, RS=Realschulabschluss, BGJ=Berufsgrundbildungsjahr, BVJ=Berufsvorbereitungsjahr)

schlechteren Startchancen befasste. In vier von sieben untersuchten Berufsvorschlägen hätten demnach zusätzliche Ausbildungskapazitäten bei Unternehmen erschlossen werden können. In drei Berufen wurden die Anforderungen für leistungsschwache Jugendliche als zu hoch beurteilt (vgl. BELLAIRE et al. 2006). Dies unterstützt die Aussage, wonach zweijährige Ausbildungsberufe nicht per se nur für leistungsschwächere Jugendliche geeignet sind, sondern das gesamte Spektrum an Bewerbern anspricht.

#### Berufsübergreifende Befragungen zum Thema

Befragungen von Betrieben der Industrie sowie industrienahen Dienstleistungsbereichen belegen seit einigen Jahren einen Bedarf an zweijährigen Berufen. In einer Erhebung im Frühjahr 2008 befürworteten 53 % der 920 befragten Betriebe die Schaffung von mehr zweijährigen Ausbildungsgängen

mit Anschlussmöglichkeit (GESAMTME-TALL 2008, S. 15). In einer Befragung aus dem Jahr 2004 hielten 47 % von 785 befragten Betrieben praxisnahe Ausbildungsgänge für leistungsschwächere Jugendliche für eine geeignete Maßnahme, den künftigen Fachkräftebedarf zu decken (IW KÖLN 2004). Zu einem ähnlichen Ergebnis kam eine Umfrage aus dem Jahr 2002, in der 633 Betriebe befragt wurden: Hier sprachen sich 62 % der Unternehmen für mehr zweijährige, praktisch orientierte Ausbildungsberufe aus, nur 16 % votierten dagegen: „Eine deutliche Mehrheit findet sich für ein erhöhtes Angebot von zweijährigen, praktisch orientierten Ausbildungsberufen (...). Dies fordern die Unternehmen seit langem, um lernschwachen Schulabgängern ohne Abschluss eine praxisgerechte Ausbildungsalternative zu bieten. Diese sind mit der theoretischen Komponente der drei- bis dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufe häufig überfordert.

Hierzu passt, dass ein höherer Theorieanteil in der Berufsbildung von den Befragten strikt abgelehnt wird“ (vgl. IW KÖLN 2002, S. 13).

Neben Evaluationsstudien zu einzelnen Berufen und Untersuchungen mit generellen Aussagen zu zweijährigen Berufen gibt es auch Untersuchungen zu Qualifikationsanforderungen im unteren Anforderungssegment von Facharbeit. Das f-bb war eines der ersten Institute in Deutschland, welches sich in empirischen Arbeiten mit den Fragen des Qualifikationsbedarfs unterhalb der berufsförmig geregelten Facharbeit befasst hat und Anforderungen in diesem Segment in mehreren quantitativ relevanten Branchen beschrieben hat. Die Untersuchungen u. a. in der Elektroindustrie, in der metallverarbeitenden Industrie, der Automobilindustrie, der Logistikbranche, der Kreislauf- und Abfallwirtschaft haben einen Bedarf nach Ausbildungsgängen neben den bestehenden drei-

oder dreieinhalbjährigen Berufen in der jeweiligen Branche gezeigt (vgl. ZELLER et al. 2004, SEVERING/LOEBE 2007).

### **Bildungspolitische Intentionen**

Die Bildungspolitik verfolgt das Ziel, möglichst viele Jugendliche mit Ausbildungswunsch in eine betriebliche Ausbildung zu bringen, weil sich alternative Wege des sogenannten Übergangssystems als wenig effektiv erwiesen haben (vgl. WEBER 2008). GREINERT spricht in diesem Zusammenhang von „verfehlten Stabilisierungsversuchen“ (2007, 179ff.). Die politischen Akteure und Sozialpartner haben daher in den letzten Jahren versucht, unter Beibehaltung des Berufskonzepts und der Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz als dessen Zielkategorie die Einführung von Berufen möglichst nah am Bedarf der Betriebe auszurichten und entsprechend der betrieblichen Anforderungsniveaus zu differenzieren. Eine weitere reformpolitische Diskussion zur Verbesserung der Integration von Ausbildungsplatzbewerbern befasst sich mit der Verknüpfung des dualen Systems mit vorgelagerten Bildungsbereichen, insbesondere des Übergangssystems. Dies soll erreicht werden durch eine Modularisierung des Übergangsbereichs mit Ausbildungsbausteinen (vgl. EULER/SEVERING 2006) unter Beibehaltung des Berufsprinzips: „Hierbei verschwinden die Berufe nicht, die Berufsfähigkeit löst sich lediglich von einem allzu engen berufsfachlichen Bezug“ (GONON 2008, S. 16).

Um der Differenzierung der Anforderungsniveaus in den Betrieben auch auf Seiten des Bildungssystems zu entsprechen, wurden in den letzten Jahren vermehrt zweijährige Ausbildungsberufe geschaffen oder modernisiert. Dadurch sollte die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe erhöht werden und zusätzliche Ausbildungsplätze entstehen. Das im Vergleich zu den dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen geringere Anforderungsniveau zielte zudem auf die bisher außen vor gebliebenen Bewerber um einen Ausbildungsplatz, in erster Linie also auf Jugendliche mit Hauptschulabschluss. Ein solcher Beruf ist der im Jahr 2004 eingeführte Maschinen- und Anlagenführer.

### **Erkenntnisse am Beispiel des Ausbildungsberufs „Maschinen- und Anlagenführer“**

Maschinen- und Anlagenführer werden in den Produktionsbereichen der Industrie eingesetzt, schwerpunktmäßig in den Bereichen der Metall- und Kunststofftechnik. Zu den Aufgaben eines Maschinen- und Anlagenführers gehören das Einrichten, in Betrieb nehmen, Bedienen und Warten von Maschinen und Produktionsanlagen, das Auswählen und Anwenden maschineller und manueller Fertigungstechniken, das Steuern des Materialflusses sowie die Qualitätskontrolle und -sicherung.

Das f-bb hat die Einführung des Ausbildungsberufs in den Jahren 2004 bis 2007 im Auftrag des VBM – Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e. V. wissenschaftlich begleitet. Die Ergebnisse basieren auf Experteninterviews mit Ausbildungsverantwortlichen aus 25 Betrieben in Bayern, die im Jahr 2004 die Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer im Bereich Metall- und Kunststofftechnik begonnen haben. Diese Betriebe bildeten insgesamt 69 Maschinen- und Anlagenführer aus, das waren 41 % der insgesamt 169 neu abgeschlossenen Auszubildenden des Jahres 2004 in Bayern. In zwölf dieser 25 Unternehmen, ausgewählt nach den Kriterien regionale Struktur, Produktionsspektrum und Betriebsgröße wurden Fallstudien durchgeführt, die sich über den gesamten Untersuchungszeitraum erstreckten und so einen detaillierten Einblick in die Ausbildungspraxis der Betriebe ermöglichten. Das Sample umfasste sowohl kleine, mittlere als auch Großbetriebe der Metall- und Elektroindustrie aus städtischen und eher ländlich geprägten Regionen Bayerns. Die Ergebnisse geben in erster Linie die Entwicklungen in der bayerischen Metall- und Elektroindustrie wieder, gleichwohl lassen sich Trends auch für Betriebe anderer Regionen Deutschlands ableiten.

### **Bedarf der Betriebe und Schneidung des Berufsbildes**

Ein wichtiger Indikator für die richtige Schneidung des Berufsbildes und die Akzeptanz auf Seiten der Betriebe stellt die Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge dar.

Wie in Abb. 2 dargestellt, ist die Zahl der Neuverträge deutschlandweit seit Einführung des Berufs im Jahr 2004 überdurchschnittlich stark gestiegen, im Jahr 2008 wurden über 3.500 Ausbildungsverträge abgeschlossen, es gab insgesamt rund 6.100 Auszubildende in dem Beruf.

Neben der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge geben die Ergebnisse der Experteninterviews und Fallstudien Auskunft über die Entsprechung des betrieblichen Bedarfs. Vier von fünf Betrieben erachten das Berufsbild des Maschinen- und Anlagenführers für das eigene Unternehmen, aber auch für die Branche als geeignet, fünf von sechs sind mit der Ausbildung zufrieden. Sie sehen in dem Beruf eine Antwort auf den wachsenden Bedarf nach ausgebildeten Mitarbeitern für die Einrichtung und Bedienung von Maschinen und Maschinenstraßen, während an- und ungelernete Beschäftigte, die bislang Maschinen und Anlagen bedient haben, nach Aussagen der Ausbildungsleiter zunehmend überfordert sind.

### **Ausbildungschancen und Berufsfähigkeit von Hauptschülern**

Im Vergleich zu den dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen im Metallbereich münden überdurchschnittlich viele Jugendliche mit Hauptschulabschluss in die Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer. Während bei den dreieinhalbjährigen Metallberufen, wie dem Industrie- oder Werkzeugmechaniker, die Jugendlichen mit mindestens mittlerer Reife überwiegen, liegt der Anteil der Hauptschüler beim Maschinen- und Anlagenführer mit 49 % mehr als doppelt so hoch wie bei den genannten dreieinhalbjährigen Berufen, bei denen der Anteil bei 22 % liegt (vgl. BIBB 2008). Es hat sich somit herausgestellt, dass zum großen Teil Jugendliche mit niedrigerem Schulabschluss erreicht wurden und sich die Ausbildungschancen für diese Zielgruppe verbessert haben.

Andere Aspekte von „Benachteiligung“ ließen sich aus den Ergebnissen der Fallstudien und Arbeitskreise ableiten. 18 Betriebe des Samples wählten (auch) Jugendliche aus, die keinen Ausbildungsplatz gefunden hatten und/oder als ungeeignet für eine dreieinhalbjährige Ausbildung eingeschätzt

wurden. Sie entschieden sich für Schulabgänger ohne qualifizierenden Hauptschulabschluss und/oder für Schüler, die auf der betrieblichen Nachrückliste des Aufnahmetests für die dreieinhalbjährige Ausbildungsberufe standen. Teilweise hatten die Bewerber schon länger als ein Jahr nach einer Stelle gesucht, Praktika absolviert oder eine Berufsvorbereitungsklasse besucht.

Bei Hauptschülern mit qualifizierendem Abschluss wird in Bayern davon ausgegangen, dass es sich bei ihnen nicht um Bewerber mit schlechteren Startchancen handelt. Eine genauere Betrachtung der Auszubildenden mit qualifizierendem Hauptschulabschluss zeigte jedoch, dass ein Drittel dieser Gruppe vermittlungshemmende Merkmale aufwies. Bezogen auf die an der Untersuchung beteiligten Betriebe hieß das: über zwei Drittel des Samp-

les bildeten Maschinen- und Anlagenführer aus, die zu den Bewerbern mit schlechteren Voraussetzungen zählten. Die meisten der ausgewählten Jugendlichen durchliefen ihre Ausbildung mit Erfolg – lediglich 4 % hatten die Ausbildung abgebrochen, weitere 4 % hatten die Prüfung nicht bestanden und wiederholten diese mit Erfolg.

Der Ausbildungserfolg von Jugendlichen mit vermittlungshemmenden Merkmalen hängt aber auch von den innerbetrieblichen Unterstützungsleistungen ab, die in vielen größeren Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie gegeben sind. Die Auszubildenden erhalten in der Regel eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die sowohl in Lehrwerkstätten als auch „on the job“ stattfindet. Größere Betriebe sind zudem in der Lage, Lern- und Nachhilfegruppen zu organisie-

ren, falls die Auszubildenden nicht in den Betriebsalltag hineinwachsen.

Die Quote des Übergangs in eine an die Ausbildung anschließende Beschäftigung ist in den meisten Betrieben hoch. In unserem Sample wurden vier von fünf Auszubildenden direkt vom Betrieb übernommen oder setzten die Ausbildung in einem Anschlussberuf fort.<sup>1</sup> Positiv wirkten sich hier die fundierte Metallgrundausbildung im ersten und die zahlreichen Einsätze der Auszubildenden in den Produktionsabteilungen im zweiten Ausbildungsjahr aus. Diese positive Tendenz kann sicherlich nicht auf alle Auszubildenden verhältnisse des Maschinen- und Anlagenführers (MAF) im Bundesgebiet übertragen werden, da regionale Besonderheiten des Arbeitsmarktes oder tarifvertragliche Aspekte eine wesentliche Rolle des Übergangs in Beschäf-

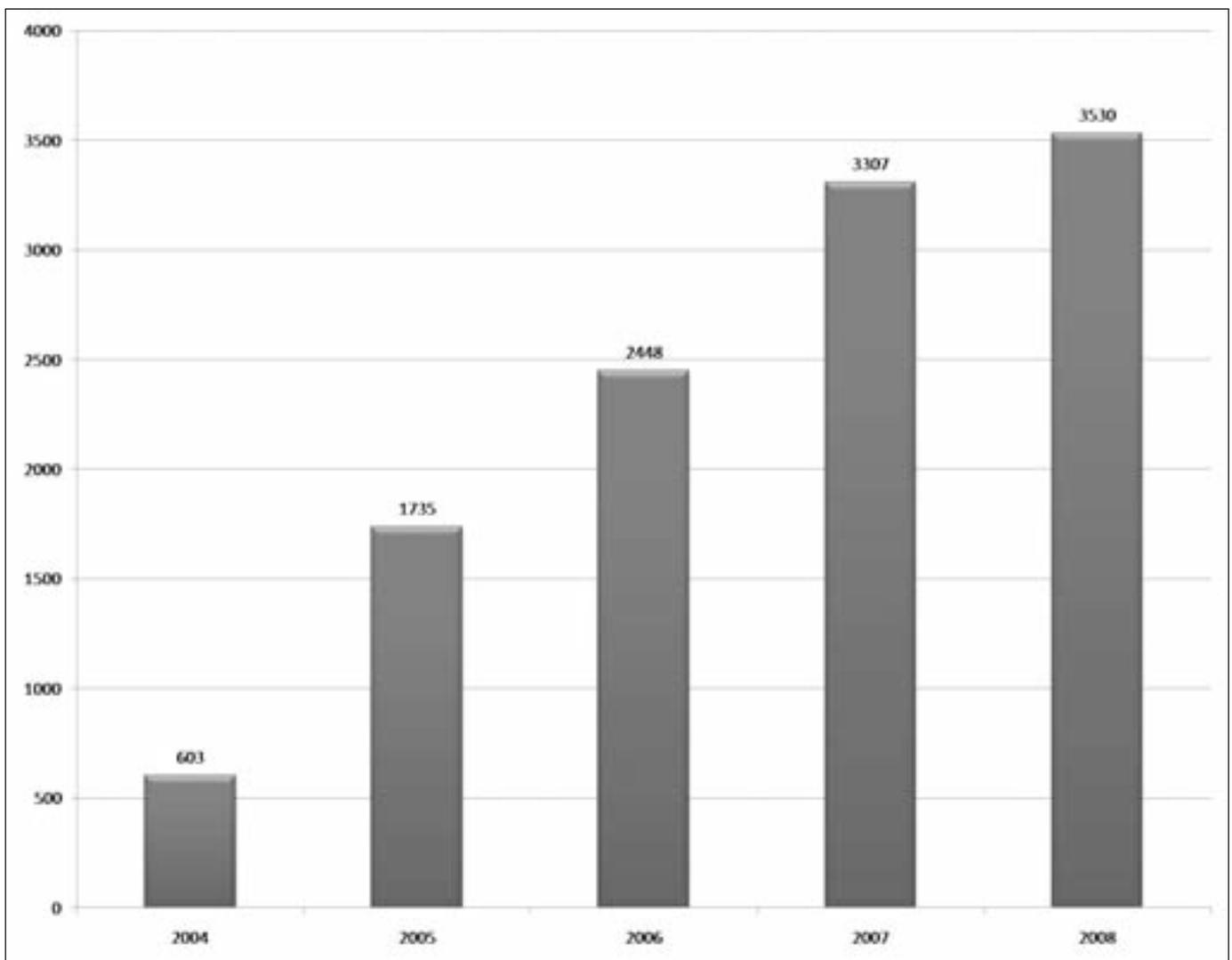


Abb. 2: Abgeschlossene Ausbildungsverträge zum Maschinen- und Anlagenführer (Quelle: BIBB 2009, S. 115)

tigung spielen. Festzuhalten bleibt jedoch, dass es in unserem Sample keine Übernahmeverpflichtung seitens der Betriebe gab, insofern also keine die Übernahme begünstigenden tarifvertraglichen Bedingungen bestanden. Die Übernahme der Jungfacharbeiter erfolgte auch aufgrund des hohen Fachkräftebedarfs in der bayerischen Metall- und Elektroindustrie in den Jahren 2006 bis 2008.

**Gemeinsame Beschulung als Stolperstein?**

Das Thema „Beschulung“ ist für viele Ausbildungsbetriebe kein Randthema. Im Zuge der Einführung neuer Ausbildungsberufe spielt es eine besonders wichtige Rolle. So kommt es häufig vor, dass in den ersten Jahren nach der Einführung eines neuen Berufs nicht genügend Schüler/-innen eine Berufsschule besuchen, um eigene Fachklassen bilden zu können. Unternehmen wie Jugendliche bevorzugen jedoch eine betriebs- bzw. wohnortnahe Beschulung. Aus diesem Grund werden häufig Auszubildende verschiedener Berufe des gleichen Berufsfeldes in einer gemeinsamen Klasse zusammengefasst. Zu Problemen kommt es immer dann, wenn die Zusammensetzung der Schülergruppe sehr heterogen ist. Gerade in Klassen, in denen die Beschulung in Berufen unterschiedlicher Anforderungsniveaus erfolgt, kann es aufgrund der verschiedenen Lernergruppen zu erheblichen Friktionen kommen. Dies hat die gemeinsame Beschulung des MAF mit anderen Berufen des Berufsfeldes Metalltechnik gezeigt. Für den MAF wurden in erster Linie Hauptschüler ausgewählt, während z. B. für die Ausbildung zum Industriemechaniker vorwiegend Realschüler von den Betrieben eingestellt wurden.

Aus diesem Grund führt die Zusammensetzung der Berufsschulklassen vielerorts zu Problemen. Der Grund für die Probleme liegt darin, dass gemeinsame Klassen mit dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen nur beschränkt und bei hohem Engagement der Lehrer die Möglichkeit bieten, Jugendliche mit vergleichsweise größeren Schwierigkeiten bei der Erfassung theoretischer Zusammenhänge zu unterstützen. Neben den unterschiedlichen schulischen und sozialen Voraussetzungen erschweren verschiedene Ausbildungs-

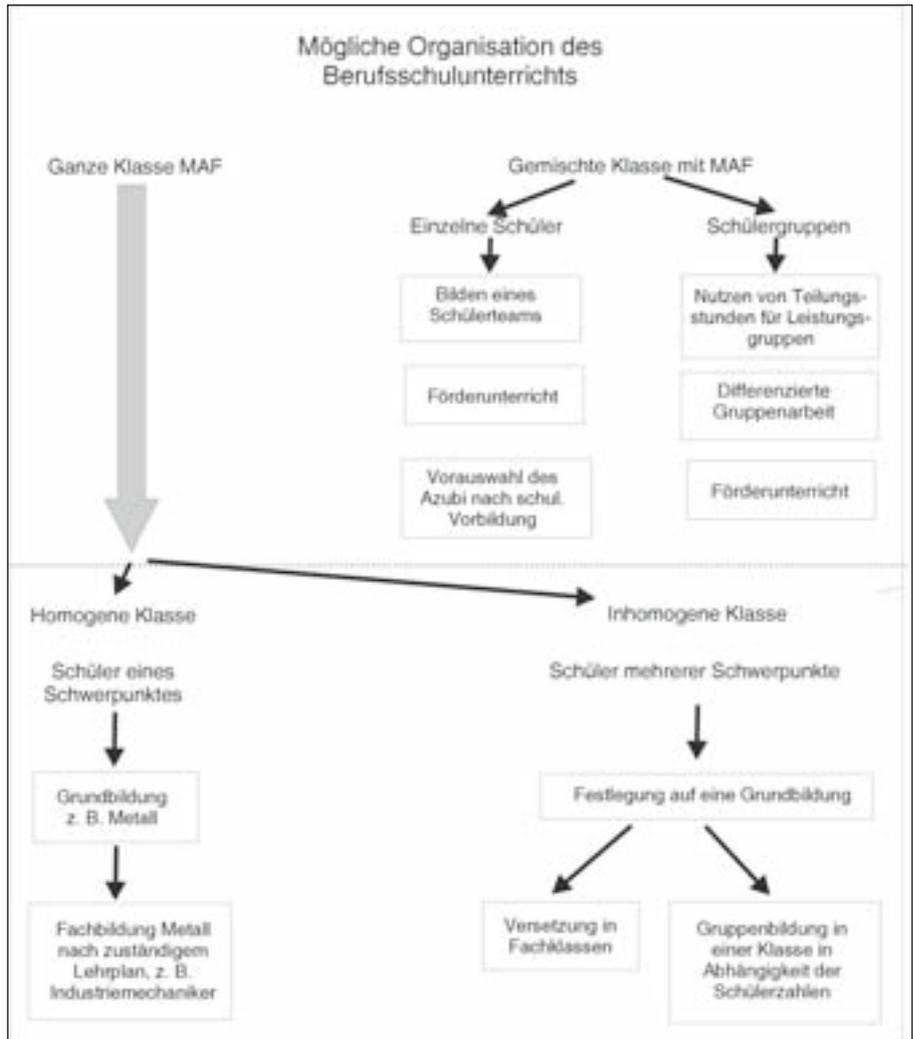


Abb. 3: Möglichkeiten zur Organisation des Berufsschulunterrichts

inhalte zweier Berufe in einer Klasse die zufriedenstellende Vermittlung des Unterrichtsstoffs. Insbesondere in Klassen, in denen lediglich einer oder wenige Maschinen- und Anlagenführer sind, kommen die speziellen Kenntnisse ihres Berufs zu kurz.

Das galt insbesondere für das zweite Ausbildungsjahr, in welchem die Ausbildungsinhalte der verschiedenen Berufe stärker als im ersten Jahr voneinander abweichen. Die Prüfungsvorbereitung für die verschiedenen Berufe lässt sich – schon aus zeitlichen Gründen – nur schwer koordinieren und eine adäquate Vorbereitung auf die Prüfungen kann so nur eingeschränkt stattfinden.

Soll die zweijährige Berufsausbildung auf Dauer ein Angebot auch für Jugendliche mit schlechteren Startchancen bleiben und für diese erfolgreich

verlaufen, sollte die Beschulung in gemischten Klassen durch reine Klassen für Maschinen- und Anlagenführer – zumindest im zweiten Ausbildungsjahr – ersetzt werden. Wie bereits erwähnt, ist diese Möglichkeit aufgrund zu geringer Schülerzahlen nicht in allen Regionen möglich. In solchen Fällen gibt es jedoch verschiedene Möglichkeiten der Organisation des Berufsschulunterrichts (Abb. 3).

Einzelne Schüler einer Klasse können z. B. zu Schülerteams zusammengefasst werden und so eine fachspezifische Beschulung oder Förderunterricht erhalten. Durch die Aufteilung in Schülergruppen ist eine differenzierte Gruppenarbeit möglich, in der die Belange der verschiedenen Berufe besser berücksichtigt werden können. Auch die Nutzung von Teilungsstunden für

Leistungsgruppen ist im Rahmen gemischter Klassenmöglich.

## Fazit

Im Falle des zweijährigen Ausbildungsberufs Maschinen- und Anlagenführer haben die Untersuchungsergebnisse gezeigt, dass das Berufsbild für die Betriebe eine sinnvolle Ergänzung ihres Ausbildungsportfolios darstellt. Für die Maschinen- und Anlagebedienung werden ausgebildete Fachkräfte benötigt, die weniger und andere Dinge können müssen als ein dreieinhalb Jahre ausgebildeter Facharbeiter, aber mehr als angelernte Mitarbeiter. Der zweijährige Beruf entspricht somit einem Bedarf, der aufgrund der Differenzierung von betrieblichen Anforderungsniveaus entstanden ist. Entsprechend wird die Maschinen- und Anlagenbedienung in den Betrieben zu einem großen Teil professionalisiert, was dem allgemeinen Trend zur Höherqualifizierung und einem zunehmenden Rückgang einfacher Hilfstätigkeiten in der industriellen Produktion entspricht.

Gleichwohl können die durchaus positiven Ergebnisse zum MAF nicht ohne weiteres auf andere zweijährige Berufe übertragen und somit verallgemeinert werden. Es ist jeweils im Einzelfall zu prüfen, welche Anforderungen in den Betrieben aktuell und künftig vorliegen, und welche Berufe dafür in Frage kommen oder erst neu geschaffen werden müssen. Vor dem Hintergrund der geschilderten Herausforderungen, dass Jugendliche mit niedrigerem Schulabschluss an der ersten Schwelle scheitern – trotz Fachkräftebedarf der Betriebe – erscheint es sinnvoll, auch an dieser Schnittstelle des Beschäftigungs- und Bildungssystems passende Qualifizierungswege zu etablieren. Zweijährige Berufe wie der MAF können sowohl den betrieblichen Bedarf im unteren Segment von Facharbeit decken, zum anderen erhöhen die Ausbildungschancen von Bewerbern mit formal niedrigeren Schulabschlüssen. Dieses Erfolgsmodell steht und fällt jedoch mit dem tatsächlichen betrieblichen Qualifikationsbedarf und den dauerhaften Beschäftigungsmöglichkeiten der Jungfacharbeiter. Diese Kriterien, das zeigen die bisherigen Erfahrungen der Betriebe, scheint der MAF zu erfüllen.

## Anmerkung

- 1 Anschlussberufe im Metallbereich sind entsprechend § 10 der Verordnung die folgenden Ausbildungsberufe: Industriemechaniker, Zerspanungsmechaniker, Werkzeugmechaniker, Fertigungsmechaniker, Feinwerkmechaniker und Verfahrensmechaniker. Die Prüfungsleistung der Abschlussprüfung des MAF wird als Teil 1 der Abschlussprüfung des jeweiligen Anschlussberufes gewertet. Online unter: [http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/maschf\\_ausbv/gesamt.pdf](http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/maschf_ausbv/gesamt.pdf) (Abruf: 09.10.2009).

## Literatur

BELLAIRE, E./BRANDES, H./FRIEDRICH, M./MENK, A. (2006): Zweijährige Ausbildungsgänge – eine Chance für Jugendliche mit schlechten Startchancen? Bielefeld.

BIBB – BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (2008): Aus- und Weiterbildungsstatistik. Online unter: <http://www.bibb.de/de/781.htm> (05.05.2009).

BIBB (2009): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld 2009. Online abrufbar unter: <http://datenreport.bibb.de/>. Abruf am 14.09.2009.

EULER, D./SEVERING, E. (2006): Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung. Ziele, Modelle, Maßnahmen. Bielefeld.

GESAMTMETALL (2008): Duale Berufsausbildung in der Metall- und Elektro-Industrie. Bedarf und Anforderungen der Unternehmen. Ergebnisse einer Firmenbefragung. Berlin. Online unter: [http://www.gesamtmetall.de/gesamtmetall/meonline.nsf/id/DE\\_7KWKC3>Weiterentwicklung\\_Duale\\_Berufsausbildung/\\$file/Brosch%20Duale%20Ausbildung.g.pdf](http://www.gesamtmetall.de/gesamtmetall/meonline.nsf/id/DE_7KWKC3>Weiterentwicklung_Duale_Berufsausbildung/$file/Brosch%20Duale%20Ausbildung.g.pdf) (Anruf am 09.10.2009).

GALILÄER, L./WENDE, R. (2008): Produktionsarbeit im Wandel. Ergebnisse einer Untersuchung elektrotechnischer Tätigkeiten an der Schnittstelle von Facharbeit und Anlernertätigkeiten. In: SEVERING, E./LOEBE, H. (Hrsg.): Qualifikationstrends – Erkennen, Aufbereiten, Transferieren. Bielefeld. S. 23–50.

GONON, P. (2008): Vom ehrbaren Handwerker zum innovativen Self-Entrepreneur. Modernisierung der Berufsbildung anhand idealtypischer Leitfiguren. In: BERTELSMANN STIFTUNG (Hrsg.): Reihe „Jugend und Arbeit“ – Positionen. Gütersloh.

GREINERT, W.-D. (2007): Erwerbsqualifizierung jenseits des Industrialismus. Frankfurt am Main.

GRUBER, S./WEBER, H./ZELLER, B. (2007): Allrounder in der Produktion. Der neue zweijährige Beruf Maschinen- und Anlagenführer – Antwort auf veränderte betriebliche Anforderungen? Bielefeld.

IW KÖLN – Institut der deutschen Wirtschaft (2002): Arbeitsmarkt und Bildung am Standort Deutschland: Bewertung und Reformbedarf im Spiegel einer Unternehmensbefragung. In: IW-Trends, 29, H. 3.

IW KÖLN – Institut der deutschen Wirtschaft (2004): Ausbildungsstellenmarkt zwischen Beschäftigungsrückgang und Fachkräftemangel. In: IW-Trends, 31, H. 3.

KATH, F. (2005): Mehr Ausbildung durch verkürzte oder gestufte Ausbildungsberufe? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (bwp). Heft 3. S. 7.

MUSEKAMP, F./SPÖTTL, G./BECKER, M. (2007): Bilanz der Erprobung des Ausbildungsberufs Kfz-Servicemechaniker und Handlungsszenarien. Unveröffentlichter Synthesebericht. Bremen.

PÜTZ, H. (1993): Integration der Schwachen = Stärke des dualen Systems. BIBB (Hrsg.), Berlin, Bonn.

SEVERING, E./LOEBE, H. (Hrsg.) (2007): Qualifikationstrends – Erkennen, Aufbereiten, Transferieren. Bielefeld.

WEBER, H. (2007): Evaluation der FKPE-Ausbildung bei der Deutschen Post AG. Unveröffentlichter Ergebnisbericht. Nürnberg.

WEBER, H. (2008): Berufe für benachteiligte Jugendliche. Zwischen bildungspolitischem Anspruch und betrieblichem Bedarf. In: MÜNK, D./GONON, P./BREUER, K./DEISSINGER, T. (Hrsg.): Modernisierung der Berufsbildung. Neue Forschungserträge und Perspektiven der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Opladen. S. 189–198.

ZELLER, B./WEBER, H./ACHTENHAGEN, C./GRUBER, S. (2009): Neue Berufsprofile im Metallbereich. Untersuchung im Auftrag von Gesamtmetall. Unveröffentlichter Ergebnisbericht. Nürnberg.

ZELLER, B./RICHTER, R./DAUSER, D. (2004): Zukunft der einfachen Arbeit. Von der Hilfstätigkeit zur Prozessdienstleistung. Bielefeld.

Matthias Becker/Georg Spöttl/Susanne Kühn

## Evaluation des Erprobungsberufs Kfz-Servicemechaniker/-in

### Hintergrund

Seit August 2004 bilden Kfz-Werkstätten in einem zunächst bis zum Herbst 2009 und nun bis zum Jahr 2013 zur Erprobung verordneten Ausbildungsberuf nach § 6 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) aus, der seitdem jährlich einer wachsenden Zahl von Jugendlichen eine Ausbildungsstelle im Wunsch-Sektor Kraftfahrzeugtechnik ermöglicht: dem Kfz-Servicemechaniker<sup>1</sup> (vgl. Abb. 1). Die zweijährige Ausbildung wurde auf Initiative des Kfz-Gewerbes Nordrhein-Westfalen (NRW) für Jugendliche geschaffen, die höchstens einen Hauptschulabschluss des Typs 10A (ohne Fachoberschulreife) erreicht haben und soll für die Aufgaben im Standardservice des Kfz-Sektors qualifizieren. Eine Fortführung der Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker ist möglich. Es handelt sich um einen sogenannten „Anrechnungsberuf“ nach § 5, Absatz 2, Satz 4 des BBiG.

Viele Erwartungen waren an die Einführung der Berufsausbildung geknüpft, deren Ordnungsmittel identisch mit den ersten beiden Lehrjahren des Kfz-Mechatronikers sind, jedoch nach zwei Jahren mit der Prüfung zum Kfz-Servicemechaniker abschließt. Zusätzliche Ausbildungsplätze sollten geschaffen werden, in der Annahme, dass in modernen Kfz-Betrieben trotz rasanter technischer Entwicklungen im Bereich der Mechatronik und IT-gestützter Werkstatttechnik ein großes Volumen an einfacheren handwerklichen Arbeiten anfällt. Für diese Arbeiten sollen Kfz-Servicemechaniker die notwendigen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten entwickeln. Vertreter des Kfz-Gewerbes und Betriebsvertreter sehen in einem auf einfachere Arbeiten zugeschnittenen Beruf Chancen, die Zahl der Auszubildenden zu erhöhen und Beschäftigungsmöglichkeiten auszubauen. Gleichzeitig ist es ein Ziel der Ausbildung, einen verbesserten Zugang zu einem Ausbildungsplatz und zur Erwerbsarbeit im Kfz-Sektor für

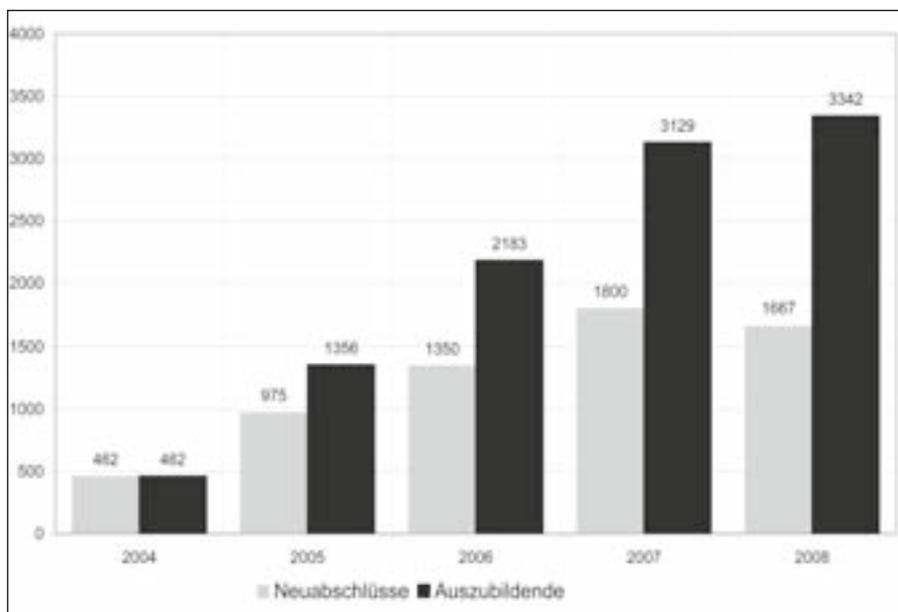


Abb. 1: Neuabschlüsse und Zahl der Auszubildenden zum Kfz-Servicemechaniker in Deutschland (Quelle: BIBB, DESTATIS, Fachserie 11, Reihe 3)

solche Jugendliche zu ermöglichen, die ein Abschlusszeugnis unterhalb der mittleren Reife vorweisen. Seit der Zusammenführung der Berufe Kfz-Mechaniker und Kfz-Elektriker zum neuen Beruf des Kfz-Mechatronikers im Jahre 2003 gestaltete sich der Zugang zu einem Ausbildungsplatz für Hauptschulabsolventen zunehmend schwieriger: Von 2002 auf 2004 nahm der Anteil an Hauptschulabsolventen unter den Auszubildenden im Kfz-Sektor von knapp 50 % auf ca. 38 % ab.<sup>2</sup>

Der neue Kfz-Beruf ist nicht unumstritten: Vor allem der Bundesvorstand der IG Metall befürchtete, dass in diesem Beruf nicht für qualifizierte, eigenverantwortliche Tätigkeiten auf möglichst breitem Gebiet ausgebildet wird, sondern für zerstückelte Teiltätigkeiten, ohne damit die Grundlagen für eine lebenslange Beschäftigungsmöglichkeit und Weiterbildung zu schaffen. Eine der immer wieder aufgeworfenen Fragen ist, warum Betriebe Ausbildungsplätze zum Kfz-Servicemecha-

niker für Jugendliche mit niedrigeren Schulabschlüssen und vermeintlich größeren Lernschwierigkeiten bereitstellen sollten, wenn nach wie vor ausreichend besser qualifizierte Bewerber zur Auswahl stehen. Außerdem wurde befürchtet, dass der Berufsabschluss eine Sackgasse für die Absolventen darstellen könnte, weil das Arbeitsangebot für Menschen mit geringen Qualifikationen seit Jahren rückläufig ist.

In die Vereinbarung zur Schaffung des Berufes Kfz-Servicemechaniker, die im Einvernehmen zwischen dem nordrhein-westfälischen Kfz-Gewerbe und der IG Metall, Bezirk Nordrhein-Westfalen getroffen wurde, konnten darum einige Besonderheiten aufgenommen werden, um die Befürchtungen der Gewerkschaften auszuräumen. Den Absolventen des verkürzten Berufes wird garantiert, dass sie bei bestandener Prüfung die Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker fortsetzen können, um berufliche Sackgassen zu vermeiden. Außerdem wurden besondere Fördermaßnahmen in Aussicht

gestellt, um den Erfolg der Ausbildung sicher zu stellen.

Wie aber ist nun der Erfolg des Berufes zu bewerten, nachdem der zweite Jahrgang im Frühjahr 2007 seine Abschlussprüfung abgelegt hat und auch die Betriebe erste Erfahrungen mit der neuen Ausbildung sammeln konnten? Das Institut Technik und Bildung (ITB) der Universität Bremen und das Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik (biat) der Universität Flensburg haben als wissenschaftliche Begleitung in Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein zahlreiche Erhebungen unter allen an der Ausbildung beteiligten Akteuren aus Berufsschulen, Betrieben und Verbänden durchgeführt. Dabei wurden über 600 Auszubildende, 121 Lehrer und 247 Betriebe befragt. Außerdem wurden 24 Interviews mit den Verantwortlichen aus Betrieben, Schulen und Verbänden geführt. Die Evaluation bezieht sich auf mehrere Erfolgskriterien, die in unterschiedlichen Evaluationsphasen Gegenstand der Forschungsaktivitäten sind. Erfolgskriterien für den Erprobungsberuf sind (vgl. Abb. 1):

1. Es gibt einen Nettozuwachs an Ausbildungsplätzen.
2. Die angestrebte Zielgruppe (schwache Hauptschulabsolventen und darunter) wird erreicht.
3. Eine sinnvolle Integration und Förderung in der Berufsschule ist möglich.
4. Die Berufsausbildung wird mit Erfolg abgeschlossen.
5. Der Berufseinstieg als Facharbeiter gelingt.
6. Es sind ausreichende Beschäftigungsfelder im Kfz-Service für Kfz-Service-mechaniker vorhanden.
7. Kfz-Service-mechaniker finden Anerkennung durch die Praxisgemeinschaft in den Werkstätten und identifizieren sich mit ihrem Beruf.
8. Kfz-Service-mechaniker bewältigen berufliche Veränderungen wie Arbeitsplatzwechsel, beruflicher Aufstieg (Weiterqualifizierung) oder veränderte technische wie arbeitsorganisatorische Herausforderungen am Arbeitsplatz.

Für die Zeit der Verlängerung der Erprobungsverordnung bis zum Jahr

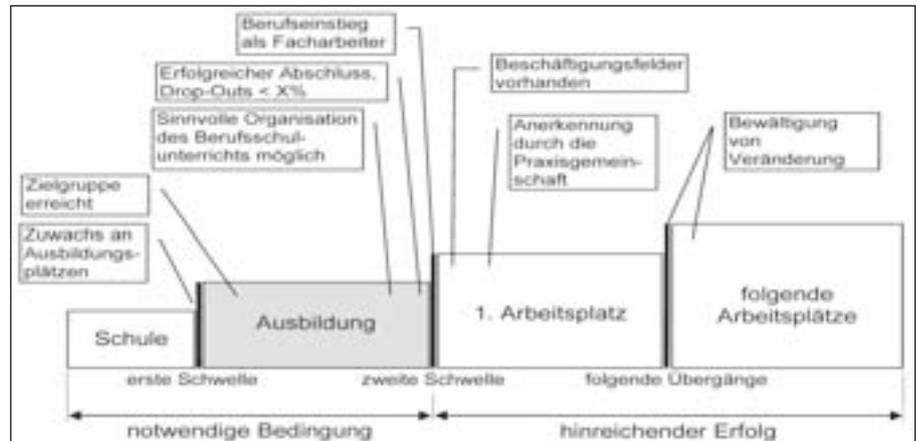


Abb. 2: Erfolgskriterien für die Erprobung des Ausbildungsberufs Kfz-Service-mechaniker

2013 stehen dabei die Wirkungen der Berufsausbildung auf die langfristige Beschäftigung und die Kompetenzentwicklung für die Gestaltung des Berufslebens im Mittelpunkt der Evaluation.

Die Untersuchung der ersten Erprobungsphase des Ausbildungsberufes (vgl. MUSEKAMP/SPÖTTL/BECKER 2007; MUSEKAMP u. a. 2008) wird im Folgenden in Auszügen vorgestellt. Sie kommt zu einem vielschichtigen Ergebnis, das einerseits auf Erfolge des Berufes verweist, aber gleichzeitig einzelne kritische Punkte aufzeigt, die es zu bewältigen gilt.

### Ausgewählte Evaluationsergebnisse

*Nachfolgend werden ausgewählte Ergebnisse der Evaluation strukturiert nach den in Abb. 2 aufgeführten Kriterien und weiteren Thesen vorgestellt.*

*Der Erprobungsberuf Kfz-Service-mechaniker hat die angestrebte Zielgruppe erreicht.*

Mit dem Ausbildungsberuf Kfz-Service-mechaniker wurde die angestrebte Zielgruppe unter den jugendlichen Ausbildungsplatzbewerbern erreicht. Der größte Teil der Betriebe hielt sich in den drei bisherigen Einstellungsjahren an die Empfehlungen der Verbände, nur mit Jugendlichen mit einem Hauptschulabschluss Typ 10A oder niedriger einen Ausbildungsvertrag zu schließen, obwohl diese Richtlinie keinen bindenden Charakter hat (s. Abb. 3).

Damit unterscheidet sich die Zielgruppe des zweijährigen Berufes signifi-

kant von der Auszubildendenstruktur beim Kfz-Mechatroniker, die in der Regel höhere allgemeinbildende Bildungsabschlüsse aufweist. Außerdem ist es gelungen, vermehrt diejenigen Jugendlichen in die Ausbildung zum Kfz-Service-mechaniker zu integrieren, die in anderen Berufen häufig unterrepräsentiert sind: Jugendliche mit Migrationshintergrund, Jugendliche aus Herkunftsfamilien mit niedrigerem Bildungsniveau oder Jugendliche mit erschweren häuslichen Bedingungen, z. B. bei einer frühen Elternschaft. Der Kfz-Service-mechaniker stellt damit einen guten Einstieg in eine Berufsausbildung für Jugendliche dar, denen der Zugang zu dreieinhalbjährigen Ausbildungsgängen häufiger verwehrt bleibt; der erreichte Anteil an Jugendlichen mit schwächeren Schulabschlüssen spricht für eine Türöffnerfunktion.

*Niedrigere Eingangsvoraussetzungen führen nicht per se zu schlechteren Ausbildungsleistungen.*

Formal niedrigere Eingangsvoraussetzungen sind aber nicht per se mit schlechteren Leistungen in der Ausbildung gleichzusetzen. Zwar bestätigen Berufsschullehrer wie Auszubildende selbst, dass sie im Schnitt langsamer lernen als Kfz-Mechatroniker-Auszubildende. Berufsschullehrer sind allerdings der Ansicht, dass 35 % ihrer Schüler zum Kfz-Service-mechaniker von Beginn an eine Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker hätten machen können. Betriebe sind sogar überzeugt, dass dies für 45 % der Kfz-Service-mechaniker-Auszubildenden gilt. Bei diesen Auszubildenden handelt es sich um „Quasi-Kfz-Mechatroniker“

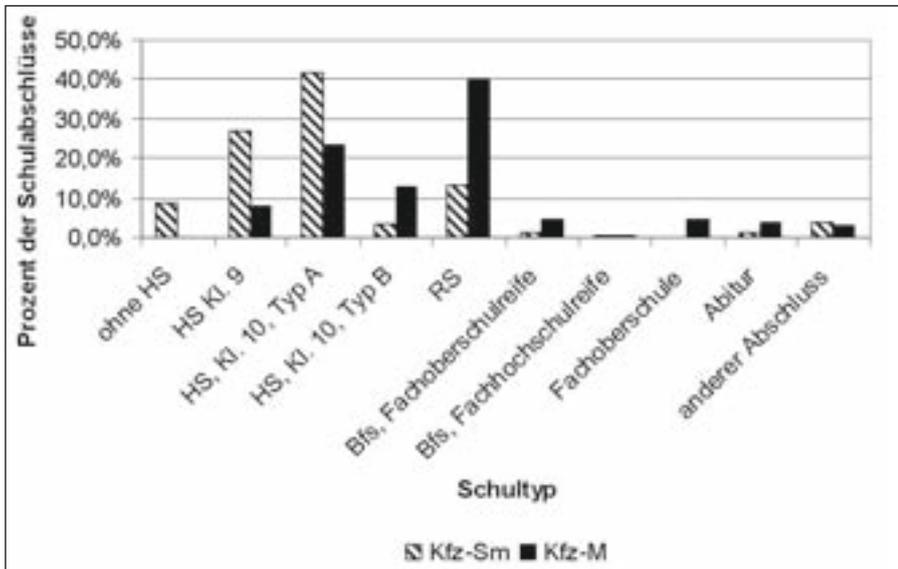


Abb. 3: Allgemeinbildende Schulabschlüsse von Kfz-Service-mechanikern (Kfz-Sm) und Kfz-Mechatronikern (Kfz-M) im Jahr 2005 in NRW im Vergleich

(Marktbenachteiligte). Und auch viele Auszubildende selbst erklären, dass sie sich weder in der Schule noch im Betrieb überfordert fühlen. Bestätigung erfahren diese Selbsteinschätzungen auch dadurch, dass im Jahr 2006 in Nordrhein-Westfalen mit 216 von 267 Teilnehmern über 80 % die Abschlussprüfung zum Kfz-Service-mechaniker bestanden haben. Außerdem lag im ersten Jahrgang die Abbrecherquote in Nordrhein-Westfalen ausgesprochen niedrig: Von 311 Jugendlichen mit neuem Ausbildungsvertrag im Jahr 2004 haben 267 an der Abschlussprüfung zum Kfz-Service-mechaniker im Jahr 2006 teilgenommen. Dies entspricht einer Abbrecherquote von 14 %, die allerdings aufgrund einer anderen Berechnungsweise nicht mit den Zahlen zum Kfz-Mechatroniker zu vergleichen ist.<sup>3</sup> Für die Kohorte 2005 sind diese Zahlen stabil (siehe Abb. 4).

Berufsschulen wünschen sich ein anderes Ausbildungsprofil für den Kfz-Service-mechaniker.

Trotz der guten Erfolgsquote fordern viele Berufsschullehrkräfte deutliche Änderungen im Konzept und im Lehrplan des Berufes. Sie kritisieren, dass Kfz-Service-mechaniker wegen geringer Klassenstärken meist mit den Kfz-Mechatronikern gemeinsam zu unterrichten sind und entsprechend heterogene Klassen mit teils erheblichen Leistungsunterschieden ent-

stehen. Außerdem ist nach Ansicht der Lehrkräfte der Lehrplan nicht auf das künftige Arbeitsfeld der Absolventen abgestimmt.<sup>4</sup> Im Unterricht – so die Lehrkräfte – sind wichtige Fahrzeugsysteme bis zum Ende der Ausbildungszeit nicht behandelt; so z. B. das Bremssystem oder die Fahrwerkstechnik. Als „Inhalte“ im Lehrplan werden diese Systeme erst im dritten Ausbildungsjahr im Lernfeld 10 für Kfz-Mechatroniker ausdrücklich benannt, wenn die Kfz-Service-mechaniker ihre Ausbildung bereits beendet haben. Arbeiten am Bremssystem und

am Fahrwerk sind aber zentrale berufliche Aufgabenstellungen für Kfz-Service-mechaniker.

Dass dieser Inhalt nicht bereits in den Lernfeldern des ersten Ausbildungsjahres – insb. im Lernfeld 2 (Demontieren, Instandsetzen und Montieren von fahrzeugtechnischen Baugruppen oder Systemen) – behandelt wird, weist auf Schwierigkeiten bei der Umsetzung des Lernfeldkonzeptes hin, denn die Lernfelder der Grundstufe sind berufsfeldbreit angelegt und unabhängig von bestimmten Berufen und Fahrzeugen beschrieben. Sie sind auf den jeweiligen Ausbildungsberuf und die dort relevanten Baugruppen und Systeme zu beziehen.

Im Sinne der Lernfeldstruktur ist zu fragen, welche fahrzeugspezifischen Bauteile, Baugruppen und Systeme in der Inhaltsliste des Lernfeldes 2 sonst gemeint sein sollen, wenn nicht genau diejenigen, die in der Arbeitspraxis täglich zu montieren und demontieren sind. Und das sind neben sonstigen inspektionsrelevanten Systemen vor allem Brems- und Fahrwerkssysteme. Die Lernfelder 1, 2 und 4; die Ausbildungspositionen des Ausbildungsrahmenplans in der Grundbildung 10, 11 und 12 sowie in der Fachbildung Nr. 1, 5, 6 und 7 lassen sich kaum konkretisieren, ohne diese Gegenstände zum Ausbildungsinhalt zu machen. In den Ausbildungsbetrieben – vor allem im Handwerk – sind Arbeiten am Brems- und Fahrwerkssystem ohnehin schon

Einstellungsjahr:	2004		2005	
	Absolut	in Prozent	Absolut	in Prozent
Daten (Kfz-Gewerbe NRW)				
Neue Ausbildungsverträge	311	100%	440	100%
Offizielle Lösungsquote (BIBB)		7%		21%
Ausbildungsabbrecher retrospektiv	44	14%	51	12%
Teilnehmer Abschlussprüfung (AP) (Sommer 06 bzw. 07) gesamt	267	100%	389	100%
Teilnehmer AP Kfz-Service-mechaniker mit ausreichender Leistung	216	81%	297	76%
Anzahl Kfz-Service-mechaniker mit Vertrag zum Kfz-Mechatroniker	86	40%	126	42%
davon im Erstausbildungsbetrieb	54	63%	105	83%
davon durch Unterstützung des Landes NRW	9	10%	11	9%

Abb. 4: Bilanz der Ausbildungsleistungen von befragten Kfz-Service-mechanikern in Nordrhein-Westfalen<sup>5</sup>

zu Beginn der Lehrzeit Arbeits- und Ausbildungsgegenstand. In den Berufsschulen ließ sich im Rahmen der Evaluation feststellen, dass einzelne Fahrzeugsysteme zur Konkretisierung der genannten Lernfelder herangezogen werden, eine fehlende fachsystematische Vollständigkeit allerdings als Mangel dem Curriculum angelastet wird.

Eine Anpassung des Lehrplans nur für Kfz-Servicemechaniker hätte zur Folge, dass die Kfz-Servicemechaniker nicht mehr so problemlos wie bisher zum Kfz-Mechatroniker durchsteigen könnten. Für die Fortführung der Erprobungsphase ist daher zu prüfen, ob Verschiebungen innerhalb des Lehrplans für beide Berufe vorgenommen werden sollen und können, um die Chancen auf den Durchstieg nicht zu senken.

*Die Einführung des Ausbildungsberufes Kfz-Servicemechaniker führt zu einem Nettozuwachs an Ausbildungsplätzen. Ein Teil der Ausbildungsplätze zum Kfz Mechatroniker wird allerdings ersetzt.*

Die Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker hat in den ersten zwei Jahren nach seiner Einführung eine zunehmende Nachfrage erfahren und war gemessen an den jährlich neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnissen in Nordrhein-Westfalen der drittstärkste unter den 2-jährigen Berufen des Jahres 2006.<sup>6</sup> In Nordrhein-Westfalen wurden im ersten Jahr 310 Jugendliche eingestellt (2004). Im Jahr 2005 waren es mit 440 knapp 42 % mehr (Quelle: BIBB-Datenblätter, Stand 31.12.2005). Ein steigender Trend war für 2004 und 2005 in nahezu allen Bundesländern zu beobachten. In den ersten beiden Jahren der Erprobung des Kfz-Servicemechanikers (2004 und 2005) wurden insgesamt 750 neue Ausbildungsverträge zum Kfz-Servicemechaniker abgeschlossen, davon 292 auf Kosten des Ausbildungsberufes Kfz-Mechatroniker (39 % der 750 neuen Kfz-Servicemechaniker-Verträge). Dies ließ sich auf der Grundlage der Betriebsbefragung rekonstruieren (bei 14 % keine Angabe). Dadurch ergibt sich ein Nettozuwachs von ca. 350 zusätzlichen Ausbildungsstellen. Die Ausbildungsquote bei Neuabschlüssen liegt im gesamten Kfz-Handwerk und auch beim Kfz-Servicemechaniker sehr hoch (ca.

18 %). Auch im Jahr 2006 wuchs die Zahl der neuen Ausbildungsverträge zum Kfz-Servicemechaniker bundesweit auf 1350 und im Jahr 2007 gar auf 1800 an.

In NRW kann das Gesamtbild der Ausbildung im Kfz-Service genauer nachgezeichnet werden (vgl. Abb. 5). Hier wurde im Jahr 2006 mit 4578 neuen Ausbildungsverträgen ein hohes Ausbildungsniveau gehalten. Dabei sank die Zahl der neuen Ausbildungsverhältnisse zum Kfz-Mechatroniker geringfügig von 4.000 auf 3990 ab, während mit 588 gegenüber 440 die Zahl der Neuabschlüsse zum Kfz-Servicemechaniker in Nordrhein-Westfalen weiter anstieg. Der Zuwachs von insgesamt 4440 auf 4578 neue Ausbildungsverhältnisse im Kfz-Service ist daher insbesondere auf die Verträge zum Kfz-Servicemechaniker zurückzuführen. Der Anteil der Kfz-Servicemechaniker an allen Kfz-Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen ist von 6,7 % im Jahre 2004 auf 12,8 % im Jahre 2006 angestiegen.

*Eine Ausbildung durch Bildungsträger fand im Jahr 2004 in NRW nur bei 12 % aller abgeschlossenen Verträge zum Kfz-Servicemechaniker statt; im Jahr 2007 waren es allerdings schon 34 %. Bundesweit ist von einer höheren Quote auszugehen, die für einen dualen Ausbildungsberuf als problematisch einzuschätzen ist. Denn der Kern einer dualen Ausbildung, so auch des Kfz-Servicemechanikers, wird dort verwischt, wo Ausbildungsplätze*

*in großem Rahmen als finanziell geförderte Maßnahme angeboten werden. Wenn Ausbildungsverträge mit Bildungsträgern anstatt mit Betrieben geschlossen werden, leidet das Engagement der Jugendlichen und die Akzeptanz der Betriebe nach erfolgreicher Ausbildung. Bei Auszubildenden, die Verträge über Bildungsträger abschließen, häufen sich die Probleme in den Klassenräumen und es sinkt auch die Erfolgsquote. Im Rahmen der Evaluation ließ sich das anhand der Analyse der Bestehensquoten einerseits und durch die Angaben zur Akzeptanz solcher Absolventen in den Betrieben andererseits nachweisen. Diese Ergebnisse zeigen auf, dass zur Vermeidung negativer Einflüsse auf den dualen Ausbildungsberuf Kfz-Servicemechaniker die Quote der durch Träger ausgebildeten Jugendlichen auf einem möglichst niedrigen Niveau gehalten werden müsste.*

Während in Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein der Durchstieg zum Kfz-Mechatroniker für erfolgreiche Auszubildende zum Kfz-Servicemechaniker auf Grundlage der bundesweiten Erprobungsverordnung intensiv unterstützt wird, ist eine Verantwortung für die Übernahme von ausgebildeten Kfz-Servicemechanikern in eine Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker in anderen Bundesländern nicht immer klar erkennbar. Dort wissen häufig weder Betriebe noch die Innungen, wie mit Kfz-Servicemechanikern umzugehen ist, die ihre Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker fortsetzen wollen.

	2002	2003	2004	2005	2006
Neuabschlüsse gewerblicher Auszubildender Gesamt NRW	4276	4296	4616	4440	4578
darunter Kfz-M und Vorläufer	4276	4296	4306	4000	3990
darunter Kfz-Sm	0	0	310	440	588
Anteil Kfz-Sm in %			6,7 %	9,9 %	12,8 %
Betriebe	8.827	8.786	8.824	9.050	9.140
Beschäftigte	83.119	80.625	79.497	79.949	79.390
Ausbildungsquote „Neuabschlüsse“	5,14 %	5,33 %	5,81 %	5,55 %	5,77 %
Gesamtbestand Auszubildende	15644	15183	14920	14831	14907
offizielle Ausbildungsquote (Stand: jeweils 31. Dezember)	18,82 %	18,83 %	18,77 %	18,55 %	18,78 %

Abb. 5: Entwicklung der neuen Ausbildungsverhältnisse von gewerblichen Auszubildenden im Kfz-Service-Sektor in NRW (Quelle: BIBB, Kfz-Gewerbe NRW, eigene Berechnungen, Stand: jeweils 31. Dezember)

*Die Gründe für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen für Kfz-Service-mechaniker ergeben sich aus einem Wechselspiel sozialer Verantwortung und überschaubarer Verbindlichkeit.*

Vor allem in kleineren Unternehmen gibt es eine positive Grundhaltung gegenüber schwächeren Jugendlichen. Es besteht eine tendenzielle Bereitschaft, diesen Personen einen Ausbildungsplatz als Kfz-Service-mechaniker anzubieten, wenn diese bereits eine erste Tauglichkeit bewiesen haben (z. B. in einem Praktikum). Oft wird bei der Auswahl eines Auszubildenden bewusst die Entscheidung zugunsten eines formal nicht hervorstechenden Jugendlichen getroffen. Zwei wesentliche Gründe waren dafür zu identifizieren:

1. Eigentümer kleinerer Unternehmen starten ihre Karriere im Regelfall als Hauptschüler und nehmen deshalb an, dass auch andere Jugendliche ein entsprechendes Entwicklungspotenzial aufweisen.
2. Die starke Einbindung kleinerer Unternehmen in ihr soziales Umfeld stärkt die soziale Komponente, was dazu führt, dass bekannten Jugendlichen eine Chance gegeben wird, den beruflichen Einstieg zu meistern, auch wenn die schulischen Voraussetzungen nicht optimal sind. Das wird in der Regel damit verbunden, dass die Eltern in die Entscheidung mit eingebunden werden.

Ausschlaggebend für das Angebot einer Ausbildungsstelle zum Kfz-Service-mechaniker ist die Möglichkeit, mit den Auszubildenden eine kürzere Bindung als beim Kfz-Mechatroniker eingehen zu können. Betriebe entscheiden sich deshalb leichter zugunsten einer Einstellung dieser Jugendlichen als Kfz-Service-mechaniker, weil ihnen eine zweijährige Bindung an den Kandidaten vertretbar erscheint. Die Einstiegshürde für Jugendliche mit schlechten Startchancen wird so deutlich gesenkt.

*Beim Abschluss von Ausbildungsverträgen zum Kfz-Service-mechaniker überlegen Betriebe selten, ob und wie diese Personen nach Beendigung der Ausbildung effizient eingesetzt werden können.*

Aus sehr unterschiedlichen Gründen heraus stellen Betriebe in den ersten beiden Erprobungsjahren Auszubildende zum Kfz-Service-mechaniker ein. Damit ist allerdings noch keine genauere Planung für den späteren Einsatz erfolgreicher Absolventen verbunden, wie in Kfz-Betrieben durchgeführte Fallstudien belegen. Dies ist während der Ausbildung auch nicht nötig, weil zunächst die Möglichkeit offen bleibt, dass aus einem Kfz-Service-mechaniker im gesamten Ausbildungsverlauf durch die Durchstiegsop-tion ein voll ausgebildeter Kfz-Mechatroniker wird. Die Befragungen in den Betrieben haben gezeigt, dass vorläufige Ideen für potenzielle Einsatzfelder genannt werden, die im Regelfall als solche erst noch auszugestalten sind. Dieses erfordert erhebliche Eingriffe in die Arbeitsorganisationsstrukturen der Betriebe, die bei Abschluss der ersten beiden Kfz-Service-mechaniker-Kohorten noch nicht sichtbar waren.

Ein wesentlicher Grund für die notwendige Reorganisation liegt darin, dass Kfz-Service-mechaniker in erster Linie in kleineren Betrieben ausgebildet werden, in denen die Fachkräfte als Allrounder den Großteil der anfallenden Aufgaben aus einer Hand wahrnehmen. Der reduzierte Ausbildungsumfang qualifiziert jedoch nicht mehr für dieses Organisationsprinzip, weshalb ein erfolgreicher Einsatz von Kfz-Service-mechanikern als Facharbeiter Eingriffe in die betrieblichen Abläufe erforderlich macht. Bei den Fallstudien wurde auch deutlich, dass sich die Betriebsinhaber der Tatsache bewusst sind, bei einem verstärkten Einsatz von Kfz-Service-mechanikern die betrieblichen Abläufe anders organisieren zu müssen.

*Die Passgenauigkeit des Profils Kfz-Service-mechaniker für die betrieblichen Arbeitsfelder bedarf einer Prüfung.*

Die oft geäußerte Vorstellung, dass Kfz-Service-mechaniker einfache Aufgaben in Betrieben ausführen sollen, stößt betrieblicherseits nicht auf uneingeschränkte Zustimmung. Dort herrscht eine differenzierte Einschätzung vor. Beispielsweise fallen in den kleineren Betrieben, den „Stammbetrieben“ der Kfz-Service-mechaniker, über 50 % einfache Wartungs- und Reparaturaufgaben an. Daneben gibt

es noch Arbeiten wie Frühjahrs- und Wintercheck, Reifenwechsel und Gebrauchtwagenaufbereitung. Allerdings ist nicht uneingeschränkt davon auszugehen, dass diese Aufgaben vollständig von Kfz-Service-mechanikern wahrgenommen werden sollen, weil auch Kfz-Mechatroniker Vorteile durch die Übernahme derartiger Aufgaben haben. Erstens wirken sich leichtere Aufgaben bei leistungsabhängiger Bezahlung positiv auf den Lohn aus, zweitens werden einfachere Routineaufträge von den Fachkräften auch als Ausgleich für anstrengende Aufgaben wahrgenommen. „Es gibt nichts schlimmeres, als wenn Kfz-Mechatroniker eine Woche lang nur Fehler suchen müssen, dann sind sie am Freitag so was von fertig“ (Werkstattleiter). Diese Aussage, die in ähnlicher Form häufiger genannt wurde, weist darauf hin, dass Kfz-Mechatroniker nicht nur schwierige Fälle bewältigen können, sondern dass sie auch für einfachere Aufgaben eingesetzt werden müssen. Dieses ist Praxis in zahlreichen Betrieben. Darüber hinaus existiert das Problem der Verbundarbeiten: Vermutlich einfache Arbeiten erweisen sich im Reparaturverlauf als schwierig, was bei arbeitsteiliger Bearbeitung zu zahlreichen Problemen hinsichtlich Effizienz und Qualität führt (vgl. BERGER/BISWANGER/SPÖTTL 2002). Außerdem können Kfz-Mechatroniker über die häufig zeitaufwändigen Diagnosefälle ihre Stundenauslastung (vor allem bei Leistungslohnmodellen) nur sehr schwer ausfüllen, die jeder Facharbeiter in der Werkstatt über ein so genanntes „Stundenbuch“ oder auch „Auslastungskonto“ dokumentieren muss: „... Würde ... ein Service-mechaniker alle Routinearbeiten durchführen, so kann der Kfz Mechatroniker seine Minus-Zeiten nur schwer ausgleichen“ (Kfz-Meister).

Dementsprechend widersprechen auch die allgemeinen Einschätzungen der betrieblichen Akteure zum Bedarf an einem zweijährigen Ausbildungsprofil im Kfz-Service-Sektor der zugleich geäußerten Absicht, im eigenen Betrieb keinen Kfz-Service-mechaniker als Facharbeiter einzustellen: Während 73 % der Befragten angeben, man brauche beide Qualifikationsprofile in den deutschen Kfz-Werkstätten, geben nur 18 % an, den eigenen Kfz-Service-mechaniker als Facharbei-

ter einstellen zu wollen (vgl. Abb. 6). Um diese Situation genauer zu klären, wurde inzwischen mit einer Verbleibsuntersuchung der Absolventen begonnen.

Es zeigt sich, dass ein großer Teil der Betriebe die Kfz-Service-mechaniker mit dem Ziel einstellen, den Auszubildenden anschließend möglichst zum Kfz-Mechatroniker zu qualifizieren. So bleiben den Personalverantwortlichen im Betrieb zwei Jahre Zeit, die Auszubildenden einzuschätzen und zu prüfen, ob sie für den betrieblichen Einsatz als Kfz-Mechatroniker ausgebildet werden können. Über 40 % der Betriebe machten entsprechende Angaben.

### Zwischenbilanz

Der Ausbildungsberuf Kfz-Service-mechaniker erhöht die Chancen von Jugendlichen mit schwächeren Schulabschlüssen auf einen Ausbildungsplatz und einen Berufseinstieg. Nicht eindeutig geklärt sind die langfristigen Beschäftigungschancen.

Durch den Beruf Kfz-Service-mechaniker konnte ein Zuwachs an Ausbildungsplätzen erreicht werden (Erfolgskriterium 1): Durch die 750 neuen Ausbildungsverträge zum Kfz-Service-mechaniker in den ersten beiden Jahren der Erprobung in NRW wurden ca. 350 neue Ausbildungsplätze geschaffen (47 %) und ca. 292 bereits bestehende für Kfz-Mechatroniker ersetzt (39 %). Als uneingeschränkter Erfolg ist das zweite Kriterium zu werten: Die

Zielgruppe wurde mit ca. 77 % der Kfz-Service-mechaniker erreicht, die zuvor jeweils nur einen Hauptschulabschluss des Typs 10A oder darunter erreicht hatten (Erfolgskriterium 2). Unter diesen Jugendlichen und jungen Erwachsenen sind außerdem verstärkt solche vertreten, die es ohne den Beruf Kfz-Service-mechaniker auf dem Ausbildungsstellenmarkt sehr schwer gehabt hätten, da sie etwa einen Migrationshintergrund, erschwerte häusliche Bedingungen oder eine Lernschwäche aufweisen. Der größte Erfolg des Berufes ist damit eine Absenkung der Einstiegsschwelle in duale Ausbildung für Jugendliche, die im Kfz-Service-Sektor überproportional häufig Probleme beim Berufseinstieg haben.

Darüber hinaus konnte der Unterricht für Kfz-Service-mechaniker zwar organisatorisch ohne größeren Aufwand in den Berufsschulen realisiert werden (Erfolgskriterium 3). Dabei zeigt sich jedoch, dass es kaum zu einer differenzierten Förderung der Auszubildenden des zweijährigen Berufes kam, weil sie weitgehend gemeinsam mit den Kfz-Mechatronikern unterrichtet wurden. Je länger die Ausbildung andauert, desto mehr hätten sich die Kfz-Service-mechaniker eine solche Förderung jedoch gewünscht.

Mit 81 % der Kfz-Service-mechaniker, die die Ausbildung mit bestandener Prüfung abgeschlossen haben, war ein überwältigend großer Teil erfolgreich (Erfolgskriterium 4). Zwar zeigt sich, dass die Auszubildenden vor

allem in den Berufsschulen bzw. -kollegs mehr Probleme haben als die Kfz-Mechatroniker, tendenziell scheint die Entwicklung der Auszubildenden in beiden Berufen jedoch vergleichbar. Auch unter den Kfz-Service-mechanikern gaben nach zwei Jahren Ausbildung noch knapp zwei Drittel an, in der Berufsschule ziemlich gut (49 %) oder sehr gut (16,3 %) mit zu kommen. Könnte die vorgesehene Förderung vor allem für diejenigen noch verstärkt werden, die diese zunehmend wünschten, ließe sich die Erfolgsquote bei der Prüfung eventuell sogar noch verbessern.

Zum Erfolgskriterium 5 „Berufseinstieg als Facharbeiter“ liegen zum jetzigen Zeitpunkt noch keine gesicherten Erkenntnisse vor. Jedoch weisen die Äußerungen der Betriebsinhaber darauf hin, dass der Kfz-Service-mechaniker zwar als Ausbildungsberuf anerkannt wird, jedoch weniger als Erwerbsberuf. 40 % der befragten Betriebe planen von Beginn an einen Durchstieg zum Kfz-Mechatroniker. Gegen Ende der Ausbildung planen 18 % der Betriebe die Übernahme des Kfz-Service-mechanikers als Facharbeiter. Wie das tatsächliche Übernahmeverhalten aussehen wird, soll im Rahmen der geplanten Verbleibsuntersuchung erforscht werden.

Eine ähnliche Datenlage liegt der Bewertung der letzten drei Erfolgskriterien zugrunde. Die Einschätzungen der Betriebsvertreter zum Ausmaß und zur Lage der Beschäftigungsfelder für Kfz-Service-mechaniker (Erfolgskriterium 6) sind insofern optimistisch, als dass angenommen wird, dass auch in Zukunft ausreichend einfache Arbeiten für ein zweijähriges Qualifikationsprofil vorhanden sein werden. Jedoch würde die große Mehrheit der Befragten – wie erläutert – selbst keinen Kfz-Service-mechaniker einstellen (mehr als 80 %). Ob und wie der neue Beruf also auch als Erwerbsberuf von der Praxisgemeinschaft anerkannt wird (Erfolgskriterium 7) und ob Kfz-Service-mechaniker mit ihrer Qualifikation auch notwendige Veränderungen ausreichend bewältigen können (Erfolgskriterium 8), müssen zukünftige Studien zeigen und wird Gegenstand von Verbleibsstudien im Rahmen der Evaluation sein.



Abb. 6: Voraussichtliche Zukunft nach Abschluss der Berufsausbildung zum Kfz-Service-mechaniker nach Auskunft der Betriebe

## Kritik und bildungspolitische Einordnung

Mit diesen tendenziell positiv zu bewertenden Ergebnissen der Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker sind einige kritisch zu würdigenden Aspekte verbunden, die durch die eben dargestellte Bilanz nicht ohne weiteres zum Ausdruck kommen. Diese werden im Folgenden näher beleuchtet. Außerdem werden Hinweise gegeben, wie diese Schwachstellen bewältigt werden können.

Neben der Erkenntnis, dass der Beruf Kfz-Servicemechaniker für viele Personen eine Chance bietet, die sich ohne diese Initiative mit großer Wahrscheinlichkeit nicht aufgetan hätte, wurden im Laufe der Evaluation drei Einsichten deutlich: Erstens zeigt sich, dass ein großer Teil der Kfz-Servicemechaniker den Anforderungen im Kfz-Mechatroniker-Beruf durchaus gewachsen ist, obwohl Kfz-Servicemechaniker den Berufsstart nachweislich unter erschwerten Bedingungen zu meistern haben. Das bedeutet, dass der Beruf Kfz-Servicemechaniker zwar aus der Sicherung des Zugangs für die angestrebte Zielgruppe ein erheblicher Vorteil resultiert, für die Entwicklung eines Teils der Auszubildenden in fachlicher und persönlicher Hinsicht jedoch nicht die einzige Lösung darstellt. Falls sich insgesamt das Einstellungsverhalten der Betriebe nicht insofern ändert, dass mehr Ausbildungsstellen zum Kfz-Mechatroniker angeboten werden (auch für Jugendliche mit vermeintlich schlechten Voraussetzungen), kommt es in jedem Falle darauf an, die Durchstiegsoptionen aufrecht zu erhalten.

Zweitens kristallisiert sich nach und nach heraus, dass das Image eines anspruchsvollen Topberufes „Kfz-Mechatroniker“, in dem man in erster Linie nur mit mittleren Schulabschlüssen bestehen könne, nicht gerechtfertigt ist. Zwar zeigen Kfz-Servicemechaniker vor allem in den Berufsschulen im Schnitt schwächere Leistungen als Auszubildende zum Kfz-Mechatroniker, jedoch hielten nach gemeinsamer Einschätzung von Lehrern, betrieblichen Akteuren und Auszubildenden zwischen 35 und 65 % der Kfz-Servicemechaniker in einer Weise mit, die auf eine erfolgreiche Karriere im Kfz-Sektor auch als Kfz-Mechatroniker

schließen lässt. Dieses Ergebnis unterstreicht die Herausforderung, Kfz-Servicemechaniker zu fördern, damit sie verbesserte Chancen für den Durchstieg zum Kfz-Mechatroniker vorfinden. Darüber hinaus ist auch der Gedanke überlegenswert, ob nicht von vorne herein ein Förderkonzept für die Zielgruppe im Rahmen einer Berufsausbildung zum Kfz-Mechatroniker die bessere Lösung wäre. Dies ist umso bedeutender, als dass die Zielsetzung des Durchstiegs anhand des formal erreichten Bildungsabschlusses geschieht, der nach bisherigen Erkenntnissen kaum einen prognostischen Wert für den tatsächlichen Erfolg des Jugendlichen im Kfz-Beruf (Kfz-Servicemechaniker oder Kfz-Mechatroniker) aufweist.

Nicht alle Kfz-Servicemechaniker nutzen an der Schwelle zwischen Kfz-Servicemechaniker und Kfz-Mechatroniker die Möglichkeit des Durchstiegs zum Kfz-Mechatroniker, wie es eigentlich durch die geringen bürokratischen Hürden beim Durchstieg anzunehmen wäre. 60 % der Auszubildenden in NRW, die ihre Prüfung bestanden haben, ergriffen nicht die Anschlussmöglichkeit an den Kfz-Mechatroniker. Der Wunsch von Kfz-Servicemechanikern zum Kfz-Mechatroniker durch zu steigen lag am Ende der Ausbildung bei 58 %, am Beginn bei 53,3 %. Legt man diesem Anteil die tatsächlichen Absolventen der Kohorte 2004 in NRW zugrunde, so kämen 125 der 216 Kfz-Servicemechaniker mit bestandener Prüfung für den Durchstieg in Frage. Tatsächlich haben jedoch nur 86 einen neuen Vertrag abgeschlossen. Dass nicht alle in Frage kommenden Absolventen die Chance genutzt haben, ist nicht auf fehlende Möglichkeiten zurück zu führen. Die Ursachen dürften sehr vielfältig sein. Es wird daher empfohlen, Betriebe und Jugendliche weiterhin intensiv hinsichtlich der Durchstiegsmöglichkeit zu beraten.

## Anmerkungen

- 1 Wir benutzen im Folgenden zur besseren Lesbarkeit nur die männliche Form. Hier sind stets beide Geschlechter gemeint.
- 2 Im Jahr der Einführung des Kfz-Mechatronikers (2003) entfielen auf 17518 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 8921 Verträge (50,9 %) auf Auszubilden-

de, die maximal einen Hauptschulabschluss oder vergleichbaren Abschluss hatten. Unter den Kfz-Mechanikern wurden zu dieser Zeit 3658 (72 %) von 5072 Verträgen mit Auszubildenden geschlossen, die einen solchen Abschluss hatten. Im Jahr 2000 lag der Anteil der Hauptschulabsolventen (mit und ohne Abschluss; inkl. Berufsgrundbildungsjahr und Berufsfachschulabsolventen) bei Kfz-Mechanikern noch bei 62,2 %. Der Anteil an Ausbildungsverträgen mit entsprechender schulischer Vorbildung sank unter den Kfz-Mechatronikern seitdem auf 41,7 % im Jahr 2007. Der Rückgang ist überproportional im Vergleich zum Rückgang der Hauptschulabsolventen (Quelle: KMK und BIBB).

- 3 Die ersten vergleichbaren Zahlen liegen für 2005 vor (Quelle: BIBB Datenblätter). Dort lag die Lösungsquote der Kfz-Servicemechaniker mit 21,1 % höher als bei den Kfz-Mechatronikern (16,9 %).
- 4 Es konnte nicht ermittelt werden, ob die Lehrkräfte die betrieblichen Arbeitsorganisationsformen genauer kennen, um zuverlässige Vergleiche zur schulischen Arbeit herzustellen. Aus anderen Erhebungen der Verfasser ist jedoch bekannt, dass Berufsschullehrkräfte eher selten die konkrete Arbeitsrealität in den Betrieben untersuchen (vgl. z. B. BECKER/SPÖTTL/DREHER 2006).
- 5 Das BIBB berechnet die offizielle Lösungsquote mittels eines Näherungsmodells: Die Lösungen aus den verschiedenen Ausbildungsjahren werden auf die Neuabschlüsse der jeweiligen Jahre bezogen; also Lösungen im 1. Ausbildungsjahr auf die aktuellen Neuabschlüsse. „Retrospektiv“ bedeutet, dass im Kfz-Servicemechaniker-Projekt die Vertragslösungen auf das Jahr des Vertragsabschlusses bezogen werden.
- 6 Mehr neue Verträge wurden zum Verkäufer/zur Verkäuferin sowie zum Fachlageristen/zur Fachlageristin abgeschlossen.

## Literatur

- BECKER, M./SPÖTTL, G./DREHER, R. (2006): Berufsbildende Schulen als eigenständig agierende lernende Organisationen. Bonn.
- BERGER, R./BISWANGER, A./SPÖTTL, G. (2002): Das erfolgreiche Autohaus – Personalentwicklung, Organisation, Qualifikation. Flensburg.

MUSEKAMP, F./SPÖTTL, G./BECKER, M. (2007): Synthesebericht. Bilanz der Erprobung des Ausbildungsberufes Kfz-Servicemechaniker und Handlungsszenarien. Unter Mitarbeit von NILS PETERMANN, HERMANN

HITZ und KLAUS ISERMANN. Institut Technik und Bildung. Bremen.

MUSEKAMP, F./SPÖTTL, G./BECKER, M./KÜHN, S. (2008): Abschlussbericht Kfz-Service-

mechaniker-Projekt (II). Verbleibsuntersuchung zum zweijährigen Ausbildungsberuf Kfz-Servicemechaniker. Unter Mitarbeit von NILS PETERMANN und HERMANN HITZ. Institut Technik und Bildung. Bremen.

*Martin Schmelz*

# Erfahrungsbericht über die zweijährige Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker und Vorschläge für konzeptionelle Weiterentwicklungen

## Hintergrund

Die rasante Technikentwicklung in der Kraftfahrzeugtechnik, insbesondere in den Bereichen der Elektrotechnik und der Elektronik hat auf der einen Seite zu erhöhten kognitiven Anforderungen in der Berufsausbildung geführt. Diese drückt sich unter anderem in der Umbenennung des Ausbildungsberufes vom Kraftfahrzeugmechaniker zum/zur Kraftfahrzeugmechatroniker/-in aus. Um aber auf der anderen Seite auch Schülerinnen und Schülern mit niedrigerem Schulabschluss (Hauptschulabschluss) weiterhin einen Einstieg in eine Ausbildung im kraftfahrzeugtechnischen Bereich zu ermöglichen, können Jugendliche in Deutschland seit 2004 eine zweijährige Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker/zur Kfz-Servicemechanikerin<sup>1</sup> absolvieren. Der Kfz-Servicemechaniker soll nämlich mit nur zwei Jahren Ausbildungsdauer stärker auf die praktischen Arbeiten in einem Kfz-Betrieb ausgerichtet sein. Gleichzeitig soll diesen Auszubildenden die Möglichkeit zum Durchstieg in die Kfz-Mechatroniker-Ausbildung eröffnet werden.

## Erfahrungen

Die zweijährige Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker hat die Ausbildungsbetriebe und die Berufsschule vor neue Herausforderungen gestellt. Für eine Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker sollen Jugendliche ange-

sprochen werden, die einen allgemein bildenden Schulabschluss unterhalb des Abschlusses Sekundarstufe I und Fachoberschulreife haben. Meine Erfahrungen in der Berufsschule zeigen, dass insbesondere diese Jugendlichen im Vergleich zu den Auszubildenden im Beruf Kfz-Mechatroniker oftmals bestimmte Lernschwächen aufweisen, die einen normalen Ausbildungsverlauf erschweren. Darüber hinaus sind zu Beginn der Ausbildung bei vielen Jugendlichen die sozialen Voraussetzungen (Schlüsselqualifikationen) wie Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, Lern- und Arbeitshaltung, Disziplin gegenüber den Institutionen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule, Durchhaltevermögen, etc. nur unzureichend entwickelt. Das hat in der Praxis zu zahlreichen, vor allem Disziplinproblemen und hohen Abbrecherquoten geführt.

## Widerspruch zwischen Intentionen, Ausbildungsinhalten und Ausbildungszielen

Vor dem Hintergrund der Rahmenrichtlinien für die Ausbildung zum Kfz-Servicemechaniker ist die Berufsschule vor kaum lösbare Herausforderungen gestellt. Einerseits soll sie die Jugendlichen dort abholen, wo sie zu Beginn der Ausbildung stehen. Andererseits entsprechen die Ausbildungsinhalte und Anforderungen der Abschlussprüfung für den Kfz-Servicemechaniker nach zwei Ausbildungsjahren denen

der Kfz-Mechatroniker. Damit soll die Weiterführung der Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker ermöglicht werden. Zudem ist die Zwischenprüfung nach dem ersten Ausbildungsjahr eine zusätzliche Anforderung für die Kfz-Servicemechaniker.

Die Prüfungsanforderungen in der Abschlussprüfung der Kfz-Servicemechaniker entsprechen den Anforderungen des ersten Teils der Gesellenprüfung der Kfz-Mechatroniker, welche auch nach zwei Ausbildungsjahren abgelegt wird. Sie umfassen die Ausbildungsinhalte der ersten eineinhalb Ausbildungsjahre, und zwar die Lernfelder 1 bis 6.<sup>2</sup> Um allerdings ohne inhaltliche Versäumnisse die Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker fortführen zu können, sollten in der Berufsschule innerhalb der zwei Ausbildungsjahre auch die Lernfelder 7 und 8 der Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker bis zu diesem Zeitpunkt bearbeitet worden sein. Nicht nur diese Erfordernisse führen aus unserer Erfahrung zu einer gravierenden Überforderung der Auszubildenden im Beruf Kfz-Servicemechaniker.

Um diesen Überforderungen zu begegnen, wären kleine Lerngruppen im Fachunterricht nötig, in denen die anspruchsvollen mechatronischen Inhalte des Lehrplans intensiv erarbeitet werden können. Darüber hinaus sind aus meiner Sicht für die Kfz-Servicemechaniker verstärkt Fachpraxisanteile in der Berufsschule besonders wichtig, um

an einem Unterrichtstag die Fachtheorie zeitnah mit Teilen der Fachpraxis verbinden zu können. Und schließlich benötigen die Jugendlichen meist eine besondere sozialpädagogische Förderung, die sich aus den häufig anzutreffenden persönlichen und sozialen Problemen der Zielgruppe ergibt. Um all diesen Anforderungen gerecht zu werden, brauchen die Auszubildenden im Ausbildungsberuf Kfz-Service-mechaniker mehr Zeit, als die derzeitigen Rahmenrichtlinien vorgeben.

### Aus den Erfahrungen die richtigen Schlussfolgerungen ziehen

Um auch Jugendlichen, welche den allgemeinbildenden Schulbereich der Sekundarstufe I weniger erfolgreich abschließen, eine zielgerichtete berufliche Qualifizierungsperspektive im Bereich der Kfz-Mechatronik zu bieten, sind aus meiner Sicht die folgenden Reformen der Ausbildung zum Kfz-Service-mechaniker, mit der Perspektive der Weiterqualifizierung zum Kfz-Mechatroniker sinnvoll und erforderlich:

- Die Ausbildungsdauer zum Kfz-Service-mechaniker sollte zweieinhalb Ausbildungsjahre betragen und mit einer Gesellenprüfung abschließen. Damit wird dem Leistungsstand dieser Auszubildenden entsprochen. In diesen zwei Jahren sollten die Lernfelder 1 bis 6 vermittelt werden.
- Die in diesen zweieinhalb Ausbildungsjahren vermittelten Lernfelder 1 bis 6 sollten um die Ausbildungs-module Persönlichkeitsbildung, soziales Lernen und Lerntechniken erweitert werden.
- Die Kfz-Service-mechaniker sollten nach zweieinhalb Jahren in das zweite Ausbildungsjahr der Kfz-Mechatroniker einsteigen, um ihre Ausbildung fortzuführen. Die Fortführung der Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker sollte dann mit den Lernfeldern 7 und 8 beginnen.

Aus diesen Überlegungen ergibt sich, dass Kfz-Service-mechaniker, die zum Kfz-Mechatroniker durchsteigen, eine um ein Jahr längere Ausbildungsdauer von viereinhalb Ausbildungsjahren durchlaufen würden, während leistungsstarke Jugendliche, die direkt zum Kfz-Mechatroniker ausgebildet

Ausbildungszeit		Lernfelder / Inhalte	
1. Ausbildungsjahr	6 Monate	Soziales Lernen, Lerntechniken, LF 2: Durchführen von Demontage- Instandsetzung- und Montagearbeiten	
	6 Monate	Soziales Lernen, Lerntechniken, LF 1: Durchführen von Pflege- und Wartungsarbeiten an Fahrzeugen und Systemen	
2. Ausbildungsjahr	6 Monate	Soziales Lernen, Lerntechniken, LF 3: Prüfen und Instandsetzen elektrischer und elektronischer Systeme	
	<b>Zwischenprüfung</b>		
	6 Monate	Soziales Lernen, Lerntechniken, LF 4: Prüfen und Instandsetzen von Steuerungs- und Regelungssystemen	
3. Ausbildungsjahr Kfz-Service-mechaniker	6 Monate	Soziales Lernen, Lerntechniken, LF 5: Prüfen und Instandsetzen der Energieversorgungs- und Startsysteme  LF 6: Prüfen und Instandsetzen der Motormechanik	
	<b>Abschlussprüfung Kfz-Service-mechaniker</b>		
	Option Fortführung der Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker. Einstieg in diese Ausbildung: Stand nach 1 ½ Jahren (2. Ausbildungsjahr) mit den folgenden Lernfeldern:		
2. Ausbildungsjahr Kfz-Mechatroniker	6 Monate	LF 7: Diagnostizieren und Instandhalten von Motormanagementsystemen LF 8: Service und Instandsetzungsarbeiten an Abgassystemen	
<b>Fortführung im Rahmen der üblichen Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker</b>			

Abb. 1: Vorschlag für eine Reform der Ausbildung zum Kfz-Service-mechaniker mit der Option zu Weiterführung der Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker

werden, wie bisher nach dreieinhalb Jahren ihre Gesellenprüfung ablegen. Die Inhalte der Ausbildung zum Kfz-Service-mechaniker nach diesem Modell und der Übergang in das zweite Ausbildungsjahr der Kfz-Mechatroniker sind in Abb. 1 überblicksartig wiedergegeben.

### Berufsschulorganisation

Für die Berufsschulen spielt insbesondere die Frage nach der Organisation von Klassen und Unterricht im Zusam-

menhang mit dem Kfz-Service-mechaniker eine große Rolle. Auch das beschriebene Modell hat unmittelbare Auswirkungen auf diese organisatorisch-didaktischen Entscheidungen.

An unserem Berufskolleg wurde zu Beginn der Erprobungszeit zunächst eine Aufteilung von Kfz-Service-mechanikern und Kfz-Mechatronikern in eigene Fachklassen vorgenommen. Dies hat sich in der Vergangenheit aus meiner Sicht nicht bewährt, da zu viele Schüler, die in dem allgemeinbildenden

den Schulbereich der Sekundarstufe I weniger erfolgreich abgeschlossen hatten, in zu großen Klassen unterrichtet wurden. Dadurch haben sich die all-gemeinschulischen und verhaltensbe-zogenen Probleme verstärkt. Deshalb sind in den folgenden Jahrgängen die Kfz-Servicemechaniker wieder in die Kfz-Mechatronikerklassen integriert worden, damit die „Schwächeren“ von den „Stärkeren“ lernen können. Dies birgt jedoch die Gefahr, dass die schwächeren Kfz-Servicemechaniker wegen des hohen Leistungsdrucks, der auch unter den Kfz-Mechatronikern herrscht, vom Lernstoff „abgehängt“ werden, weil ausreichend praxisnahe Übungszeiten nicht vorgesehen sind.

Eine Ausbildungszeit für die Kfz-Servi-cemechaniker von viereinhalb Jahren würde in der Berufsschule zukünftig keine Zusammenlegung der beiden Ausbildungsberufe mehr ermöglichen, dass heißt alle Berufsschulen müssten zumindest in den ersten zweieinhalb Ausbildungsjahren spezielle Fachklas-sen für Kfz-Servicemechaniker ein-richten. Neben dem organisatorischen Nachteil eines zusätzlichen Ressour-ceneinsatzes böte dies jedoch den

didaktischen Vorteil, den Kfz-Service-mechanikern in den ersten zweiein-half Jahren ausreichende praxisnahe Übungsphasen in kleineren Lerngrup-pen bieten zu können, ohne die lei-stungsstärkeren Kfz-Mechatroniker zu bremsen. Im dritten Ausbildungsjahr der Kfz-Servicemechaniker ist eine Zu-sammenlegung mit den Klassen der Kfz-Mechatroniker, die sich zu jenem Zeitpunkt erst im zweiten Ausbildun-gsjahr befinden, möglich. Dies ist auch sinnvoll, um den Leistungsstand der Kfz-Servicemechaniker dem der Kfz-Mechatroniker angleichen zu können.

### Fazit

Für zahlreiche Jugendliche bestim-men „Autos“ ihre Lebensinteressen entscheidend mit. Deshalb gibt es bei Jugendlichen ein großes Interesse für eine Berufsausbildung im Bereich der Kfz-Technik bzw. Kfz-Mechatronik. Um möglichst vielen Jugendlichen eine solche, ihren technischen Interessen und ihrem Leistungsstand entspre-chende berufliche Qualifizierung zu ermöglichen, erscheint eine gestufte Ausbildung über den Kfz-Servicemechaniker zum Kfz-Mechatroniker sinn-

voll. Die Inhalte und Dauer der Aus-bildung zum Kfz-Servicemechaniker sollten sich jedoch an dem Leistungs-stand dieser Auszubildenden orientie-ren. Diesbezüglich ist der derzeitige Ausbildungsrahmenplan für den Kfz-Servicemechaniker eine „Mogelpa-ckung“. Denn diese Ausbildung soll Jugendliche, die den allgemeinbildenden Schulbereich der Sekundarstufe I weniger erfolgreich abgeschlossen haben, ansprechen, obwohl sie im Be-trieb und in der Berufsschule die glei-chen Ausbildungsinhalte wie für die Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker in der gleichen Zeit vermittelt bekommen sollen. Diese Anforderungen werden dem Leistungsstand dieser Jugendl-ichen nicht gerecht und sind deshalb aus meinen Erfahrungen wenig Erfolg versprechend.

Eine Verlängerung der Ausbildungs-dauer zum Kfz-Servicemechaniker von derzeit zwei auf zweieinhalb Jahre mit einer Reduzierung der Ausbildungsin-halte entspricht dem Leistungsstand dieser Auszubildenden und führt aus meiner Sicht für diese Jugendlichen zu verbesserten Erfolgsaussichten für eine berufliche Karriere mit Lehre!

*Thomas Wesseler*

## Schulische Förderung von Kfz-Servicemechanikern

### Einleitung

Die spezielle Förderung von Schülern mit fehlendem oder gering qualifizie-rendem allgemeinbildenden Schulab-schluss hat am Nicolaus-August-Otto Berufskolleg (NAOB) in Köln Traditi-on. So wird neben den Klassen in den fahrzeugtechnisch ausgerichteten Bil-dungsgängen des vorberuflichen Be-reiches für Schüler im dualen System schon seit Ende der neunziger Jahre eine spezielle Klasse eingerichtet in der Schüler mit besonderem Förder-bedarf unterrichtet werden.

Aufbauend auf den Erfahrungen aus diesen Klassen wurde mit dem Start des zweijährigen Ausbildungsberufs Kraftfahrzeugservicemechaniker da-

her Anfang des Schuljahres 2004/2005 erstmals eine spezielle Klasse für die Schüler in diesem neuen Beruf zusam-mengestellt.

### Voraussetzungen

Obwohl der Beruf vom Konzept her für schwächere Hauptschüler gedacht ist, wird dies, betrachtet man die of-fiziellen Rahmenbedingungen für den schulischen Teil der Ausbildung, im Lehrplan nicht berücksichtigt. Sowohl die Inhalte des Lehrplans als auch der Umfang von 480 Jahresstunden für den Berufsschulunterricht entspre-chen dem des Kfz-Mechatronikers in den ersten zwei Ausbildungsjahren. Für die Auszubildenden bedeutet das, dass sie trotz ihrer formal schlechteren

Ausgangsbedingungen in der gleichen Zeit das Gleiche lernen sollen. Auch wenn damit gewährleistet werden soll, dass man nach erfolgreichem Ab-schluss der Servicemechanikerausbil-dung ohne Zeitverlust die Ausbildung als Kfz-Mechatroniker aufnehmen kann, liegt darin ein Hauptproblem bei der schulischen Ausbildung.

Dazu kommt, dass die Servicemecha-nikerklassen am NAOB bisher alle sehr heterogen zusammengesetzt waren.

Nach einer Vereinbarung des Deut-schen Kraftfahrzeuggewerbe NRW und der IG-Metall NRW sollen

- Bewerber für den Beruf des Ser-vicemechanikers maximal den Hauptschulabschluss nach Klasse

10 A erworben haben. Bewerber mit einem höheren Schulabschluss sollen dagegen direkt eine Ausbildung in dem Beruf Kfz-Mechatroniker mit einer Ausbildungszeit von dreieinhalb Jahren beginnen. Doch auch wenn die Betriebe sich überwiegend an die

- vereinbarte Einstellungsempfehlung gehalten haben, sind die persönlichen Voraussetzungen, die die Schüler in den Kfz-Service-mechanikerklassen mitbringen, recht unterschiedlich.

Die Bandbreite der bisher im Nicolaus-August-Otto-Berufskolleg erfolgreich unterrichteten Schüler reicht dabei vom Schüler einer Förderschule, der sich durch sein Verhalten in schulischen Praktika für die Ausbildung empfohlen hat, über einen 30-jährigen Familienvater, der mit Unterstützung des Arbeitsamtes einen Berufsabschluss anstrebte, bis hin zum Schüler mit Fachoberschulreife und Qualifikation zum Besuch der gymnasialen Oberstufe.

### Strukturelle Förderung

Um eine gezielte Förderung auch einzelner Schüler zu gewährleisten, wird am NAOB angestrebt die Klassenstärke der Schüler mit besonderem Förderungsbedarf möglichst gering zu halten. Dabei hat sich eine Klassenstärke von 12 bis 15 Schülern als optimal herausgestellt. Da der Beruf des Kfz-Service-mechanikers aber anfangs auch im Kölner Raum noch nicht so etabliert war, dass die Betriebe im Einzugsgebiet der Schule Auszubildende in diesem Umfang eingestellt haben, musste ein auch für Schulen mit kleinerem Einzugsgebiet praktikabler Kompromiss gefunden werden. Viele Berufskollegs lösen das Problem, indem sie die kleine Anzahl der Kraftfahrzeugservice-mechaniker einfach als Randgruppe in den Kfz-Mechatronikerklassen mit unterrichten. Die Gefahr, dass die Schüler dabei aufgrund ihrer oftmals schlechteren Startbedingungen überfordert sind, wird entweder stillschweigend in Kauf genommen oder ihr wird durch verstärkte Binnendifferenzierung begegnet.

Im NAOB wird es genau umgekehrt gemacht: Wird die oben genannte Klassenstärke aufgrund des Einstellungsverhaltens der Betriebe nicht erreicht,

schauen die Kollegen der Kfz-Mechatronikerklassen in der Anfangsphase der Ausbildung gezielt nach Schülern, die aufgrund ihrer Vorbildung und ihres Lernverhaltens erkennen lassen, dass ihnen die besondere Förderung in den Service-mechanikerklassen helfen könnte, ihr Ausbildungsziel Kfz-Mechatroniker leichter zu erreichen. In Absprache mit den Ausbildungsbetrieben werden sie dann gemeinsam mit den Kfz-Service-mechanikern unterrichtet.

Die Erfahrungen am NAOB haben folgendes gezeigt (was inzwischen auch durch die vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales beauftragte Studie bestätigt wird):

Die meisten Auszubildenden zum Kfz-Service-mechaniker sind durchaus in der Lage, die mit den Kfz-Mechatronikern in den ersten zwei Jahren identischen Inhalte zu erfassen und zu verstehen, aber sie lernen nach eigener und der Einschätzung der Lehrkräfte im Schnitt langsamer.

Auf Einladung der Schule wurde diese Problematik in einem Gespräch mit den betroffenen Ausbildungsbetrieben erörtert. Um den Bedürfnissen der Schüler Rechnung zu tragen, wurde folgende Vereinbarung getroffen: Abweichend von der am NAOB für Kfz-Mechatroniker üblichen Regelbeschulung mit in einem Halbjahr zwei Tagen und im anderen Halbjahr einem Tag Berufsschulunterricht, werden die Kfz-Service-mechaniker über ihre ganze Ausbildungszeit an zwei Tagen in der Woche beschult. Die Möglichkeit einer solchen Ausweitung der Schulzeit bietet die APO-BK. (Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg NRW):

*Wird für Schülerinnen oder Schüler während der Ausbildung die Notwendigkeit von Stützunterricht zur Sicherung des Ausbildungserfolges festgestellt, wird dieser nach den organisatorischen Möglichkeiten der Schule angeboten. Soweit der Stützunterricht zur Sicherung des Ausbildungserfolges innerhalb der 480 Jahresstunden nicht ausreicht, kann erweiterter Stützunterricht im Umfang von bis zu 80 Jahresstunden angeboten werden APO-BK NRW, Anlage A, § 7, (3).*

Durch die nach dieser Vereinbarung gewonnene Schulzeit hat sich die Unterrichtssituation in den Service-mechaniker-

chanikerklassen deutlich entspannt. In dem speziell auf die Bedürfnisse der Kfz-Service-mechaniker ausgerichteten Curriculum konnten die gerade für schwächere Schüler wichtigen Übungs- und Wiederholungsphasen ausgedehnt werden. Ebenso konnte die Auseinandersetzung mit den für den reibungslosen Durchstieg zum Kfz-Mechatroniker extrem wichtigen Lernfeldern 7 und 8 intensiviert werden.

### Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Viele der Auszubildenden kommen aufgrund vielfältigster, oftmals von Misserfolg geprägten Erfahrungen anfangs mit Skepsis in die Berufsschule. In einem "Startschuss" werden deshalb die Erwartungen an die Ausbildung zum Kraftfahrzeugservice-mechaniker geklärt, berufliche Perspektiven beleuchtet und die Aufgabe der Schule als ein Baustein des dualen Systems erläutert.

Damit sich in der nur zweijährigen Ausbildungszeit schnell eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Schüler und Lehrer entwickeln kann, wird das Kernteam der Lehrer, die in den Service-mechanikerklassen unterrichten, bewusst klein gehalten. Der Klassenlehrer koordiniert die Unterrichtsverteilung und ist über die gesamte Ausbildungsdauer immer mit wenigstens sechs Wochenstunden in der Klasse. Dabei ist der Klassenlehrer vielfach auch Ansprechpartner für außerschulische Probleme seiner Schüler. Der dadurch gegebene Einblick in die persönliche Lebenssituation des Schülers ermöglicht es oftmals eine zielgenaue Fördermaßnahme auszuwählen.

### Individuelle Förderung

Im ersten Ausbildungsjahr werden elektrotechnische und pneumatische Zusammenhänge im Labor der Schule durch praktische Versuche erfahrbar gemacht (Abb. 1).

Im zweiten Ausbildungsjahr nehmen die Kfz-Service-mechaniker am Kursystem der Schule teil. Dabei können die Schüler nach Beratung durch den Klassenlehrer ihren Neigungen und Bedürfnissen entsprechende Kurse unterschiedlichster Inhalte und Ausprägung wählen (Abb. 2). Losgelöst



Abb. 1: Praktische Versuche im Laborunterricht

vom Klassenverband besteht dadurch die Möglichkeit, an zwei Schulstunden in der Woche Spezialgebiete der Kfz-Technik kennenzulernen oder persönliche Defizite abzubauen.

Doch der überwiegende Teil der individuellen Förderung wird durch die Binnendifferenzierung im Unterricht erreicht. Ein Beispiel dafür ist die im Lernfeld 7 angesiedelte Unterrichtsreihe (vgl. Abb. 3).

### Beispiel einer Unterrichtsreihe

*“Benzin statt Diesel – Mögliche Auswirkungen einer Fehlbetankung bei Fahrzeugen mit Common-Rail-Dieseleinspritzung“*

Um die Folgen einer Fehlbetankung abschätzen zu können, müssen sich die Schüler mit dem recht komplexen Kraftstoffsystem einer modernen Dieseleinspritzung beschäftigen. Dass der Kraftstoff irgendwie vom Tank in den Brennraum gelangen muss, ist allen Schülern klar. Wie er dorthin kommt, welche Bauteile er durchläuft und was in den einzelnen Bauteilen

genau passiert, aber nicht. Lamierte “Puzzleteile“ sollen helfen die Zusammenhänge zu erkennen. Auf ihnen sind die wichtigsten Bauteile auf der einen Seite als Foto und auf der anderen Seite als Funktionszeichnung abgebildet. Das erhöht den Wiedererkennungswert im Fahrzeug, ermöglicht aber gleichzeitig einen Einblick in die Funktion des Bauteils. Damit alle die Bauteile vor Augen haben, werden diese auf dem großen runden Tisch des Freiarbeitsraumes ausgelegt.

Abhängig von der Funktion versuchen die Schüler gemeinsam die Bauteile in einer sinnvollen Reihenfolge zu ordnen und die an dem Bauteilpuzzle erkennbaren Kraftstoffanschlüsse zu verbinden. Da die Kraftstoffverbindungen aus Kreppband sind, besteht dabei jederzeit die Möglichkeit Verbindungen wieder zu lösen und Bauteile neu anzuordnen und zu verbinden.

Vor ihren Augen entsteht so unter Beteiligung aller Mitschüler in einem Diskussionsprozess das Bild einer kompletten Common-Rail-Kraftstoffanlage. Die Visualisierung der Zusammen-



Abb. 2: Gruppenarbeit im Freiarbeitsraum

hänge ist aber erst der erste Schritt zur Lösung der Aufgabe.

Um aber die Folgen einer Fehlbetankung genau abschätzen zu können, muss die Funktion der einzelnen Bauteile nun genauer untersucht werden. Durch eine gezielte Zuordnung der Schüler zu einzelnen Bauteilen erfolgt dabei eine Binnendifferenzierung. Der in seiner Funktion schwerer zu verstehende Injektor und die komplexe Hochdruckpumpe werden in Zweier-teams von einem lernschwachen und einem lernstarken Schüler gemeinsam erarbeitet. Die Verantwortung für die anderen Bauteile bekommt jeweils ein einzelner Schüler. Dabei ist ein Austausch mit dem Nachbarn, der das nächstegelegene Bauteil behandelt erwünscht, damit die Übergabe an das nächste Funktionselement im Kraftstofffluss abgesprochen werden kann.

Am Ende der Unterrichtsreihe erklärt jeder Schüler die Funktion seines Bauteils und die Schäden, die bei einer Fehlbetankung entstehen können und trägt so mit seinem persönlichen Leis-

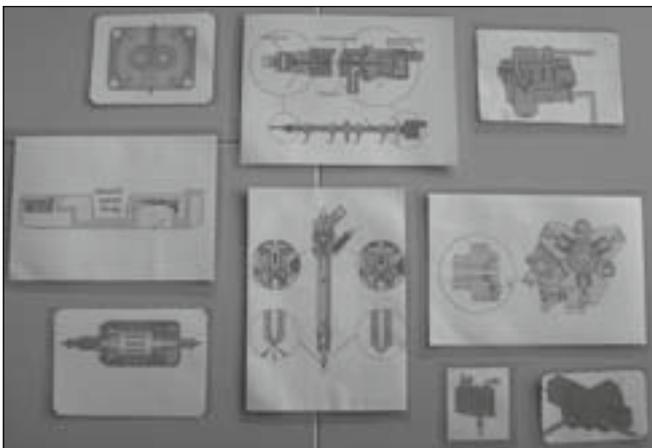


Abb. 3: Bauteilpuzzle vor und nach dem Diskussionsprozess

tungsvermögen zum Gesamtergebnis der Unterrichtsreihe bei.

### Fazit

Aus Sicht des Servicemechanikerteams am Nicolaus-August-Otto-Be-

rufskolleg können auch lernschwache Schüler mit Hilfe geeigneter Förderung einen erfolgreichen Abschluss in einem fahrzeugtechnischen Beruf erreichen.

Die in der zweijährigen Ausbildung gemachten Erfahrungen reichen dabei

für den Auszubildenden meistens aus, um sich selber realistisch einschätzen zu können. Das hilft ihm bei der Entscheidung, ob er mit dem Erreichten zufrieden ist, oder ob er mit dem Ziel Kraftfahrzeugmechatroniker weitermachen möchte.

*Axel Grimm/Christian Maasz*

## Politik und Technik gehören zusammen – Möglichkeiten für das Fach „Sozialkunde“ nach der Einführung des Lernfeldkonzepts

### Zur besonderen Stellung des Fachs „Sozialkunde“

Mit der Implementierung des Lernfeldkonzepts ist an vielen Berufsschulen die lange geforderte fachsystematisch begründete Fächertrennung weitestgehend aufgehoben worden. Fächer die ehemals als Regelungstechnik, Automatisierungstechnik oder Sensorik benannt wurden, gehen nun auf in sogenannte Lernfelder, z. B. für den Ausbildungsberuf „Elektroniker/-in für Betriebstechnik“ das Lernfeld 12 „Elektrotechnische Anlagen planen und realisieren“. Das hat zur Folge, dass in den einzelnen Lehr-Lernarrangements der systemische Gesamtzusammenhang besser aufgezeigt werden kann. Bei der Umsetzung werden verstärkt handlungsorientierte Unterrichtsformen, wie z. B. Unterricht nach der vollständigen Handlung, Projektunterricht, Lernen an Stationen etc. in das Unterrichtsgeschehen integriert. Die Hoffnungen, die damit verbunden sind, liegen auf der Hand: Um eine ganzheitliche Handlungskompetenz bei Schülerinnen und Schülern zu entwickeln, bedarf es mehr als nur rein kognitiver Lernprozesse.

Konzeptionell ausgeschlossen von der Neuordnung und deren didaktisch-methodischen Konsequenzen für den Berufsschulunterricht ist bisher noch das Fach „Sozialkunde“ (vgl. KNOCHENDÖRFER 2008; HERRMANN 2008). Da aber die betrieblichen Arbeitsanforderungen nicht nur im Focus einer fachwissen-

schaftlichen Genese hin zu Arbeits- und Prozesswissen zu verstehen sind, sollte das Fach „Sozialkunde“ einen wichtigen integrativen Teilbereich bei der Ausgestaltung von Lehr-Lernarrangements einnehmen. Um Berufsschülerinnen und -schüler zur „Mitgestaltung der Arbeitswelt und Gesellschaft in sozialer und ökologischer Verantwortung zu befähigen“ (KMK 2003, S. 3), erscheint es sinnvoll, auf inhaltlicher Ebene Synapsen zwischen den beruflichen Inhalten der Lernfelder und denen des Fachs „Sozialkunde“ zu bilden. Dem widersprechen in der Regel hauptsächlich organisatorische und institutionelle Rahmenbedingungen.

### Probleme für das Fach „Sozialkunde“ nach der Neuordnung

Da der Sozialkundeunterricht häufig von Kolleginnen und Kollegen durchgeführt wird, die ihre Fakultas für ein berufliches Fach und Sozialkunde besitzen, hängt die Einbindung des Fachs „Sozialkunde“ in den Berufsschulunterricht oft von deren Professionsverständnis ab. Je nach dem, wie sich das professionelle Selbst definiert, kann das Fach „Sozialkunde“ als zeitlich-didaktische Reserve für den Fachunterricht missbraucht oder – wie hier im Folgenden dargestellt – unter bestimmten Themenstellungen innovativ integriert werden.

Durch die bewusst offen formulierten Vorgaben bezüglich der Ziel- und In-

haltskomponenten des Lernfeldkonzepts besteht die Gefahr, dass das Fach „Sozialkunde“ inhaltlich „verwässert“. In den einzelnen Lernfeldern finden sich Formulierungen wie:

- betriebliche Strukturen, Arbeitsorganisation, betriebliche Kommunikation, Dienstleistungen;
- Teamarbeit, Methoden der Informationsbeschaffung, Gesprächsführung und -protokollierung;
- Moderations-, Präsentationstechniken, Kundenberatung;
- Metakommunikation und Konfliktlösungsstrategien (vgl. KMK 2003).

Durch Fehlinterpretationen kann es passieren, dass Teilbereiche dieser Inhalte dem Fach „Sozialkunde“ zugeordnet werden. Als folgenschwere Konsequenz solcher Fehldeutungen würde Sozialkunde zu einem „Buchhalter- und Methodentrainingskurs mit ein paar Lektionen in gutem Benehmen mutieren“. Eine vom fachlichen Inhalt losgelöste Methodenschulung (vgl. KLIPPERT 2002) widerspricht dem handlungsorientierten Ansatz und trennt die ganzheitliche Entwicklung von Handlungskompetenz in ihren Dimensionen Fach-, Personal- und Sozialkompetenz auf.

Didaktische Grundsätze, wie sie in den neu geordneten Rahmenlehrplänen festgeschrieben sind, vermisst man in den Vorgaben für den Sozialkundeunterricht (vgl. RAHMENPLAN „SOZIALKUN-

DE“, 1999). Hier ist eine Chance vertan worden, die eine enge Anbindung an das Lernfeldkonzept ermöglicht hätte.

Eine weitere Problemlage besteht darin, dass aus den beiden Fachdidaktiken – berufliche Fachrichtungen und Sozialkunde – heraus bisher noch kein verbindendes Konzept vorgestellt wurde. Dadurch erschwert sich die Umsetzungsarbeit auf der Mikroebene der Unterrichtsgestaltung.

### **Schulinterne Lösungsmöglichkeiten**

Die Überlegungen bei der Erstellung von schulinternen Curricula für das Fach „Sozialkunde“ an Berufsschulen sollten darauf abzielen, möglichst viele Schnittmengen zwischen dem beruflichen Handlungsfeld sowie dem gesellschaftlichen Handlungsfeld Politik, Wirtschaft, Kunst und Kultur zu bilden. Schließlich hat die Berufsschule einen weitergehenden allgemeinbildenden Auftrag. In diesem Zusammenhang könnte von „politischen Lernfeldern“ gesprochen werden.

Die Einführung dieser politischen Lernfelder bedarf einer weiteren komplexen Genese hin zum konkreten Unterrichtsgeschehen. Durch die didaktische Analyse der beruflichen Lernfelder und der politischen Lernfelder werden in einem ersten Schritt mögliche Schnittmengen analysiert. Daraus werden im Weiteren konkrete Lehr-Lernsituationen konstruiert. Der Primat sollte nicht durchgängig festgelegt werden. Dadurch ist es möglich, sowohl im Sozialkundeunterricht die Technik als auch im beruflichen Unterricht die Politik zum Gegenstand des Unterrichtsgeschehens zu machen. Notwendigkeit und theoretische Fundierung lassen sich aus dem arbeitsorientierten Ansatz (vgl. ROPOHL 1985) und dem Gestaltungsansatz (vgl. RAUNER 1996) herleiten.

### **Praxisbeispiel aus den Elektroberufen**

Was ist politisch an Elektrotechnik? Wie können Beispiele für das Bilden von Synapsen zwischen beruflich-technischen Inhalten und Inhalten der Sozialkunde aussehen?

Heute nehmen wir die meisten Erregenschaften aus den Bereichen der Elektrotechnik und Elektronik wie selbstverständlich hin, ohne einen Gedanken an ihre Entstehung oder an ihre Vorgeschichte. Die historische Entwicklung der Elektrotechnik und Elektronik ist ein spannendes, faszinierendes Kapitel der Wissenschafts- und Menschheitsgeschichte. Ideen, Erfindungen und Forschungsergebnisse, aus denen alltägliche Gebrauchsgegenstände hervorgingen, gab es zu allen Zeiten. Doch die Fortschritte der Elektrotechnik und Elektronik im 19. und 20. Jahrhundert haben das Leben und die Arbeitswelt der Menschen grundlegend verändert. In genau dieser Epoche spielen sich gesellschaftliche Ereignisse ab, die im Sozialkundeunterricht vorrangig thematisiert werden: Entwicklung des modernen Sozialstaates, Parteien- und Gewerkschaftsgeschichte, berufliche Lebens- und Arbeitswelt.

Der Ursprung einer Entdeckung oder technischen Neuheit ist für das Fortschreiten einer Technologie wichtig. Ebenso wichtig und interessant ist es aber auch, in welchem gesellschaftlichen und politischen Umfeld eine Neuentdeckung ihren Durchbruch schaffte. Selten können so unmittelbare Zusammenhänge zwischen technologischer Entwicklung und politisch-gesellschaftlichen sowie wirtschaftlichen Verhältnissen hergestellt werden wie im Bereich der Elektrotechnik, Elektronik und Informationstechnik. Ohne Rüstungsspirale und Wettlauf zum Mond zwischen den einstigen Supermächten gäbe es heute vielleicht noch keinen Transistor, keinen Computer, kein Internet; ohne die Chancen, Trends zu globalisieren und damit weltweite Absatzmärkte zu erschließen, gäbe es keine CD, kein MP3-Player, keine DVD.

Genau an diese Überlegungen kann moderner Sozialkundeunterricht bei den Berufsgruppen der Elektro-, Informations- und Medientechnik, aber auch in der Metalltechnik oder Kfz-Technik ansetzen.

Eine mögliche curriculare Konkretisierung dieses Ansatzes lässt sich beispielhaft verdeutlichen (Abb. 1). Die fett gedruckten Überschriften bezeichnen die einzelnen Themenbereiche der

traditionellen Rahmenlehrpläne für das Fach „Sozialkunde“, die für sämtliche Berufsgruppen gelten sollen und als so genannte „politische Lernfelder“ ausgewiesen sind. In der linken Spalte sind die dazu gehörenden klassischen Unterrichtsinhalte. In der rechten Spalte befinden sich mögliche Schnittstellen dieser gesellschaftlichen und politischen Inhalte zur Lebens- und Arbeitswelt von Auszubildenden bzw. Facharbeitern der Metall- und Elektrobranche.

### **Verbesserung der institutionellen Rahmenbedingungen**

Der Stellenwert eines Unterrichtsfaches lässt sich durch die von der Schule zur Verfügung gestellten Ressourcen erhöhen. Einerseits ist es in der Art möglich, wie die für das Fach Verantwortlichen in der Schulstruktur verankert sind, ob das Fach einen eigenständigen Fachbereich bildet oder durch eine Fachleitung vertreten wird. Andererseits ist die Frage zu klären, inwieweit eine innovative Infrastruktur den Unterricht unterstützen kann.

Am Oberstufenzentrum TIEM (TIEM ist ein Akronym und steht für „Technische Informatik, Industrieelektronik, Energiemanagement“) in Berlin-Spandau ist es gelungen, einen integrierten Unterrichtsraum zu schaffen, der disziplinenübergreifenden Unterricht ermöglicht (s. Abb. 2). Als die Schulbibliothek aufgrund von Einsparungsmaßnahmen zur Disposition stand, ließ sich das Konzept verwirklichen. In einem ca. 130 m<sup>2</sup> großen Unterrichtsraum kann auf vier variablen Lerninseln mit je sechs Schülerinnen- und Schülerarbeitsplätzen, einen Medienturm, eine umfangreiche Fachbibliothek unterschiedlicher Disziplinen und zwölf PC-Arbeitsplätze zurückgegriffen werden. Zudem beherbergt der integrierte Sozialkunderaum eine ständige Ausstellung „Technik und Geschichte“.

### **Unterrichtsbeispiel zum Thema „Vom Kindersoldaten zur Elektrofachkraft“**

Die mikrodidaktische Ausgestaltung unter dem Motto „Politik trifft Technik“ erfolgt in gesonderten Unterrichtseinheiten, die kapazitär sowohl dem beruflichen Unterricht als auch der Sozialkunde zugerechnet werden

Klassische Schwerpunkte im Fach „Sozialkunde“	Mögliche Schnittstellen zur Technik
<b>Politisches Lernfeld „Ausbildung und Beruf“</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ausbildung im Wandel, Ausbildungsvertrag, Jugendarbeitsschutzgesetz</li> <li>– Arbeitsvertrag, Arbeitsschutz, Kündigungsschutz</li> <li>– Tarifverhandlungen, Tarifverträge für Auszubildende, Interessenvertretung von Arbeitnehmern, Betriebsrat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Geschichte der Elektrotechnik bzw. Metalltechnik (exemplarische Darstellung der technologischen Entwicklung in dieser Berufsgruppe)</li> <li>– Vergleich Lehrlings- und Arbeitsalltag in dieser Branche früher und heute (z. B. Kinder- und Jugendarbeit, alte Ausbildungsverträge aus der jeweiligen Branche mit heutigen vergleichen)</li> </ul>
<b>Politisches Lernfeld „Soziale Beziehungen“</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Persönlichkeitsentwicklung</li> <li>– soziale Rollen</li> <li>– Familie</li> <li>– Erziehung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sozialisationsfaktor „Beruf“</li> </ul> <p>Die Berufswahl hängt oft vom Beruf des Vaters bzw. Großvaters ab (z. B. bei Siemens, Stadtversorgern, Bahn etc.). Die Identifikation geschieht u. a. über die technische Tätigkeit.</p>
<b>Politisches Lernfeld „Staatsziele und Staatsordnungen“</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Merkmale von Demokratie und Diktatur</li> <li>– Widerstandsrecht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Hitlerattentat von GEORG ELSER und WALTER KLINGENBECK: Beide waren technisch begabte Tüftler (Feinmechanik, Nachrichtentechnik). Politisch waren sie von wachem Geist und folgten in ihrem Tun einer ganz einfachen, klaren (christlichen) Wertvorstellung. Wichtig dabei ist die Botschaft, dass politischer Widerstand gegen Diktaturen nicht nur von Künstlern, Intellektuellen oder etablierten Eliten geleistet werden kann.</li> </ul>
<b>Politisches Lernfeld „Politische Entscheidungsprozesse“</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bundestag und Gesetzgebung</li> </ul>	Lobbyarbeit der Elektro-, Metallbranche aufzeigen, begründen und bewerten lassen.
<b>Politisches Lernfeld „Politik und Partizipation“</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ehrenamt</li> </ul>	Ehrenamt in technischen Vereinen (THW, Freiwillige Feuerwehr etc.). Dortige Aufgaben und notwendiger Technikeinsatz (Notstromversorgung, Inselbetrieb etc.).
<b>Politisches Lernfeld „Deutschland in Europa“</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– EU-Gremien und deren Zuständigkeit</li> <li>– europäische und nationale Interessen</li> </ul>	Deutsche technische Standards (DIN, VDE) und Europäische Standards (CE-Zeichen) vergleichen. Die Entstehung von EU-Gesetzen und deren Auswirkungen auf die Berufspraxis aufzeigen (z. B. Sicherheitsstandards und mögliche Gefahren durch nicht gekennzeichnete Ware).
<b>Politisches Lernfeld „Wirtschaften und Wirtschaftspolitik“</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wettbewerb</li> <li>– Wirtschaftsziele</li> <li>– Rechtsformen von Unternehmen</li> <li>– Konjunktur</li> </ul>	Anhand von zwei unterschiedlichen Firmengeschichten – eines mittelständigen Unternehmens und eines global agierenden Konzerns der Metall- und Elektrobranche – werden die unterschiedlichen Rechtsformen von Unternehmen, Wirtschaftsziele, Konjunktur und Wettbewerb verdeutlicht.
<b>Politisches Lernfeld „Lebens- und Zukunftssicherung“</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Umweltschutz und Ökologie</li> </ul>	Umgang mit Rohstoffen in der Elektro- und Metallbranche. Nachhaltige Produktion bzw. ökologische Verantwortung des Einzelnen in Gesellschaft und Betrieb.
<b>Politisches Lernfeld „Internationale Beziehungen“</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Entwicklungspolitik</li> <li>– nachhaltige Entwicklung</li> </ul>	Beispiel für ein technisches Entwicklungshilfeprojekt, das den Kriterien der nachhaltigen Entwicklung entspricht, darstellen (z. B. <a href="http://www.yoow.info/">http://www.yoow.info/</a> , Lebenshilfe in Sierra Leone).

Abb. 1: Zusammenhang von „Politischen Lernfeldern“ und möglichen Schnittstellen zur beruflichen Fachdisziplin

sollten. Das hier verfolgte didaktisch-methodische Prinzip der Aufgaben-gestaltung spricht die Schülerinnen und Schüler als „technische Politiker/Politikerin“, respektive „politische Techniker/Technikerin“ an.<sup>1</sup> Durch die formale Differenzierung gelingt es, den Gesamtzusammenhang zu erhalten und trotzdem den Schülerinnen und Schülern den jeweiligen Primat der Aufgabenstellung zu verdeutlichen.

Unterrichtsthema: Vom Kindersoldaten zur Elektrofachkraft – Ein Beispiel für nachhaltige, technische Entwicklungshilfe, das Mut macht (in Afrika und in Deutschland).

Die folgenden Fragestellungen sollen mit Hilfe von verschiedenen Quellen – hier ein Beispiel – bearbeitet werden:

Ausbildungswerkstatt in den Nordosten Sierra Leones verlegt

Technisches Hilfswerk (THW) – Presse-dienst vom 17.03.2008

Kabala – 17. März. Das THW setzt seit dem Jahr 2007 im Auftrag der Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) in Sierra Leone ein Ausbildungs-programm für ehemalige Kindersoldaten um. Im Februar hat in Kabala im Nordosten des westafrikanischen Staates der bereits sechste Lehrgang begonnen. In diesem Kurs werden erneut 36 Jugendliche durch THW-Ausbilder geschult. Bis Ende Mai werden die Lehrlinge in den Bereichen Metallverarbeitung, Elektrik und Mechanik ausgebildet.

Ziel des Projektes ist es, den sogenannten marginalisierten Jugendlichen durch eine Berufsausbildung wieder eine Perspektive im Leben zu geben. Deshalb baut die GTZ in Kabala derzeit ein festes Ausbildungszentrum. Bis zur Fertigstellung dieser Einrichtung soll der Unterricht dort in den Containern des THW stattfinden.

Damit möglichst viele Regionen von den Schulungen profitieren, wechseln die in vier Containern verpackten THW-Ausbildungseinheiten alle drei Monate den Standort. In mehreren Landesteilen von Sierra Leone wurden durch das THW bereits mehr als 150 junge Erwachsene unterrichtet.

Außerdem werden in Kabala jeweils dreiwöchige Trainingskurse für Frauen

im Bereich Handpumpenreparatur und Trinkwasserhygiene durchgeführt. Da in Afrika Frauen traditionell für die Wasserversorgung der Familien verantwortlich sind, lernen sie defekte Handpumpen zu reparieren und erhalten eine Einweisung in die erforderliche Hygiene beim Umgang mit Trinkwasser.

**Aufgaben für technische Politiker**

1. Analysieren Sie die hier geschilderte Form der Hilfeleistung nach den Kriterien der nachhaltigen Entwicklungshilfe. Zählen Sie die Aktionen auf, die als nachhaltig gelten und geben Sie eine Begründung dafür.
2. Vergleichen Sie die Aktionen der Helfer des THW mit den Entwicklungszielen der UNO (Millenniumsgipfel). In welchen Bereichen haben die Techniker einen großen Beitrag geleistet? Erläutern Sie Ihre Feststellungen.
3. Erörtern Sie, inwieweit dieses Projekt des THW in Afrika auch einen wichtigen Beitrag für die Zukunftssicherung der Bundesrepublik leistet.
4. Informieren Sie sich auf der Internetseite [www.amnesty.de](http://www.amnesty.de) über den Bürgerkrieg in Sierra Leone. Stellen Sie die Ursachen und den Verlauf des Konflikts in einem kurzen Bericht dar.

**Aufgaben für politische Techniker**

1. Entwerfen Sie eine technische Lösung für die Stromversorgung eines Camps für 50 Helfer des THW. Gehen Sie davon aus, dass in dem Camp zehn Zelte stehen, die mit Anschlüssen für jeweils etwa 20 kW ausgestattet sein müssen. Im Zelt,

in dem die Küche untergebracht ist, müssen für Kühlschränke und Herd ein Drehstromanschluss und etwa 100 kW vorhanden sein.

2. Überlegen Sie, für welche Anforderungen die jungen Fachleute ausgebildet werden? Beziehen Sie in Ihre Überlegungen auch den Umstand mit ein, dass die Ausbildung nur vier Monate dauert. Ziehen Sie einen Vergleich zu Ihrer eigenen Ausbildung.

**Schlussbemerkung**

Damit das Lernfeldkonzept als Chance und nicht als Problem für das Fach „Sozialkunde“ angesehen werden kann, ist auf der Mesoebene der Schulorganisation viel Arbeit zu leisten. Die didaktisch-methodische Differenzierung und inhaltliche Konkretisierung der Vorgaben der Rahmenlehrpläne in einem Schulcurriculum kann nicht nur auf der Ebene der Lehrer- und Bildungsgangteams des berufsbezogenen Unterrichts geschehen. Hier bedarf es einer Kooperation mit denjenigen Kollegen, die für die Ausgestaltung des Fachs „Sozialkunde“ zuständig sind. Die unterrichtliche Konkretisierung erfolgt unter Beteiligung beider Bereiche z. B. in Form von speziellen fächerübergreifenden Gremien. Sicherlich stellt die Entwicklung von Lernsituationen unter Einbezug der Lernfeldarchitektur der KMK und der Politischen Lernfelder eine hohe Herausforderung für alle Beteiligten dar. Die Hoffnungen, die mit einer solchen fächerübergreifenden didaktischen Ausgestaltung des Lernfeldkonzeptes verbunden sind, rechtfertigen aber die Herausforderungen. Das Fach „Sozialkunde“ verliert den

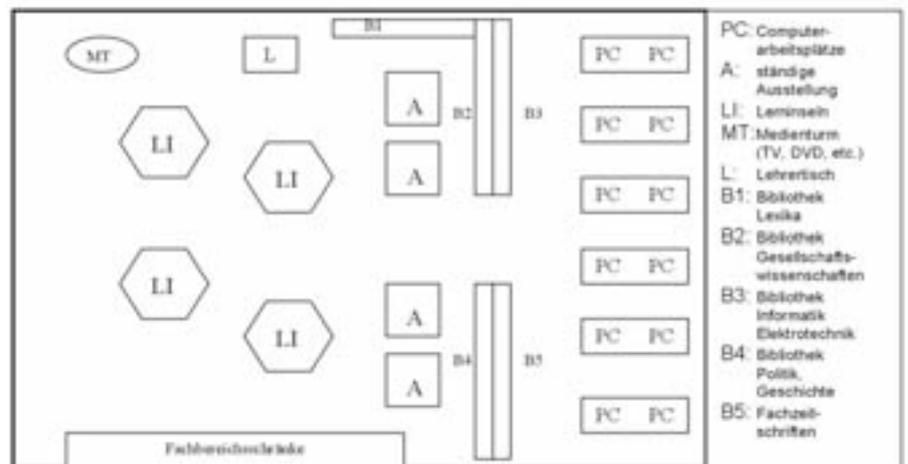


Abb. 2: Integrierter Unterrichtsraum

für viele Schüler unverständlichen Sozialcharakter und passt sich in einen unterrichtlichen Gesamtzusammenhang ein. Die Hoffnung, die „mündige Bürgerin“ bzw. den „mündigen Bürger“ in Gesellschaft und Beruf zu erziehen, könnte sich dadurch besser erfüllen.

### Anmerkung

- 1 Dieses Prinzip wird in dem neuen Schulbuch „Politik und Beruf für Metall- und Elektroberufe“ (Cornelsen-Verlag Berlin, 2009, ISBN 978-3-060-63988-5) vom Mitautor C. MAASZ aufgegriffen.

### Literatur

- HERRMANN, G. (2008): Ein Element ist ein Element ist ein Element ... In: Die berufsbildende Schule (BbSch), 60. Jg., Heft 9. S. 269 f.
- KLIPPERT, H. (2002): Methoden-Training. Weinheim/Basel.
- KMK: Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Elektroniker für Betriebstechnik/Elektronikerin für Betriebstechnik vom 16.05.2003.
- KNOCHENDORFER, J. (2008): Die neuen Rahmenvorgaben für Wirtschafts- und Sozi-

alkunde – mehr Fragen als Antworten. In: Die berufsbildende Schule (BbSch), 60. Jg., Heft 6, S. 186 f.

RAHMENPLAN SOZIALKUNDE/RAHMENPLAN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALKUNDE, Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport Berlin. August 1999.

RAUNER, F. (1996): Gestaltungsorientierte Berufsbildung. In: DEDERING, H. (Hrsg.): Handbuch zur arbeitsorientierten Bildung. Oldenbourg.

ROPOHL, G. (1985): Die unvollkommene Technik. Frankfurt a. M.

**BERTELSMANN STIFTUNG (Hrsg.): Steuerung der beruflichen Bildung im internationalen Vergleich. Von FELIX RAUNER unter Mitarbeit von WOLFGANG WITTIG, ANTJE BARABASCH und LUDGER DEITMER, Verlag Bertelsmann Stiftung, Bielefeld 2009, 1. Auflage, ISBN 978-3-89204-998-2, Euro 44,00**

Die notwendige und umfassende Modernisierung des Systems der dualen Berufsausbildung in Deutschland kommt bisher nur sehr langsam voran – auch weil dieses Vorhaben von sehr vielen Beteiligten, Rahmenbedingungen und Ansprüchen abhängig ist. Gerade die Steuerung der beruflichen Bildung ist stark fragmentiert, was nicht nur einen Überblick, sondern auch die überfällige Entwicklung nachhaltiger Lösungsstrategien erschwert.

Mit Blick auf dieses Dilemma hat die Bertelsmann Stiftung den Bremer Berufsbildungsexperten FELIX RAUNER mit einer international vergleichenden Analyse und Evaluation von Berufsbildungsstrukturen beauftragt. Ziel waren unter Berücksichtigung der Berufsbildungssysteme in Dänemark, Deutschland, Österreich und der Schweiz sowie der Berufsausbildung in Australien, China und den USA konkrete Handlungsempfehlungen und Anstöße für eine weitergehende Reformdiskussion.

Gleich im ersten Kapitel stellen die Autoren das Destillat ihrer Untersuchungen in der Form von sechs Handlungsempfehlungen für die Berufsbil-

dungspolitik vor. Das sind u. a. Aussagen zur bundesstaatlichen Regelung, zu möglichen Strukturen der Steuerung und Gestaltung, der Finanzierung und zur Europäisierung beruflicher Bildung. Komprimiert berichtet wird daneben auch über das Analysekonzept auf der Basis einer „Vier-Felder-Matrix“, die plurale Steuerungsprozesse nach unterschiedlichen Einflüssen und Prinzipien differenziert.

Das zweite Kapitel eröffnet mit grundlegenden Erörterungen über das Steuerungsproblem der beruflichen Bildung selbst, woran auf annähernd sechzig Seiten die Ergebnisse im Detail anschließen. Hierin enthalten sind u. a. umfangreiche Aussagen zur Steuerung und Verwaltung in den an der Studie beteiligten europäischen Ländern sowie zur Finanzierung und zur Internationalisierung beruflicher Bildung, die in wiederum 24 Handlungsempfehlungen münden.

In den anschließenden Kapiteln drei bis neun werden zunächst die Berufsbildungssysteme der ausgewählten Länder beschrieben. Schwerpunkte sind hierbei die Merkmale der Steuerung der jeweiligen Berufsbildungssysteme, die entsprechenden Unterstützungssysteme, die Übergänge von der Schule in die Arbeitswelt sowie Aussagen zum Spannungsverhältnis von Internationalisierung und Lokalisierung der einzelnen Berufsbildungssysteme. In diesem Zusammenhang erörtern die Autoren historische Wurzeln beruflicher Bildung sowie aktuelle

Problemstellungen und Fallbeispiele aus Australien, China und den USA.

Mit dem zehnten Kapitel dokumentieren die Verfasser die der Studie zugrunde liegenden Experten-Workshops in Wien, Kopenhagen, Berlin und Zürich umfangreich. Die Resultate eines jeden Workshops finden sich in Netzgrafiken zusammenfassend beschrieben und ausgewertet.

Festzustellen ist, dass eine derart umfassende, vergleichende Studie zu den Steuerungssystemen der beruflichen Bildung bisher nicht vorgelegen hat. FELIX RAUNER und seine Mitverfasser/-innen eröffnen damit die Option zur Auseinandersetzung mit einem der wesentlichen Faktoren des deutschen Berufsbildungssystems. Ihnen gelingt besonders, die hohe Komplexität akzentuiert zu entflechten und ausgehend von sehr gut erfassbaren Analyseergebnissen stichhaltige Handlungsempfehlungen für das deutsche Berufsbildungssystem zu generieren.

Zu empfehlen ist dieses Buch in erster Linie berufsbildungspolitisch tätigen Entscheidungsträgern, die die Modernisierung beruflicher Bildung mitgestalten. Neben den auf dem Gebiet der Bildungsforschung und Bildungsplanung tätigen Akteuren sollten die umfangreichen Resultate aber auch die Ausführungsebenen interessieren, auf denen Reformgedanken und innovative Steuerungsansätze zukünftig mitzutragen sind.

*Franz Ferdinand Mersch*

**MARTIN FISCHER/GEORG SPÖTTL (Hrsg.): Forschungsperspektiven in Facharbeit und Berufsbildung. Strategien und Methoden der Berufsbildungsforschung, Band 3 der Reihe „Berufliche Bildung in Forschung, Schule und Arbeitswelt“, hrsg. von FALK HOWE und GEORG SPÖTTL, Peter Lang Internationaler Verlag der Wissenschaften, Frankfurt a. M. 2008, ISBN 978-3-631-58835-2, Euro 39,80 (D)**

Mit der Facharbeit und der beruflichen Bildung werden in dem Sammelband zwei Untersuchungsgegenstände in den Fokus gestellt, die in einem engen Zusammenhang zu sehen sind. Wenn zudem auf den damit aufgespannten Themenbereich besonders die Forschungsperspektive gerichtet wird, so kann es bei näherem Nachdenken keinen verwundern, dass in und mit dem Band mehrere Wissenschaftsdisziplinen angesprochen werden. Entsprechend breit ist das disziplinäre Spektrum der an dem Sammelwerk beteiligten Autoren, einschließlich einer Autorin. Es reicht von der Arbeitspsychologie (etwa WINFRIED HACKER, NICLAS SCHAPER und THEO WEHNER), über die „klassische“ Berufspädagogik (z. B. ANDREAS FISCHER, MARTIN FISCHER und RICHARD HUISINGA) und die Berufswissenschaften (wie FELIX RAUNER und GEORG SPÖTTL) bis zur Industriesoziologie (so FRITZ BÖHLE und KLAUS RUTH). Sie alle und die weiteren Mitwirkenden haben – jedoch aus unterschiedlichen Perspektiven – berufliches Lernen und Facharbeit in den Blick genommen. Darüber hinaus haben die Beiträge einen weiteren Aspekt gemeinsam: die forschungsmethodische Ausrichtung.

Im ersten Kapitel „Forschungsperspektiven in Facharbeit und Berufsbildung“ sind Beiträge zusammengefasst, die tendenziell stärker die Arbeitskomponente und die damit verbundenen Wandlungen beleuchten. So beschäftigt sich WINFRIED HACKER mit den Veränderungen psychologischer Arbeitsanforderungen. Vorsichtig gibt HACKER gewissermaßen als „externer Experte“ den mit der Berufsschullehrerausbildung Befassten am Ende seines Beitrags einen interessanten Rat, den er aus der Sichtweise ableitet, dass Lehren „zur Klasse der interaktiven Tätigkeiten“ zu zählen ist (S. 21): Dieses könnte heißen, „dass die Ausbildung zum Lehramt an berufsbildenden Schulen insgesamt prinzipiell

(...) zu bedenken wäre. Der Bologna-Prozess (...) böte gerade jetzt eine herausragende Chance zur Klärung und Regelung zahlreicher Defizite: von Berufseignungsprüfungen für das Lehramt über eine Schulpraxis vom ersten Semester an, das Trainieren lehrerentlastender unkonventioneller Lehrformen jenseits des Frontalunterrichts bis zu einer Ausbildung, die spätere Berufswechsel ermöglicht“ (ebd.).

Danach stellen MARTIN FISCHER und ANDREAS WITZEL eine neue Studie zum Arbeitsprozesswissen vor, bei der Biografieforschung und Kompetenzforschung zusammengeführt und für eine qualitative Sekundärdatenanalyse genutzt werden – ein forschungsmethodischer Ansatz, der nicht nur nach Meinung der Autoren in Zukunft noch ausgebaut werden sollte. Konzepte und Ergebnisse industriesoziologischer Forschung präsentiert in diesem ersten Kapitel FRITZ BÖHLE, während KLAUS RUTH auf die Industriekulturforschung eingeht.

Im zweiten Kapitel werden „Kompetenzen und Kompetenzentwicklung von Fachkräften“ thematisiert, sodass hier der Aspekt der beruflichen Bildung im weiten Feld von Facharbeit und Berufsbildung stärker in den Mittelpunkt gerückt wird. Da der Kompetenzbegriff in den vergangenen Jahren eine große Karriere hinter sich gebracht hat, aber mit dem inflationären, oft auch ungenauen Gebrauch viele Irritationen entstanden sind, scheint es folgerichtig, dass sich NICLAS SCHAPER in seinem Beitrag zur arbeitspsychologischen Kompetenzforschung vor allem auch der Begriffsbestimmung widmet. Dieses tut er äußerst lesenswert und in einer Art, dass vermutlich so mancher, inzwischen im Zusammenhang mit Kompetenzen genervter Praktiker und Theoretiker seinen Spaß auch wiedergewinnen kann, zumal der Autor nicht nur eine schlichte Zusammenfassung der bisherigen Begriffsdebatte liefert, sondern auch eigene Forschungsansätze – u. a. zu Kompetenzanforderungen für den Einsatz von E-Learning in der universitären Lehre – vorstellt.

Von den dann folgenden Beiträgen sind unter forschungsmethodischen Gesichtspunkten vor allem die grundlegenden Aufsätze von FELIX RAUNER über „Methoden der Berufsbildungsforschung“ und GEORG SPÖTTL „Arbeitsprozessbezogene Forschung und

deren Methoden“ bedeutsam. So richtet SPÖTTL sein Interesse auf den mit der Qualifikationsforschung in engem Zusammenhang zu sehenden berufswissenschaftlichen Ansatz, für den er auf die Instrumente „Sektoranalysen“, „Fallstudien“, „Arbeitsprozessstudien“ und „Experten-Facharbeiter-Workshops“ und deren Einordnung in den Gesamtansatz eingeht. Hinter der Präsentation dieser Instrumente stecken zwar nicht grundsätzlich neue Erkenntnisse aus der Berufswissenschaft, aber in dieser Einordnung, Prägnanz und Übersichtlichkeit ist der Beitrag gerade für jene lesenswert und ausgesprochen informativ, die einen raschen Zugang zu der Materie anstreben.

Im abschließenden dritten Kapitel über „Transfer von Berufswissenschaftlichen Methoden“ geht zunächst RICHARD HUISINGA auf die arbeitsorientierte Exemplarik und das Lernfeldkonzept ein. WALDEMAR BAUER gibt einen interessanten Überblick zu Forschungsansätzen im Kontext von Arbeitsanalysen und Curriculumentwicklung, die auf nationaler und internationaler Bühne eine bedeutende Rolle spielen. Namentlich bekannt, aber selten näher erläutert ist z. B. das kanadische bzw. amerikanische DACUM-Konzept, wobei die Abkürzung für „Develop a Curriculum“ steht. Dabei stellt BAUER – was als besonders verdienstvoll einzuschätzen ist – die verschiedenen Ansätze auch vergleichend gegenüber.

Im abschließenden Beitrag rücken LARS WINDELBAND, GEORG SPÖTTL und ANDREAS FISCHER die Früherkennung des Qualifikationsbedarfs für eine nachhaltige Entwicklung und Gestaltung von Berufsprofilen in den Vordergrund. Hierbei wird gezeigt, wie mit den Instrumenten der berufswissenschaftlichen Forschung unter dem besonderen Fokus zukünftiger Veränderungen der Arbeitswelt umgegangen werden kann.

Insgesamt ist ein lesenswertes Werk entstanden, das vor allem jene gern zur Hand nehmen können, die sich erstmals mit dem Themenfeld befassen möchten. Von daher eignet sich der Sammelband gerade für Studierende oder andere „Neulinge“. Aber auch „Experten“ sollten sich die Lektüre nicht entgehen lassen.

*Volkmar Herkner*

**20. Fachtagung  
der BAG Elektrotechnik-Informatik und der BAG Metalltechnik  
am 23. und 24. April 2010 in Heidelberg**

**Lernfelder – neue Horizonte oder Orientierungsverlust?  
Was die Neuordnung der Berufsbildung bewirkt hat.**

**Call for Papers**

Wie ein roter Faden zieht sich durch fast alle berufspädagogischen Diskussionen des vergangenen Jahrzehnts die Frage, wie eigentlich das gelernt wird, was tatsächlich am Arbeitsplatz seine Wirkung entfaltet. Ein tiefer Einschnitt in den berufspädagogischen Diskurs war der „Lernfeldblitz von 1996“, wie Lipsmeier den Wandel treffend beschrieb. Jetzt wurde bewusst, was schon immer berufliches und allgemeines Lernen unterschied: Das Berufliche ist nicht nach Fächern sortiert, wird häufig von Erfahrung geleitet und verschränkt aufgrund ökonomischer und ökologischer Sachzwänge das Berufliche mit dem Allgemeinen. Der „Lernfeldblitz“ beendet den Streit um Praxis hier, Theorie da oder Allgemeines gegenüber Beruflichem bzw. gar Lernen gegenüber Arbeiten.

Heute geht es um die Vergewisserung, ob das im Arbeitsprozess Gelernte tatsächlich Bestand hat und transferierbar ist, und auch darum, wie die Komplexität beruflichen Handelns und Wissens in den Unterricht eingehen kann. Es geht um die Arbeitsprozesse selbst, die einem ständigen Wandel unterliegen. Es geht auch um den Wert des Erlernten für den Lebensentwurf der Lernenden, um die Mitgestaltung des betrieblichen wie des privaten Lebensumfeldes: Ist ein Wissen, das nicht auf dem Fundament wissenschaftsorientierter Fächer erworben ist, überhaupt ein Wissen von Wert? – Wie ist das mit der Neuordnung aufgespannte komplexe Handlungsfeld wissenschaftlich zu durchdringen?

Gemeinsam mit Ihnen wollen wir auf der 20. BAG-Fachtagung Bilanz ziehen und Perspektiven erörtern.

**Anmeldung von Beiträgen**

Die Veranstalter bitten um die Anmeldung von Beiträgen aus Betrieben, Schulen, Hochschulen und Projekten, die sich dem Thema der Fachtagung widmen. Die Anmeldung soll auf ca. einer Seite mit einer knappen Darstellung der Fragestellung bzw. des Gegenstands Ihres Beitrags und der zu präsentierenden Ergebnisse erfolgen. Auf die Vorabzuordnung Ihres Beitrags zu einem bestimmten Workshop haben wir in Anbetracht der Breite des Themas bewusst verzichtet. Ihre Beiträge werden zu Themengruppen wie „Prüfungen“, „Ausstattungsplanung“, „Neue Lehrerrolle“, „Neue Schülerrolle“, „Bildungsgangteams“, „Ansätze einer Lernfelddidaktik“, „Good-Practice-Lernsituationen“ usw. zusammengefasst und in den Workshops diskutiert. Geben Sie auch bitte an, ob es sich um einen Forschungs-, Konzept- oder Praxisbeitrag handelt.

Darüber hinaus sind die Referenten und ein Hauptansprechpartner mit Tel.-Nr. und E-Mail-Adresse sowie einem kurzen biografischen Hinweis zur Person zu nennen.

Die Anmeldung schicken Sie bitte an folgende Adressen

BAG Elektrotechnik-Informatik; bag-elektrotechnik@uni-bremen.de

BAG Metalltechnik; fachtagung@bag-metalltechnik.de

**Anmeldeschluss ist der 27. Februar. 2010**

Ansprechpartner:

BAG Elektrotechnik-Informatik:  
Reinhard Geffert  
Leo-Symphor-Berufskolleg Minden  
Habsburgerring 53b  
32425 Minden  
Tel: (0571) 83701-34

BAG Metalltechnik:  
Ulrich Schwenger  
Roonstr. 18  
69120 Heidelberg  
Tel.: (06221) 9 15 80 53

## **Protokoll der ordentlichen Mitgliederversammlung 2009 Bundesarbeitsgemeinschaft Metalltechnik e.V.**

am 06.10.2009 in Bremen, Beginn 13:05Uhr, Ende 14:00 Uhr, Protokoll: Dr. Lars Windelband

TOP 1: Formalia: Herr Ulrich Schwenger eröffnete die Mitgliederversammlung und stellte die Beschlussfähigkeit fest. Herr Schwenger erläutert, dass durch den neuen Zyklus der Hochschultage die Mitgliederversammlung ein halbes Jahr früher einberufen wurde. Dies ist nach der Satzung möglich.

TOP 2: Protokollführer: Als Protokollführer wurde Lars Windelband vorgeschlagen und von allen einstimmig ohne Enthaltung gewählt.

TOP 3: Genehmigung des Protokolls der letzten Mitgliederversammlung: Das Protokoll der letzten Mitgliederversammlung wurde ohne Änderungen einstimmig ohne Enthaltung angenommen.

TOP 4: Bericht des Vorstandes

- Beiträge aus der Fachtagung Elektrotechnik-Informatik und Metalltechnik auf den Hochschultagen Berufliche Bildung 2008 in Nürnberg wurden in bwp@t online (<http://www.bwpat.de/ht2008/ft03/>) veröffentlicht. Die Veröffentlichung als Book on Demand ist in Kürze abgeschlossen. Das Buch umfasst ungefähr 23 Beiträge auf ca. 500 Seiten. Das Buch ist für 24,80 € zu erwerben (Rückfluss 1,10 € für die BAG).
- 19. Fachtagung der BAG Metall fand vom 20.-21. März 2009 in Köln statt. Besonderes Ereignis war der Besuch des Motoren museums der Deutz AG. Die Teilnehmerzahl entsprach den letzten Fachtagungen und es konnten vier neue Mitglieder gewonnen werden.
- Zeitschrift Lernen & Lehren wurde ins Netz gestellt. Alle Hefte vor 2008 können dort heruntergeladen werden. Vereinbarung mit dem Heckner Verlag Wolfenbüttel ist, alle Hefte, die älter als ein Jahr sind, dort einzustellen.
- Arbeitskreis Versorgungstechnik: Mitgliederzahl ist im letzten Jahr stabil geblieben. Nach dem Ausscheiden von Manfred Hoppe aus dem Forschungsinstitut Praktische Berufsbildung (fpb) sollen die Aktivitäten mehr in das ITB geschoben werden, in dem sich jetzt auch die Geschäftsstelle der BAG Metalltechnik e. V. befindet.
- Arbeitskreis Kfz-Technik: Austausch mit Berufsschullehrern zur Lernfeldumsetzung ist zwar nötig, jedoch aufgrund des geringen Interesses im Moment nicht möglich.
- Bundes-Arbeitskreis Fachschulen für Technik: Der Arbeitskreis war einer der Kooperationspartner des EU-Projekts CREDIVOC zur Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildungswege. Er war zu diesem Thema am 7. Mai 2009 Gesprächspartner des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung.

TOP 5: Kassenbericht: Die Rechnungsprüfung durch die beiden Kassenprüfer Dieter Agel und Reiner Schlausch ergab keine Beanstandungen. Kontostand ist zum Zeitpunkt der Sitzung: 4707,91 €. Der Kontostand wird zum Ende des Jahres ca. 8.000 € betragen.

TOP 6: Entlastung des Vorstandes: Die Entlastung wird bei den 4 Enthaltungsstimmen des Vorstandes und 11 Ja-Stimmen vorgenommen.

TOP 7: Vorstandswahl: Wahlleiter ist Herr Schlausch.

- Vorstand: Ulrich Schwenger (1. Vorsitzender) wird bei 1 Enthaltung und 14 Ja-Stimmen wiedergewählt. Der Gewählte nimmt die Wahl an.

Nach der Wahl zum Vorsitzenden übernimmt Ulrich Schwenger die Wahlleitung.

- Thomas Vollmer (1. Stellvertreter) wird bei 1 Enthaltung und 14 Ja-Stimmen wiedergewählt. Der Gewählte nimmt die Wahl an.
- Uli Neustock (2. Stellvertreter) wird bei 1 Enthaltung und 14 Ja-Stimmen wiedergewählt. Der Gewählte nimmt die Wahl an.
- Michael Sander (Schatzmeister) wird bei 1 Enthaltung und 14 Ja-Stimmen wiedergewählt. Der Gewählte nimmt die Wahl an.
- Reiner Schlausch (Kassenprüfer) wird bei 1 Enthaltung und 14 Ja-Stimmen wiedergewählt. Der Gewählte nimmt die Wahl an.
- Alexander Maschmann (Kassenprüfer) wird bei 1 Enthaltung und 14 Ja-Stimmen gewählt. Der Gewählte nimmt die Wahl an.

TOP 8: Besondere Vertreter nach §6: Als besondere Vertreter nach §6 werden gewählt:

- Lars Windelband wird bei 1 Enthaltung und 14 Ja-Stimmen als Regionaler Koordinator wiedergewählt. Der Gewählte nimmt die Wahl an.
- Wolfgang Kirchoff wird in Abwesenheit bei 15 Ja-Stimmen als Landesvertreter Hessen gewählt.
- Peter Hoffman wird in Abwesenheit bei 15 Ja-Stimmen als Landesvertreter Bayer (Ansprechpartner) gewählt.
- Andreas Weiner wird bei 1 Enthaltung und 14 Ja-Stimmen als Landesvertreter Niedersachsen wiedergewählt. Der Gewählte nimmt die Wahl an.
- Hermann Wilkens wird bei 1 Enthaltung und 14 Ja-Stimmen als Landesvertreter Nordrhein Westfalen gewählt. Der Gewählte nimmt die Wahl an.

- Georg Spöttl wird in Abwesenheit bei 15 Ja-Stimmen als Beirat für Herausgabe von Materialien und Literatur wiedergewählt.
- Michael Sander wird bei 1 Enthaltung und 14 Ja-Stimmen als Sprecher für den Arbeitskreis Versorgungstechnik wiedergewählt. Der Gewählte nimmt die Wahl an.
- Matthias Becker wird bei 1 Enthaltung und 14 Ja-Stimmen als Sprecher für den Arbeitskreis Kfz-Technik wiedergewählt. Der Gewählte nimmt die Wahl an.
- Jürgen Voss wird in Abwesenheit bei 15 Ja-Stimmen als Sprecher für den Bundes-Arbeitskreis Fachschulen für Technik wiedergewählt.

TOP 9: Anpassung der Mitgliedsbeiträge:

Die Vorstände der BAG Elektrotechnik und Metalltechnik haben eine Beitragserhöhung von 3,00 € für Vollmitglieder und 2,00 € für Referendare/Studenten beschlossen. Dies ist die erste Beitragserhöhung seit 1995. Sie soll über das Protokoll, das in der Zeitschrift Lernen & Lehren veröffentlicht wird, für alle Mitglieder bekannt gemacht werden. In Zukunft sollen juristische Mitglieder mehr in den Fokus genommen werden. Dazu soll eine Differenzierung in den Beiträgen umgesetzt werden. Die beiden Vorstände der BAGs werden dies auf der nächsten Vorstandssitzung beraten.

TOP 10: Überlegungen zur Heftgestaltung Lernen & Lehren

Es wurde durch die Arbeitsgruppe Vollmer/Pahl ein neues Cover (weißer Hintergrund, Farbfoto) für das Heft Lernen & Lehren erstellt. Die Umgestaltung bedeutet einen Mehrpreis von 24 Cent pro Heft.

TOP 11: Initiativen zur Mitgliederwerbung

Für die Mitgliederwerbung soll eine konzentrierte Aktion zur Werbung in Studienseminaren erfolgen. Die Aktion wird gemeinsam mit der Schwester-BAG Elektrotechnik-Informatik durchgeführt.

TOP 12: Zukünftige Kooperationsfelder

Einstimmiges Votum von den Teilnehmern der Mitgliederversammlung war, über eine Neuaufstellung der BAGen Metalltechnik, Elektrotechnik-Informatik und Bau nachzudenken. Hierzu soll der Vorstand konkrete Vorschläge erarbeiten. Dabei sollen jedoch die Fachrichtungen unbedingt beibehalten bleiben. Auch über die verstärkte Kooperation und die Zusammenarbeit mit dem Verein Gewerblich-technische Wissenschaften und ihre Didaktik e. V. (GTW) soll nachgedacht werden.

TOP 13: Verschiedenes

Die nächste gemeinsame BAG-Fachtagung ist für Anfang März 2010 in Heidelberg geplant.

gez. *Lars Windelband*      gez. *Ulrich Schwenger*  
 Protokollführer          Vorsitzender

---

**Protokoll der ordentlichen Mitgliederversammlung 2009 Bundesarbeitsgemeinschaft Elektrotechnik-Informatik e.V.**

am 06.10.2009 in Bremen, Beginn 13:05Uhr, Ende 14:30 Uhr, Protokoll: Brigitte Schweckendieck

TOP 1 Begrüßung: F. Howe begrüßt die Anwesenden, erläutert die Notwendigkeit des geänderten Zyklus der Mitgliederversammlung durch die Verschiebung der Hochschultage, stellt die Beschlussfähigkeit fest und die vorläufige Tagesordnung vor. Der Punkt „Tätigkeitsbericht“ soll um den Aspekt „zukünftige BAG-Strategie ergänzt werden.

TOP 2 Wahl der Protokollführung: B. Schweckendieck übernimmt das Protokoll.

TOP 3 Tätigkeitsbericht des Vorstandes

F. Howe leitet ein, Ch. Richter berichtet über Veränderungen in der Außendarstellung durch Flyer/Plakate und Aktionen/Reaktionen hierzu (u. a. Versand an alle Landesseminare). R. Geffert stellt noch einmal die Fakten der in Neustadt am Rübenberge ausgefallenen Fachtagung „Vernetztes Lernen!?“ vor. Im Anschluss daran erläutert F. Howe die Änderungen/Entwicklungen der Homepage und stellt die Ergebnisse der Online-Befragung aus dem Herbst 2008 in Kurzform vor.

Zahl der Mitglieder zu Beginn 2009: 368.

Es schließt sich ein lebhaftes Strategiegelgespräch an. Hieraus ergibt sich folgendes Votum an den Vorstand: Er soll – auch mit Blick auf mögliche Synergien – gemeinsam mit den anderen BAG-Vorständen Sondierungsgespräche über eine Neuaufstellung und ggf. Zusammenlegung der BAGen Elektrotechnik-Informatik, Metalltechnik und Bau-Holz-Farbe führen und entsprechende Vorschläge erarbeiten. Darüber hinaus soll auch ein Gespräch mit dem Vorstand der GTW über eine verstärkte Kooperation geführt werden.

TOP 4 Bericht des Schatzmeisters/Bericht der Kassenprüfer

F. Howe verliest die Berichte des Schatzmeisters R. Meyer und der Kassenprüfer St. Reuter und P. Saar. Ein den Kassenprüfern nicht vorliegender Beleg wurde nachgereicht, die Kassenbücher befinden sich in einem ordnungsgemäßen Zustand.

TOP 5 Entlastung des Vorstandes: F. Howe beantragt die Entlastung des Vorstandes sowie des Schatzmeisters und der Kassenprüfer. Der Antrag wird mit drei Enthaltungen einstimmig angenommen.

TOP 6 Wahl des Wahlvorstandes: K. Jenewein wird einstimmig zur Wahlleitung der anstehenden Wahlen gewählt.

TOP 7 Wahl des Vorstandes und des Beirates

(Inzwischen haben drei Mitglieder die Versammlung verlassen müssen und deshalb nicht mitgewählt)

1. Vorsitzender: F. Howe, wiedergewählt bei 1 Enthaltung und 10 Ja-Stimmen; hat die Wahl angenommen.

Stellv. Vorsitzende: C. Richter, wiedergewählt bei 1 Enthaltung und 10 Ja-Stimmen; hat die Wahl angenommen.

Stellv. Vorsitzender: R. Geffert, wiedergewählt bei 1 Enthaltung und 10 Ja-Stimmen; hat die Wahl angenommen.

Schatzmeister: R. Meyer, in Abwesenheit wiedergewählt bei 11 Ja-Stimmen.

Kassenprüfer: S. Reuter und P. Saar in Abwesenheit wiedergewählt bei 11 Ja-Stimmen.

P. Krüß wird als Beirat „Mitgliederbetreuung“ wiedergewählt bei 1 Enthaltung und 10 Ja-Stimmen; hat die Wahl angenommen.

K. Hengsbach wird als Beirat Ausbildungsunternehmen wiedergewählt bei 11 Ja-Stimmen.

W. Bauer wird als Beirat Material und Literatur in Abwesenheit gewählt bei 11 Ja-Stimmen; hat die Wahl angenommen.

TOP 8 Wahl der Landesvertreter und deren Stellvertreter

Die auf der folgenden Liste aufgeführten Kandidatinnen und Kandidaten wurden mit 11 Ja-Stimmen gewählt. In Sachsen führen P. Krüß und in Hamburg F. Howe Gespräche, um einen Stellvertreter zu gewinnen.

Bundesland	Landesvertreter	Stellvertreter
Baden-Württemberg	G. Wellenreuther	St. Kötschke
Bayern	P. J. Hoffmann	Ch. Seckinger
Berlin	H. Aletter	W. Lammers
Brandenburg	J.-J. Halka	V. Heise
Bremen	J. Günther	G. Langenhan
Hamburg	W. Heuer	
Hessen	R. Katzenmeyer	F. Ernst
Mecklenburg-Vorpommern	R. Pannwitt	Chr. Richter
Niedersachsen	O. Herms	M. Reinhold
Nordrhein-Westfalen	N. Thiele	R. Geffert
Rheinland-Pfalz	U. Heitmann	Th. Kramer
Saarland	P. Saar	St. Reuter
Sachsen	H. Preuß	
Sachsen-Anhalt	S. Sturm	K. Jenewein
Schleswig-Holstein	P. Krüß	B. Reiner
Thüringen	K. Gehring	Th. Euchler

TOP 10 Antrag auf Anpassung der Mitgliedsbeiträge

Eine Beitragserhöhung (die erste seit 1995) um 3,- € auf 30,- € für Vollmitglieder sowie um 2,- € auf 17,- € für Studierende/Referendare, jeweils im Lastschriftverfahren, sonst zzgl. 3,- €, wurde mit 11 Ja-Stimmen angenommen. Die Bekanntmachung erfolgt durch die Veröffentlichung des Protokolls in der Zeitschrift lernen&lehren.

TOP 11 Verschiedenes

- Der Zeitschriftenpreis muss mit dem Verlag abgestimmt werden. Dies übernimmt B. Schweckendieck.
- Der Vorstand soll kalkulieren, ob auch Pensionäre einen Preisnachlass erhalten können.
- Ebenfalls soll die Idee einer Fördermitgliedschaft für Firmen gegen z. B. kostenfreies Ausstellen bei Veranstaltungen oder Werbung auf der homepage geprüft werden.
- Die nächste BAG-Fachtagung soll gemeinsam mit der BAG Metalltechnik im Frühjahr 2010 in Heidelberg stattfinden.

gez. B. Schweckendieck                      gez. Prof. Dr. F. Howe  
 (Protokollführung)                          (1. Vorsitzender)

# GTW vergibt Wissenschaftspreis 2009

## „Gewerblich-technische Wissenschaften“

Die Arbeitsgemeinschaft Gewerblich-Technische Wissenschaften und ihre Didaktiken (GTW) in der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e. V. (GfA) zeichnet alle zwei Jahre wissenschaftliche Arbeiten aus, die wichtige Beiträge zur Entwicklung des Erkenntnisstandes in den gewerblich-technischen Wissenschaften und ihren Didaktiken leisten. Im Rahmen der Herbstkonferenz 2009 der GTW in Bremen wurde der von FESTO gesponserte Wissenschaftspreis „Gewerblich-technische Wissenschaften“ an vier Preisträger verliehen. Ausgewählt wurden je zwei Dissertationen und Studienabschlussarbeiten, die einen thematischen Schwerpunkt im Bereich der Arbeits-, Bildungs- und Technikwissenschaften haben. Insgesamt wurden neun Arbeiten mit durchweg sehr gutem Ergebnis aus unterschiedlichen Hochschulen in die engere Wahl genommen.



*Vergabe des GTW-Wissenschaftspreises 2009 auf der „MS Treue“ anlässlich der GTW-Herbstkonferenz an der Universität Bremen (von links: GTW-Sprecher Prof. Dr. GEORG SPÖTTL, GTW-Sprecher Prof. Dr. MATTHIAS BECKER, GTW-Preisträger Dr. FRANZ-FERDINAND MERSCH, FESTO-Vertreter THOMAS MEHWALD, GTW-Preisträger Dr.-Ing. C. BENJAMIN NAKHOSTEEN, GTW-Preisträger PATRICK SCHÜTZ, GTW-Preisträger MARKO TAUBERT, Staatsrat CARL OTHMER)*

Nach Beratung und Beschlussfassung einer von der GTW gebildeten Auswahlkommission\*) wurden die folgenden Arbeiten ausgezeichnet:

#### *Preisträger 2009 im Bereich Dissertationen:*

- Dr. FRANZ FERDINAND MERSCH: „Zusammenhänge von Arbeit, Technik und Bildung im Bauwesen. Berufswissenschaftliche Grundlagen für didaktische Entscheidungen im Leichtbau.“ Er promovierte mit seiner Arbeit an der Technischen Universität Berlin zum Doktor der Philosophie (Betreuer: Prof. MEYSER, TU Berlin).
- Dr.-Ing. C. BENJAMIN NAKHOSTEEN: „Technisches Erfahrungswissen in industriellen Produktionsprozessen.“ Er promovierte mit seiner Arbeit an der TU Dortmund zum Doktor der Ingenieurwissenschaften (Betreuer: Prof. OTT, TU Dortmund).

#### *Preisträger 2009 im Bereich Studienabschlussarbeiten::*

- PATRICK SCHÜTZ: „Konzeption, Realisierung und Erprobung eines Makromodells und eines Modellversuchs zum mikro-mechanischen Drehratensensor zur Veranschaulichung des ESP-Konzepts im Kraftfahrzeug für Schülerinnen und Schüler.“ Er hat sein erstes Staatsexamen in der beruflichen Fachrichtung Metalltechnik im Saarland abgelegt (Betreuer: Prof. SCHÜTZE, Universität des Saarlandes).
- MARKO TAUBERT: „Lasermaterialbearbeitung als Gegenstand der metalltechnischen Erstausbildung – Konzept für die Integration des Laserstrahlschneidens in den Berufsschulunterricht ausgewählter Metallberufe.“ Er hat sein erstes Staatsexamen in der beruflichen Fachrichtung Metalltechnik an der TU Dresden abgelegt (Betreuer: Prof. SCHLAUSCH, Uni Flensburg).

Neben der Exzellenz der Arbeiten war ein wichtiges Entscheidungskriterium u. a. auch der Aspekt, dass durch die ausgewählten Arbeiten charakteristische Arbeits- und Forschungsschwerpunkte der gewerblich-technischen Wissenschaften und ihrer Didaktiken repräsentiert werden. Die Analyse betrieblicher Arbeitsprozesse im Bereich der beruflichen Facharbeit, die Entwicklung der Ausbildungsberufe und des beruflichen Ausbildungssystems in einem technischen Berufsfeld, die Bear-

beitung neuer bildungspolitischer Fragestellungen in Verbindung mit einer kompetenzfördernden Medienentwicklung und neuen mediengestützten Lernformen sowie die Umsetzung ordnungspolitischer Modernisierungsstrategien in die Ausbildungsarbeit der berufsbildenden Schulen bilden nach Überzeugung der Kommission höchst bedeutsame Handlungsfelder für wissenschaftliche Praxis- und Untersuchungsfelder in den gewerblich-technischen Wissenschaften und ihren Didaktiken.

Besonderer Dank der GTW geht an die Firma FESTO, mit der sich ein namhafter Technologie- und Lehrmittelhersteller bereit gefunden hat, die Preisverleihung finanziell zu unterstützen. Der GTW-Wissenschaftspreis wird regelmäßig im Rahmen der alle zwei Jahre stattfindenden Herbstkonferenz vergeben.

Die GTW ruft alle Absolventen eines gewerblich-technischen oder berufspädagogischen Studiums sowie Promoventen deutschsprachiger Universitätsstandorte auf, sich in Zukunft noch zahlreicher mit Vorschlägen exzellenter und innovativer Dissertationen und Studienabschlussarbeiten (Staatsexamens-, Diplom- und Masterarbeiten) an dem Auswahlverfahren zu beteiligen. Gutachter und Betreuer von geeigneten Arbeiten ab Mitte 2009 werden gebeten, auf den GTW-Wissenschaftspreis 2011 hinzuweisen.

\*) Prof. Dr. MATTHIAS BECKER, Uni Flensburg (GTW-Sprecher); Prof. Dr. GERALD HEIDEGGER, Uni Flensburg, Prof. Dr. JOHANNES MEYSER, TU Berlin; Prof. Dr. JOSEPH PANGALOS, TU Hamburg-Harburg; Prof. Dr. GEORG SPÖTTL, Uni Bremen (GTW-Sprecher)

---

## Verzeichnis der Autorinnen und Autoren

### **ADOLPH, GOTTFRIED**

Prof. em. Dr., Hochschullehrer,  
Schwefelstr. 22, 51427 Bergisch-  
Gladbach, Tel.: (022 04) 627 73,  
E-Mail: gottfried.adolph@t-online.de

### **BECKER, MATTHIAS**

Prof. Dr., Juniorprofessor, Universität  
Flensburg, Berufsbildungsinstitut Arbeit  
und Technik (biat), Auf dem Campus 1,  
24943 Flensburg, Tel.: (04 61)  
8 05 21 60, E-Mail: becker@biat.uni-  
flensburg.de

### **GRIMM, AXEL**

StR, Wissenschaftlicher Mitarbeiter,  
Technische Universität Berlin, Institut  
für Berufliche Bildung u. Arbeitslehre  
(IBBA), Franklinstr. 28/29, 10587  
Berlin, Tel.: (030) 31 47 37 36, E-Mail:  
axel.grimm@alumni.tu-berlin.de

### **HERKNER, VOLKMAR**

Prof. Dr., Universität Flensburg,  
Berufsbildungsinstitut Arbeit u. Technik  
(biat), Auf dem Campus 1, 24943  
Flensburg, Tel.: (04 61) 8 05-21 53, E-  
mail: volkmar.herkner@biat.uni-flens-  
burg.de

### **KÜHN, SUSANNE AMIRA**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin,  
Universität Siegen, Nationales Bil-

dungspanel für die BRD (NEPS),  
Adolf-Reichwein-Str. 2, FB 01, 57068  
Siegen, Tel. (02 71) 7 40 30 54, E-Mail:  
kuehn@soziologie.uni-siegen.de

### **MAASZ, CHRISTIAN**

OStR, Fachleiter Sozialkunde, Ober-  
stufenzentrum TIEM, Goldbeck-  
weg 8-14, 13599 Berlin, Tel.: (030)  
35 49 46-0, E-Mail: christianmaasz@  
web.de

### **MERSCH, FRANZ FERDINAND**

Professur für Bautechnik und Holz-  
technik /Berufliche Didaktik (Vertre-  
ter), TU Dresden, Fakultät Erziehungs-  
wissenschaften, 01062 Dresden, Tel.:  
(03 51) 4 63-3 49 47, E-mail: ffmersch@  
t-online.de

### **MUSEKAMP, FRANK**

Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Uni-  
versität Bremen, Institut Technik und  
Bildung (ITB), Am Fallturm 1, 28359  
Bremen, Tel.: (04 21) 2 18 96 12, E-  
Mail: musekamp@uni-bremen.de

### **SCHMELZ, MARTIN**

Dipl. Ing. (FH) Fahrzeugtechnik, Leh-  
rer am Carl-Severing-Berufskolleg für  
Metall- und Elektrotechnik der Stadt  
Bielefeld im Schwerpunkt Verkehrs-  
technik, Vorsitzender des Gesellen-

prüfungsausschusses der Kfz-Innung  
Bielefeld. Hermann-Delius-Str. 4,  
33607 Bielefeld, Tel.: (05 21) 51 24 36

### **SPÖTTL, GEORG**

Prof. Dr. M. A., Hochschullehrer, Spre-  
cher des ITB, Universität Bremen,  
Institut Technik und Bildung (ITB),  
Am Fallturm 1, 28359 Bremen, Tel.:  
(04 21) 2 18 46 48, E-Mail: gspoettl@  
uni-bremen.de

### **WEBER, HEIKO**

Forschungsinstitut Betriebliche Bil-  
dung (f-bb), Obere Turnstr. 8, 90429  
Nürnberg, Tel.: (09 11) 2 77 79-19, E-  
Mail: weber.heiko@f-bb.de

### **WEHMEYER, CARSTEN**

Dr., StR, Walther-Lehmkuhl-Schule  
Neumünster, abgeordnete Lehrkraft  
an der Universität Flensburg, Be-  
rufsbildungsinstitut Arbeit u. Technik  
(biat), Auf dem Campus 1, 24943  
Flensburg, Tel.: (04 61) 8 05-21 49, E-  
mail: wehmeyer@biat.uni-flensburg.de

### **WESSELER, THOMAS**

OStR, Nicolaus-August-Otto-Berufs-  
kolleg Köln, Eitorfer Str. 16, 50679  
Köln, Tel: (02 21) 22 19 11 41, E-Mail:  
t.wessler@schulen-koeln.de

**Ständiger Hinweis**

Bundesarbeitsgemeinschaft Elektrotechnik-Informatik und Metalltechnik

Alle Mitglieder der BAG Elektrotechnik-Informatik und der BAG Metalltechnik müssen eine Einzugsermächtigung erteilen oder zum Beginn eines jeden Kalenderjahres den Jahresbeitrag (zurzeit 30,- EUR eingeschlossen alle Kosten für den verbilligten Bezug der Zeitschrift *lernen & lehren*) überweisen. Austritte aus der BAG Elektrotechnik-Informatik bzw. der BAG Metalltechnik sind nur zum Ende eines Kalenderjahres möglich und müssen drei Monate zuvor schriftlich mitgeteilt werden.

Die Anschrift der Geschäftsstelle der Bundesarbeitsgemeinschaft Elektrotechnik-Informatik lautet:

BAG Elektrotechnik-Informatik  
Geschäftsstelle, z. H. Frau Brigitte Schweckendieck  
c/o ITB – Institut Technik und Bildung  
Am Fallturm 1  
28359 Bremen  
Tel.: 04 21/218-4927  
Fax: 04 21/218-4637  
Konto-Nr. 1 707 532 700  
Volksbank Bassum-Syke (BLZ 291 676 24).

Die Anschrift der Geschäftsstelle der Bundesarbeitsgemeinschaft Metalltechnik lautet:

BAG Metalltechnik  
Geschäftsstelle, z. H. Herrn Michael Sander  
c/o ITB – Institut Technik und Bildung  
Am Fallturm 1  
28359 Bremen  
Tel.: 04 21/218-4924  
Fax: 04 21/218-4637  
Konto-Nr. 10 045 201  
Kreissparkasse Verden (BLZ 291 526 70).

**Beitrittserklärung**

Ich bitte um Aufnahme in die Bundesarbeitsgemeinschaft für Berufsbildung in der Fachrichtung

Elektrotechnik-Informatik e. V. bzw.  Metalltechnik e. V.

Der jährliche Mitgliedsbeitrag beträgt zz. 27,- EUR. Auszubildende, Referendare und Studenten zahlen zz. 17,- EUR gegen Vorlage eines jährlichen Nachweises über ihren gegenwärtigen Status. Der Mitgliedsbeitrag wird grundsätzlich per Bankeinzug abgerufen. Mit der Aufnahme in die BAG beziehe ich kostenlos die Zeitschrift *lernen & lehren*.

Name: ..... Vorname: .....

Anschrift: .....

E-mail: .....

Datum: ..... Unterschrift: .....

Ermächtigung zum Einzug des Beitrages mittels Lastschrift:

Kreditinstitut: .....

Bankleitzahl: ..... Girokonto-Nr.: .....

Weist mein Konto die erforderliche Deckung nicht auf, besteht für das kontoführende Kreditinstitut keine Verpflichtung zur Einlösung.

Datum: ..... Unterschrift: .....

Garantie: Diese Beitrittserklärung kann innerhalb von 10 Tagen schriftlich bei der Bundesarbeitsgemeinschaft für Berufsbildung in der Fachrichtung Elektrotechnik-Informatik e. V. bzw. der Fachrichtung Metalltechnik e. V. widerrufen werden. Zur Wahrung der Widerrufsfrist genügt die Absendung innerhalb dieser 10 Tage (Poststempel). Die Kenntnisnahme dieses Hinweises bestätige ich durch meine Unterschrift.

Datum: ..... Unterschrift: .....

Bitte absenden an:

**BAG Elektrotechnik-Informatik e. V.**, Geschäftsstelle:  
ITB – Institut Technik und Bildung, z. H. Frau Brigitte  
Schweckendieck, Am Fallturm 1, 28359 Bremen

**BAG Metalltechnik e. V.**, Geschäftsstelle:  
ITB – Institut Technik und Bildung, z. H. Herrn Michael  
Sander, Am Fallturm 1, 28359 Bremen



---

# **lernen & lehren**

## **Eine Zeitschrift für alle, die in**

betrieblicher Ausbildung,  
berufsbildender Schule,  
Hochschule und Erwachsenenbildung sowie  
Verwaltung und Gewerkschaften  
in den Berufsfeldern Elektrotechnik-Informatik und Metalltechnik tätig sind.

### **Inhalte:**

- Ausbildung und Unterricht an konkreten Beispielen
- technische, soziale und bildungspolitische Fragen beruflicher Bildung
- Besprechung aktueller Literatur
- Innovationen in Technik-Ausbildung und Technik-Unterricht

---

lernen & lehren erscheint vierteljährlich, Bezugspreis EUR 25,56 (4 Hefte) zuzüglich EUR 5,12 Versandkosten (Einzelheft EUR 7,68).

Von den Abonnenten der Zeitschrift lernen & lehren haben sich allein über 600 in der Bundesarbeitsgemeinschaft für Berufsbildung in der Fachrichtung Elektrotechnik-Informatik e. V. sowie in der Bundesarbeitsgemeinschaft für Berufsbildung in der Fachrichtung Metalltechnik e. V. zusammengeschlossen. Auch Sie können Mitglied in einer der Bundesarbeitsgemeinschaften werden. Sie erhalten dann lernen & lehren zum ermäßigten Bezugspreis. Mit der beigefügten Beitrittserklärung können Sie lernen & lehren bestellen und Mitglied in einer der Bundesarbeitsgemeinschaften werden.

---

### **Folgende Hefte sind noch erhältlich:**

- |   |  |  |
|---|--|--|
| 58: Lernfelder in technisch-gewerblichen Ausbildungsberufen | 71: Neuordnung der Elektroberufe                         | 86: Innovative Unterrichtsverfahren  |
| 59: Auf dem Weg zu dem Berufsfeld Elektrotechnik/Informatik | 72: Alternative Energien                                 | 87: Kosten, Nutzen und Qualität in der beruflichen Bildung                   |
| 60: Qualifizierung in der Recycling- und Entsorgungsbranche | 73: Neue Technologien und Unterricht                     | 88: Entwicklung beruflicher Schulen  |
| 61: Lernfelder und Ausbildungsreform                        | 74: Umsetzung des Lernfeldkonzeptes in den neuen Berufen | 89: Fachkräftebedarf im gewerblich-technischen Bereich                       |
| 62: Arbeitsprozesswissen – Lernfelder – Fachdidaktik        | 75: Neuordnung der Metallberufe                          | 90: Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung                                |
| 63: Rapid Prototyping                                       | 76: Neue Konzepte betrieblichen Lernens                  | 91: Europa – aktuelle Herausforderungen an berufliches Lernen                |
| 64: Arbeitsprozesse und Lernfelder                          | 77: Digitale Fabrik                                      | 92: Veränderungen in Schule und Unterricht gestalten                         |
| 65: Kfz-Service und Neuordnung der Kfz-Berufe               | 78: Kompetenzerfassung und -prüfung                      | 93: Ausbildung in der Mikrosystemtechnik: Stand – Probleme – Ausblick        |
| 66: Dienstleistung und Kundenorientierung                   | 79: Ausbildung von Berufspädagogen                       | 94: Materialbearbeitung mit Lasersystemen: Arbeits- und Ausgestaltung        |
| 67: Berufsbildung im Elektrohandwerk                        | 80: Geschätzprozessorientierung                          | 95: Messen und Diagnose als Gegenstand beruflicher Arbeits- und Lernprozesse |
| 68: Berufsbildung für den informatisierten Arbeitsprozess   | 81: Brennstoffzelle in beruflichen Anwendungsfeldern     |  |
| 69: Virtuelles Projektmanagement                            | 82: Qualität in der beruflichen Bildung                  |  |
| 70: Modellversuchsprogramm „Neue Lernkonzepte“              | 83: Medientechnik und berufliches Lernen                 |  |
|   | 84: Selbstgesteuertes Lernen und Medien                  |  |
|   | 85: Die gestreckte Abschlussprüfung                      |  |

Bezug über: Heckner Druck- und Verlagsgesellschaft GmbH  
Postfach 15 59, 38285 Wolfenbüttel  
Telefon (0 53 31) 80 08 40 • Fax (0 53 31) 80 08 58

---

Von Heft 16: „Neuordnung im Handwerk“ bis Heft 56: „Gestaltungsorientierung“ ist noch eine Vielzahl von Heften erhältlich.  
Informationen über: Donat Verlag • Borgfelder Heerstraße 29 • 28357 Bremen • Telefon (0421) 27 48 86 • Fax (0421) 27 51 06