

DOKUMENTATION

Ortwin Frömsdorf



Bericht aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Reform des Berufsbildungsgesetzes

Bei der anstehenden Reform des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) sind bereits konkrete Ergebnisse erkennbar, die Diskussionsphase in den zuständigen Organisationen neigt sich dem Ende zu. **Im Hauptausschuss des BIBB hat die Gruppe der Arbeitgeber anlässlich der Beratung des Entwurfs des Berufsbildungsberichtes 2004 ein eigenes Votum zu dieser Reform formuliert, das wie folgt lautet:**

„ ... Dazu ist positiv festzuhalten, dass die Eckwerte das in den letzten dreißig Jahren bewährte Berufsbildungsrecht im Wesentlichen bestätigen. Die Bundesregierung sieht keine Umstrukturierung des gesamten Systems, sondern punktuelle Verbesserungen der gesetzlich gegebenen Flexibilität und eine konsequente Nutzung vorhandener Spielräume vor. Dies entspricht der Grundeinschätzung der Wirtschaft.

Im Einzelnen ist zu begrüßen, dass in vielen Punkten Vorschläge der Wirtschaft zur Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems aufgegriffen wurden. Hierzu gehören

- die verstärkte Einführung weniger komplexer, auch zweijähriger Berufe,
- die Verschlinkung der Ordnungsverfahren durch Prozessvereinfachung und ihre Verkürzung durch Schlichtung im Konfliktfall,
- die Ausdehnung der gesetzlichen Erprobungsmöglichkeiten für neue Ausbildungs- und Prüfungsformen und neue Berufe,
- die Einführung länderübergreifender Standards für die berufsbildenden Schulen,
- die gesetzliche Verankerung neuer Prüfungsformen (z. B. gestreckte Abschlussprüfungen),
- die Möglichkeit der Berücksichtigung gutachterlicher Stellungnahmen Dritter in der Abschlussprüfung,
- die Stärkung der internationalen Ausrichtung der dualen Ausbildung,
- die Erweiterung und Vereinheitlichung des Zugangs beruflich Qualifizierter zur Hochschule.

Die vorgeschlagene erweiterte Zulassung der Absolventen vollzeitschulischer Berufsbildungsgänge zur Berufsabschlussprüfung bedarf sorgfältiger Konditionierung, um Strukturverschiebungen weg von der betrieblichen, hin zur schulischen Ausbildung und Fehlsteuerungen am Ausbildungsmarkt auszuschließen.

Negativ ist dagegen die einseitige Orientierung der Eckpunkte am Ziel der Sicherung eines Ausbildungsangebots, das den Wünschen der ausbildungsinteressierten Jugendlichen entspricht. Dagegen werden die Perspektiven und das Interesse der ausbildenden Unternehmen vernachlässigt. Die Ausbildung muss in erster Linie unternehmensbezogener, flexibler und kostengünstiger werden, wenn die enge Verbindung mit der Arbeitswelt – das eigentliche Qualitätsmerkmal des deutschen Ausbildungssystems – auch in Zukunft gewährleistet sein soll. Hierzu enthalten die Eckpunkte keine Vorschläge.

Die Wirtschaft merkt kritisch an, dass viele ihrer Vorschläge zur Beseitigung von Ausbildungshemmnissen, zur Förderung der betrieblichen Ausbildung und zur Erleichterung von Innovationen in den BMBF-Eckwerten nicht aufgegriffen wurden. Die Wirtschaft fordert insbesondere

- einen gesetzlichen Beitrag zur Flexibilisierung der seit Beginn der 90er Jahre in vielen Bereichen viel zu hoch angesetzten Ausbildungsvergütungen durch Neudefinition der „Angemessenheit“ im Berufsbildungsgesetz,
- die Stärkung der Rechtsposition des Ausbildungsbetriebs durch erweiterte Kündigungsmöglichkeiten und Widerspruchsrechte sowie Verlängerung der Probezeit,
- die Erweiterung der fachlichen Ausbildungsseignung zum Beispiel durch Streichung des Mindestalters,
- die Streichung der im Betriebsverfassungsgesetz verankerten Sonderrechte von Jugend- und Auszubildendenvertretern bei der Übernahme in Beschäftigung.

Erweiterte Zuständigkeiten der Berufsbildungsausschüsse und ein volles Stimmrecht der Berufsschullehrer in den Ausschüssen lehnt die Wirtschaft ab. Dies wäre sinnwidrig, weil die Ausschüsse auch über Fragen entscheiden, die berufsschulische Belange nicht berühren (z. B. berufliche Fortbildung). Zudem sind die Sozialpartner auch nicht in Entscheidungsgremien der Schulen vertreten.

Gesetzliche Verordnungen zur Regelung regionaler Berufsbildungsdialoge sind nicht erforderlich, weil entsprechende Dialoge bereits vielerorts erfolgreich anbieten.“

In „position“ (dem IHK-Magazin für Berufsbildung, herausgegeben vom DIHK, der Dachorganisation der Industrie- und Handelskammern), Ausgabe 3. Quartal 2004, wird unter dem Titel „**Neues Berufsbildungsgesetz entwertet IHK-Abschuss**“ (von Markus Kiss) Folgendes ausgeführt:

Das Berufsbildungsreformgesetz verwässert und entwertet aus Sicht des DIHK das Gütesiegel „IHK-Prüfung“. Nach dem Entwurf sollen auch Berufsfachschüler mit vollzeitschulischer Ausbildung zur IHK-Prüfung zugelassen werden. Dies ist bisher allein Absolventen des dualen Systems vorbehalten. Die IHKs lehnen diesen Vorschlag ab, denn langfristig höhlt die verstärkte Ausbildung von Vollzeitschülern die duale Ausbildung in Schule und Betrieb aus: Die besseren Schulabgänger würden in die Schule gehen, die schlechten in die Betriebe. Gaststätten und Handel dürfte in diesem Fall der Nachwuchs ausgehen.

Falsche Akzente setzen auch die Vorschriften zur Aufgabenbeschreibung der Berufsbildungsausschüsse der Kammern und zum Stimmrecht der Lehrer in den Berufsbildungsausschüssen. Zu einer ausufernden Bürokratie würde auch der Plan gehören, neue Gremien der Berufsbildungsplanung in den Regionen einzurichten. Dies würde die Arbeit der IHKs bremsen, die Mitbestimmung der Gewerkschaften in den Gremien der beruflichen Bildung dagegen stärken. Die vielen freiwilligen regionalen Bündnisse würden zerstört.

Nach dem Beschluss des Entwurfs durch das Bundeskabinett folgen im Herbst die Beratungen im Bundesrat und Bundestag sowie eine Experten-Anhörung im Bundestag. Nach den Plänen der Bundesregierung soll das neue Gesetz spätestens am 1. März 2005 in Kraft treten.

Moderne europäische Berufsbildungspolitik gefordert

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag und dessen Bildungsausschuss setzt in der europäischen Bildungsdebatte klare deutsche Akzente, so bei seiner ersten Tagung in Brüssel im Herbst vergangenen Jahres. Bettina Wurster und Barbara Fabian, beide DIHK, berichten darüber in einem Beitrag in „position“ (Ausgabe 1/2004) u. a. Folgendes:

„Für die berufliche Bildung sind die Transparenz-Instrumente derzeit besonders interessant. In den kommenden Jahren werden so genannte ‚nationale Referenzstellen‘ in jedem Mitgliedstaat fremdsprachliche Zeugnis erläuterungen zu den im Mitgliedstaat erwerbenden Abschlüssen bereithalten. Mit diesen Informationen zu den Inhalten einer Ausbildung können sich Arbeitnehmer leichter im Ausland bewerben. Den Unternehmen sollen die Transparenz-Instrumente eine Hilfe darstellen, im Ausland erworbene Qualifikationen leichter einzuordnen und zu bewerten.“

Der DIHK kritisierte an der europäischen Berufsbildungspolitik, dass mit der geplanten europäischen Richtlinie zur Anerkennung von Berufsqualifikationen und ihrem Stufenschema für berufliche Qualifikationen sehr wohl eine Gleichmacherei herbeigeführt wird. Schlimmer noch, es soll gleichgemacht werden, was nicht gleich ist. Das duale Bildungssystem wird in der Richtlinie auf einem Anlernniveau angesiedelt, was daher rührt, dass das betriebliche Lernen im Rahmen des dualen Systems gegenüber schulischen Lernphasen in anderen Ländern zu niedrig bewertet wird. Zwar bezieht sich die Richtlinie derzeit nur auf so genannte reglementierte Berufe, das heißt solche Berufe, deren Ausübung rechtlich eine bestimmte Qualifikation voraussetzt (z. B. Gesundheitsberufe). Die IHK-Berufe sind ausnahmslos nicht reglementiert. Es besteht aber die Befürchtung, dass dieses Stufenschema eine negative Ausstrahlungswirkung auf die Bewertung deutscher Berufsabschlüsse allgemein hat. Dies würde dazu führen, dass das duale System mit seinem hohen Qualifikationsniveau im europäischen Vergleich weit unter Wert angesiedelt würde.

Der Bildungsausschuss hat auf seiner Sitzung in Brüssel die Erklärung **„Bildung für Europa: Mit klugen Köpfen an die Weltspitze“** verabschiedet und fordert damit einen 20-Punkte-Katalog für eine bessere europäische Bildungspolitik. Die Forderungen lauten:

1. Bildungsziele und Benchmarks für Europa festlegen
2. Berufsbildung in Europa an den betrieblichen Bedürfnissen ausrichten
3. Ausbildungsreife sichern – Menschen zu lebenslangem Lernen befähigen
4. Gemeinsame Verantwortung für lebenslanges Lernen entwickeln
5. Berufsbildung stärker europäisch und international ausrichten
6. Unternehmerisches Denken und Handeln als Lernkultur in Europa verankern
7. Berufsabschlüsse und Qualifikationen transparent und sachgerecht darstellen
8. Europäische Bildungsprogramme praxisnah ausgestalten
9. Neue Medien in der beruflichen Bildung einsetzen
10. Mobilität beim europäischen Studieren und Forsuchen verstärken

Die gesamte Erklärung, die sämtliche Forderungen detailliert beschreibt, ist beim DIHK erhältlich.

Ansprechpartnerin: Barbara Fabian, fabian.barbara@bruessel.dihk.de.

„Die Einstufung aufgrund rein schulischer Lernzeiten negiert die Qualität der deutschen Berufsausbildung“, so Nikolaus W. Schües, Vizepräsident des DIHK und Vorsitzender des Bildungsausschusses. Der DIHK fordert daher von der Europäischen Kommission eine angemessene Einordnung der deutschen beruflichen Bildung in den europäischen Kontext und stärkere Bildungsanstrengungen in Form von nationalen Masterplänen. „Europäische Berufsbildungspolitik geht momentan an den betrieblichen Bedürfnissen vorbei“, so Schües weiter.“

Der Ausbildungsstellenmarkt aus der Sicht der Arbeitgeber

Der Hauptausschuss des BIBB hat die gesetzliche Aufgabe, die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung zu beraten. Dazu gehört auch die Stellungnahme zum jährlich vom Bundesministerium für Bildung und Forschung vorzulegenden Entwurf des Berufsbildungsberichts. Die Gruppen der Beauftragten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer brachten in dieser Stellungnahme zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2004 u. a. eigene „Minderheitsvoten“ zum Ausbildungsstellenmarkt ein. **Das Minderheitsvotum** der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber im Hauptausschuss des BIBB über das Thema Ausbildungsstellenmarkt im Entwurf des Berufsbildungsberichts 2004 lautet wie folgt:

„Am Ende des Vermittlungsjahres 2002/03 waren die Fakten klar und die Bilanz fiel weitgehend ausgeglichen aus – trotz einer desolaten wirtschaftlichen Lage, in der vielen Betrieben verstärkte Investitionen in Ausbildung mehr als schwer fielen. Daneben wirkt sich auch die vielfach unzureichende Ausbildungsreife der Bewerber belastend auf die Ausbildungssituation aus. Dennoch konnte dank einer enormen Kraftanstrengung der Wirtschaft eine weitgehend ausgeglichene Bilanz gezogen werden. So fällt bei einem Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von rund 600.000 in 2003 die Veränderung bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen mit –14.700 deutlich unterproportional aus.

Insgesamt sind 2003 rund 557.610 Ausbildungsverträge abgeschlossen worden (122.870 in den neuen und 434.750 in den alten Bundesländern). Die Zahl ist damit gegenüber dem Vorjahr kaum zurückgegangen (–2,6 Prozent). Einer Gesamtnachfrage von rund 592.600 Jugendlichen stand ein Gesamtangebot an Ausbildungsplätzen von rund 572.500 gegenüber. Das Angebot deckt damit rund 97 Prozent der Nachfrage ab.

Auch die Vermittlungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit macht die positive Entwicklung im Jahresverlauf 2003 deutlich: Schon zum 30. September waren 95 Prozent der gemeldeten Bewerber versorgt. Im Rahmen der Nachvermittlungsoffensive der Wirtschaft im 4. Quartal 2003 konnten bis Ende Dezember mehr als 18.700 der 35.000 am 30.09 noch unvermittelt gemeldeten Bewerber versorgt werden. Zum gleichen Zeitpunkt waren noch rund 4.280 Plätze unbesetzt. Damit ist die „Lehrstellenlücke“ auf rund 12.000 Ende Dezember zusammengeschmolzen – unter Einbeziehung der Ausbildungsplätze, die im Rahmen der Nachvermittlung noch für 2003 gemeldet wurden und noch unbesetzt sind, sogar auf 7.500. Rund 98 Prozent der Bewerber sind versorgt. Selbst 1992, als insgesamt ein Überhang von rund 114.000 Lehrstellen gegenüber Bewerbern zu verzeichnen war und damit jeder Jugendliche eigentlich eine Stelle hätte finden müssen, waren Ende September noch rund 2,4 Prozent der Bewerber unvermittelt gemeldet.

Die Vermittlung eines beträchtlichen Anteils von Bewerbern scheitert an ihrer mangelnden Ausbildungsreife und -motivation. Die Erfahrungen von zuständigen Stellen, Betrieben und Arbeitsämtern in der Nachvermittlung haben gezeigt, dass von den im letzten Jahresquartal noch unvermittelten Bewerbern ein Großteil nicht ausbildungsreif oder nicht wirklich an

einer Ausbildung interessiert ist. So dokumentierten etwa bei Lehrstellenbörsen 2003 durchschnittlich nur die Hälfte der eingeladenen, noch unvermittelt gemeldeten Jugendlichen ihr Interesse durch Erscheinen. Zudem werden Betrieben häufig mit Bewerbern konfrontiert, die schon aufgrund großer schulischer und/oder persönlich-sozialer Defizite nicht für eine Ausbildung geeignet sind. Wie groß dieses Problem ist, machte Bundesministerin Bulmahn deutlich, als sie im Juli 2003 unter Berufung auf PISA konstatierte, dass 25 Prozent der Jugendlichen erhebliche Probleme haben, ‚einfache Texte zu verstehen oder Rechenaufgaben zu lösen‘. Umso positiver ist die Bilanz auf dem Ausbildungsmarkt zu bewerten. Denn es gelingt der Wirtschaft dank großer Anstrengungen, auch solche Jugendliche in Ausbildung zu integrieren. Sie übernimmt hier längst in erheblichem Ausmaß gesellschaftliche Verantwortung für die junge Generation.“

Die Aktivitäten der Wirtschaft werden in diesem Minderheitsvotum der Arbeitgeber wie folgt beschrieben: „In den vergangenen Monaten hat das duale Ausbildungssystem angesichts der positiven Bilanz auf dem Ausbildungsmarkt seine Fähigkeit bewiesen, auch unter schwierigen Rahmenbedingungen den betrieblichen Bedarf an Fachkräften zu sichern und den ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen Ausbildungsplätze anzubieten. Die Unternehmen, Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie Kammern haben alle Anstrengungen unternommen und trotz sinkender Beschäftigung und steigender Insolvenzen das Ausbildungsangebot im Jahresverlauf deutlich gesteigert. Sie haben durch Einzelsprache, -Aktionen, durch Beratung, Organisationshilfen und direkte Unterstützung viele Unternehmen neu für Ausbildung oder für mehr Ausbildung gewonnen. Sie haben zudem durch zahlreiche Vermittlungsaktionen wie Lehrstellenbörsen im Internet und Informationstage für Ausbildungssuchende und potenzielle Ausbildungsbetriebe die Zahl der noch unvermittelten Bewerber weiter reduziert und noch offene Lehrstellen besetzt. Im Rahmen der Nachvermittlung wurden noch unvermittelt gemeldete Jugendliche eingeladen und bekamen zum Teil konkrete Angebote unterbreitet.“

Um auf Spitzenebene die Maßnahmen zu koordinieren und zu bündeln, ist eine Task Force gebildet worden, die Vertreter der vier Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft (BDA, BDI, DIHK, ZDH) umfasst. Die Task Force hat daran gearbeitet, das Thema Ausbildung öffentlichkeitswirksam zu transportieren, Aktivitäten der Wirtschaft zur Schaffung von Ausbildungsplätzen zu koordinieren und bekannt zu machen.

Angesichts der positiven Bilanz und der zahlreichen Initiativen gilt der Dank auch an dieser Stelle allen Unternehmen, die 2003 angesichts schwieriger Wirtschaftslage ihr Ausbildungsengagement nicht verringert oder weiter verstärkt haben, sowie allen Verbänden und zuständigen Stellen, die mit ihrem Engagement und ihrer Unterstützung zahlreiche Ausbildungsplätze mobilisiert haben. Die Ausbildungs Offensive war dadurch ein voller Erfolg.“

Modernisierung der Berufsausbildung im Einzelhandel

Endlich – am 01.08.2004 sind sie gestartet: die unter der Federführung des BIBB gemeinsam mit den Sozialparteien **grundlegend modernisierten Ausbildungsregelungen für die Berufe „Verkäufer/in“ (zweijährige Ausbildung) und „Kaufmann/frau im Einzelhandel“ (dreijährige Ausbildung)**. Sie lösen die seit 1968 bzw. 1987 gültigen Vorschriften ab und setzen an ihre Stelle ein **in hohem Maße flexibles und durchlässiges Ausbildungskonzept**: Den Ausbildungsunternehmen ermöglichen sie, die Ausbildung an dem jeweiligen Betriebsbedarf auszurichten. Auszubildenden bieten sie die Chance, ihren Interessen zu folgen und ihre Ausbildungsinhalte aus einer Vielzahl angebotener Wahlqualifikationen zu kombinieren. Und sollten angehende Verkäufer/innen nach ihrer zweijährigen Ausbildung feststel-

len, dass sie weiter lernen möchten, ist auch das ohne Probleme möglich: Das für beide Berufe entwickelte Gesamtkonzept baut auf Durchlässigkeit und macht es leicht, bis zum Abschluss „Kaufmann/frau im Einzelhandel“ durchzusteigen.

Angesichts des enormen Strukturwandels, den der Wirtschaftsbereich „Einzelhandel“ in den letzten Jahren erfahren musste, war eine Modernisierung der Einzelhandelsberufe mit derzeit über 100 000 Auszubildenden seit langem überfällig: Rationalisierungs- und Konzentrationsprozesse, Preiswettbewerb, Umsatzrückgang und Personalabbau haben das Profil der Unternehmen geschärft. Im eigenen Betrieb qualifiziertes, flexibel einsetzbares und in hohem Maße kundenorientiert denkendes und handelndes Personal ist in dieser Situation eine wichtige Grundlage, um erfolgreich am Markt weiterbestehen zu können.

Die veränderten Anforderungen an die Fachkräfte im Einzelhandel finden ihren Niederschlag in umfangreichen Änderungen sowohl der Ausbildungsstruktur wie auch der Ausbildungsinhalte der Berufe „Verkäufer/in“ und „Kaufmann/frau im Einzelhandel“.

Über die **veränderte Ausbildungsstruktur** äußerte sich das BIBB kurzgefasst wie folgt:

- **Gemeinsames Ausbildungskonzept** mit identischen Inhalten in den ersten beiden Ausbildungsjahren zur Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen den Berufen und der Durchstiegsmöglichkeiten für Verkäufer/innen.
- Ausbildung nach einem **Bausteinsystem** mit Pflichtqualifikationseinheiten und zwei Arten von Wahlqualifikationseinheiten, die – je nach dem Bedarf der Betriebe und den Bedürfnissen und Neigungen der Auszubildenden – kombiniert werden können.
- In den ersten zwei Ausbildungsjahren **Vermittlung grundlegender Inhalte für eine verkaufsorientierte Tätigkeit in beiden Berufen** im Rahmen der Pflichtqualifikationseinheiten (21 Monate). Hinzu kommt im zweiten Ausbildungsjahr eine von vier Wahlqualifikationseinheiten (3 Monate). Kaufleute im Einzelhandel absolvieren im dritten Ausbildungsjahr eine weitere Pflichtqualifikationseinheit sowie drei von sieben angebotenen Wahlqualifikationseinheiten (je 3 Monate).
- Angebot einer **Zusatzqualifikation** „Grundlagen zur unternehmerischen Selbstständigkeit“ im dritten Ausbildungsjahr.

Das BIBB erläuterte die **veränderten Ausbildungsinhalte** kurzgefasst wie folgt:

- **Breite Warenkunde** für alle Auszubildenden im Einzelhandel.
- **Anwendungsbezogene Warenwirtschaft**, auch in computergestützter Form, sowie Anwendung von Informations- und Kommunikationstechniken (obligatorisch für alle Betriebsformen).
- **Rechnungswesen als Instrument der Steuerung und Kontrolle** statt als Dokumentationsinstrument: Kosten- und Leistungsrechnung, Statistik und Kennzahlenrechnung statt Technik der Buchführung.
- Gesprächsführung, Maßnahmen der Kundenzufriedenheit, Kundenbindung, Konfliktlösung usw. zur Verbesserung der **Kundenorientierung** und des **Kundenservice**.
- Als **Zusatzqualifikation**: Grundlagen **unternehmerischer Selbstständigkeit**, um bereits in der ersten Berufsausbildung Selbstständigkeit als berufliche Perspektive ins Blickfeld zu rücken und die Voraussetzungen, Risiken und Chancen der Gründung oder Übernahme eines Unternehmens zu thematisieren.*

* Siehe dazu die BIBB-Veröffentlichung: „Wie lernt man Unternehmer/in?“, mit Ergebnissen des BIBB-Forschungsprojekts „Beitrag der kaufmännischen Berufsbildung zur unternehmerischen Selbstständigkeit“, abrufbar im Internet unter www.bibb.de/de/6075.htm

- **Einheitliches Prüfungskonzept** für beide Einzelhandelsberufe: Gleiche Zwischenprüfung zu Beginn des zweiten Ausbildungsjahres sowie vergleichbare Gestaltung der schriftlichen und mündlichen Abschlussprüfung.

Wegen des Erlasses der neuen Ausbildungsvorschriften kurz vor Beginn des neuen Ausbildungsjahres wurde eine **Übergangsfrist bis zum 28. Februar 2005** eingerichtet. Sie gewährt den Ausbildungsbetrieben mehr Zeit zur Umstellung und erlaubt, nachvermittelte Auszubildende noch nach den alten Regelungen einzustellen.

Parallel zu den neuen Ausbildungsordnungen wurde für die schulische Ausbildung ein **neuer Rahmenlehrplan** erarbeitet, der mit der Ausbildungsordnung sachlich und zeitlich abgestimmt wurde.

Weitere Informationen zu den neuen Einzelhandelsberufen:

- „Neue Berufe in 2004“ im Internet unter www.bibb.de/de/11772.htm
- Hannelore Paulini-Schlottau: „Handel ist Wandel: Die modernisierte Einzelhandelsausbildung“; erscheint demnächst in Nr. 4/2004 der Zeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“. Bestellanschrift: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld, Tel. 0521 91101-11, Fax: 0521 91101-19, E-mail: service@wbv.de
- **Ansprechpartnerinnen** im BIBB für die Einzelhandelsberufe:
Anita Krieger, Tel.: 0228 107-2424, E-Mail: krieger@bibb.de und
Hannelore Paulini-Schlottau, Tel.: 0228 107-2423, E-Mail: paulini@bibb.de

Schauwerbegestalter/in: Neue Ausbildungsregelungen

Der seit über 20 Jahren gültige Beruf präsentiert sich seit 01.08.2004 mit modernisiertem Inhalt und einer neuen Berufsbezeichnung (erarbeitet von den Sozialparteien und unter der Federführung des BIBB). Stand für die alten „Schauwerbegestalter“ (dieser Beruf löste 1990 den bis dahin gültigen Beruf „Schaufenstergestalter/in“ ab) das Schmücken und Gestalten von Schauräumen im Mittelpunkt, so orientiert sich das neue Qualifikationsprofil des/der „Gestalters/in für visuelles Marketing“ an modernen Marketingkonzepten und das heißt: Visuelles Marketing oder auch „Visual Merchandising“. Dazu gehören die Raumgestaltung ebenso wie die Gestaltung von Events, die Entwicklung von Promotionsaktionen, die Organisation von Kundenforen sowie weitere öffentlichkeitsbezogene Maßnahmen, die darauf gerichtet sind, Waren, Produkte und Dienstleistungen so optimal und zeitgemäß wie möglich zu präsentieren, ihren Verkauf anzuregen und die Unternehmensziele zu verdeutlichen.

Zur Bewältigung dieser neuen, erweiterten beruflichen Anforderungen wurden die modernisierten **Ausbildungsvorschriften** ergänzt durch

- die berufsbezogene Anwendung von **Grafik-, Layout- und Bildbearbeitungsprogrammen**,
- kaufmännische Inhalte zur **Planung, Kalkulation und Erfolgskontrolle** des visuellen Marketings,
- grundlegende kaufmännische Inhalte, die zu einer **eigenen Unternehmensgründung** befähigen.

Mit der Modernisierung und Erweiterung des Aufgabenspektrums einher geht die **Erweiterung des Tätigkeitsfeldes** – und damit auch der potenziellen Ausbildungsbetriebe – der Gestalter/innen für visuelles Marketing. Die „alten“ Schauwerbegestalter/innen waren im wesentlichen damit beschäftigt, für den Handel Schaufenster, Werbeflächen und Verkaufsräume optisch ansprechend herzurichten – Aufgaben, die erhalten geblieben sind und auch zum Tätigkeitsbereich der Gestalter/innen für visuelles Marketing gehören. Neu hinzu gekommen sind Aufgaben im Bereich von Messen, Ausstellungen und in der Industrie (Herstellerfirmen) sowie bei Werbemittelgestaltern und Dekorationsfirmen.

- Im **Messe- und Ausstellungswesen** sollen sie Erlebnisräume, Events, Veranstaltungen, Verkaufsaaktionen und andere Aktionen konzipieren, inszenieren und gestaltet.
- **Industriebetriebe** sollen sie im Rahmen des Handelsmarketings einsetzen, um für die Vermarktung von Produkten Vorschläge zu entwickeln, die an die Handelspartner weitergegeben werden.

Weitere Informationen zu dem neuen Ausbildungsberuf „Gestalter/in für visuelles Marketing“:

- „Neue Berufe in 2004“ im Internet unter www.bibb.de/de/11772.htm
- **Ansprechpartnerinnen** im BIBB für den Ausbildungsberuf „Gestalter/in für visuelles Marketing“:
Anita Krieger, Tel.: 0228 107-2424, E-Mail: krieger@bibb.de und
Hannelore Paulini-Schlottau, Tel.: 0228 107-2423

Die Ausbildungssituation in den neuen Bundesländern

Der Hauptausschuss des BIBB hat in seiner Stellungnahme zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2004 zur Situation bei der beruflichen Ausbildung im Osten Deutschlands Folgendes hervorgehoben:

„Die Ausbildungssituation in den neuen Ländern und Berlin hat sich im Jahre 2003 trotz massiver Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze von Seiten des Bundes und der Länder und verstärkter Bemühungen zur Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots der in der Ausbildungsoffensive 2003 beteiligten Partner weiter zugespitzt. Bei nahezu gleich bleibender Zahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber hat sich die Zahl der gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen im Vergleich zum Vorjahr um 4.203 bzw. 5,5 % weiter verringert. Der Anstieg der Zahl der noch unvermittelten Jugendlichen um rund 25 % auf 12.748 ist Ausdruck der angespannten Ausbildungsplatzsituation. Das Verhältnis von unbesetzten Ausbildungsstellen und unvermittelten Bewerberinnen und Bewerber hat inzwischen ein kritisches Niveau erreicht. Zwar hat sich der Rückgang der Zahl der am 30. 09. 2003 eingetragenen neuen Ausbildungsverträge gegenüber dem Vorjahr nicht weiter beschleunigt. Der erneute Rückgang der neuen Verträge um 2.032 (1,6 %) belegt jedoch, dass eine Trendwende noch nicht in Sicht ist.“

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung begrüßt, dass die von der Bundesregierung zunächst angekündigte Degression des Gesamtkontingents geförderter Ausbildungsplätze im Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003 nicht umgesetzt wurde. Zugleich erneuert er seine Forderung, dass für einen – zumindest annähernden – rechnerischen Ausgleich auf dem Ausbildungsmarkt der neuen Länder und Berlins die Beibehaltung der öffentlichen Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze vorerst noch unverzichtbar ist.

Vor dem Hintergrund der nur zögernd einsetzenden konjunkturellen Erholung und der unverändert schwierigen wirtschaftlichen Situation vieler Unternehmen wird für das Jahr 2004 vor unrealistischen Erwartungen im Hinblick auf eine hinreichende Steigerung be-

trieblicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern gewarnt; die aktuellen Daten der Berufsberatungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit belegen diese Annahme.

Der Hauptausschuss sieht daher keine Möglichkeit, den Umfang der Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze im Ausbildungsplatzprogramm Ost 2004, wie von der Bundesregierung geplant, zu verringern und hält eine Größenordnung wie im Vorjahr von insgesamt 14.000 Plätzen für dringend erforderlich. Die Bundesregierung wird aufgefordert, von der vorgesehenen Absenkung des Gesamtkontingentes zusätzlicher Ausbildungsplätze im Ausbildungsplatzprogramm Ost 2004 abzusehen und das Programm auch im Folgejahr noch fortzuführen.

Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen

Um mit strukturfördernden Maßnahmen die Ausbildungsplatzsituation zu verbessern, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung im April 2003 das Programm „**Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen (STARRegio)**“ ins Leben gerufen und das Bundesinstitut für Berufsbildung mit seiner Durchführung beauftragt. 25 Mio. € stellt das BMBF – kofinanziert mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds – zzt. für die Förderung solcher Projekte und Maßnahmen zur Verfügung, die sich die Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots durch nachhaltige Strukturverbesserung zum Ziel gesetzt haben.

„Ich bin davon überzeugt, dass sich diese 25 Mio. Euro auszahlen werden – sie sind eine nachhaltige und wirksame Investition in die Zukunft!“ Mit dieser Einschätzung eröffnete der Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Prof. Dr. Helmut Pütz, am 29. April 2004 im BIBB in Bonn die Auftaktveranstaltung für die STARRegio-Projekte der 1. Förderrunde. Zugleich gab er bekannt, dass die zweite Förderrunde am 15.04.2004 mit der Veröffentlichung der Förderrichtlinien im Bundesanzeiger eröffnet worden ist.

Der Förderschwerpunkt des STARRegio-Programms liegt in den alten Bundesländern, da hier eine vergleichsweise überproportionale Verschlechterung der Ausbildungsplatzangebote festzustellen ist. **Im Zentrum der Förderung stehen in erster Linie Regionen, die zwar ein ungenügendes Ausbildungsangebot vorzuweisen haben, in denen aber zugleich ein wirtschaftliches Entwicklungspotenzial ausgemacht werden kann.** Die Unterstützung richtet sich auf Projekte und Initiativen zur Organisation und Koordination von neuen und die Ausweitung von bestehenden Ausbildungsverbänden, von Ausbildungsscoaching – d. h. der gezielten Beratung und Unterstützung von Ausbildungsinitiativen zu bestimmten Themen und Fragestellungen – sowie zur Beratung von Betrieben durch externes Ausbildungsmanagement.

Exemplarisch wird hier eines der 20 Projekte kurz beschrieben, die das BIBB, das mit der Durchführung von STARRegio beauftragt ist, gemeinsam mit dem BMBF ausgewählt hat:

Das Projekt **LEA! (Logistik erweitert Ausbildung!) des Verbandes Spedition und Logistik Niederrhein**. Ziel von LEA! ist, den intensiven Kontakt zu seinen Mitgliedern in der Region Niederrhein zu nutzen, um vor allem kleine und mittelständische Speditionsunternehmen zur Ausbildung zu ermutigen, die in ihrem Betrieb zwar ausbilden möchten, sich aber häufig dazu nicht in der Lage sehen oder aber den Verwaltungsaufwand scheuen. Zu diesem Zweck hat LEA! unter anderem die Gründung eines „Ausbildungsvereins Logistik“ geplant, der den Verbandsmitgliedern bedarfsgerechte Unterstützung anbietet und so den Ausbildungsbetrieb durch Übernahme organisatorischer Aufgaben deutlich entlasten soll.

Kostenverteilung:

Die Kostenbelastung der einzelnen Teilnehmer/innen unterscheidet sich stark:

- 45 % müssen keinerlei Kosten selbst tragen.
- Für 14 % liegen die Kosten bis zu 99 € relativ niedrig.
- 28 % haben spürbare Kosten von 100 € bis 999 €.
- Hohe Kosten von mindestens 1.000 € entstehen 13 % der Teilnehmer/innen, wobei 2 % auf extrem hohe Kosten von 5.000 € und mehr kommen.

Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung

Auf 138 Weiterbildungsstunden pro Jahr kommen die Teilnehmer/innen im Durchschnitt. Dabei fällt über die Hälfte der Stunden (74 Std.) nicht in betriebliche Arbeitszeiten, sondern in die Freizeit.¹ Hinzu kommen weitere 59 Freizeitstunden, die auf unbezahlte Überstunden wegen der Weiterbildung, vorherige Information, Vor- und Nachbereitung sowie Fahrtzeiten entfallen. Insgesamt beträgt damit der Freizeitverlust wegen beruflicher Weiterbildung **133 Stunden pro Teilnehmer und Jahr.**²

Auskünfte zu der Untersuchung erteilen im BIBB:

Dr. Elisabeth M. Krekel, E-Mail: krekel@bibb.de), Ursula Beicht, E-Mail: beicht@bibb.de) und Dr. Günter Walden, E-Mail: walden@bibb.de)

Ausbildereignungsverordnung ausgesetzt – was nun?

In „position“, dem IHK-Magazin für Berufsbildung, Ausgabe 1. Quartal 2004, steht unter dieser Überschrift unmissverständlich: **„Die Anwendung der AEVO wird zwar ausgesetzt, über die entsprechenden Kenntnisse muss der Betrieb aber dennoch verfügen!“** Im Einzelnen wird dazu ausgeführt:

„Mit der Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung werden Ausbilder für Ausbildungsverhältnisse, die vom 1. August 2003 bis 31. Juli 2008 bestehen oder eingerichtet werden, von der Pflicht zum Nachweis nach dieser Verordnung befreit. Die Änderung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) wurde am 6. Juli 2003 im Bundesgesetzblatt I (S. 783) veröffentlicht. Konkret: Die AEVO wird nicht außer Kraft gesetzt, nur ihre Anwendung wird ausgesetzt. Die Folge ist, dass Betriebe in den nächsten 5 Jahren Ausbildungsverträge schließen können, ohne dass die Ausbilder arbeits- und berufspädagogische Kenntnisse gesondert durch das AEVO-Prüfungszeugnis nachweisen müssen. Da Arbeits- und berufspädagogische Kenntnisse bereits nach dem Berufsbildungsgesetz Teil der fachlichen Eignung sind, die im Betrieb vorhanden sein muss, bedeutet die Aussetzung der AEVO nicht, dass künftig unbesehen auch ausbilden darf, wer über solche Kenntnisse definitiv nicht verfügt. Es wird bei Betrieben davon ausgegangen, dass diese Kenntnisse vorhanden sind.“

Dieser Hinweis der Kammern als zuständige Stellen für die Berufsbildung auf die richtige Auslegung der recht eigenartig erscheinenden Änderung der Ausbildereignungsverordnung vom 6. Juli 2003 kommt spät! Eine Ausbildung ohne eindeutige Anwendung berufs- und arbeitspädagogischer Prinzipien schadet dem Verlangen nach angemessener Einordnung der deutschen betrieblichen Ausbildung in der EU wahrscheinlich außerordentlich. Auch

¹ Ein vom Betrieb ggf. gewährter Zeitausgleich ist dabei bereits berücksichtigt.

² Die investierten Freizeitstunden sind zwar ebenfalls als indirekte Weiterbildungskosten anzusehen, wurden in der Studie aber nicht monetär bewertet und nicht den Kosten hinzugerechnet.

insoweit kann der Änderung der Ausbildereignungsverordnung absolut kein Verständnis entgegengebracht werden.

Vom Berufsausbilder zum „Fachpädagogen für die Berufsbildung“

In „Der Deutsche Berufsausbilder“ (dem Organ des Berufsverbandes Deutscher Berufsausbilder e. V.), Märzausgabe 2004, wird über die Entwicklung eines geregelten Weiterbildungsangebotes mit dem Abschluss „Fachpädagoge für die Berufsbildung“ (Arbeitstitel) berichtet. Das Projekt wird u. a. von einer „Arbeitsgruppe Fortbildungsberufe für Ausbilder in BIBB“ getragen. **„Die IHK München und Oberbayern als prüfungsberechtigte Kammern hat sich bereit erklärt, die Teilnehmer eines Modelljahrgangs aufgrund einer eigens dafür erlassenen Prüfungsordnung zu prüfen.** Im Frühjahr 2005 wird das Weiterbildungsangebot voraussichtlich mit einem Modelljahrgang beginnen“, heißt es in dem genannten Bericht. Dem sind auch folgende Ausführungen zur „methodischen Grundorientierung“ des vorgesehenen Weiterbildungsangebots (als vorbildlich verantwortungsbewusste Antwort des Verbandes der Berufsausbilder auf die bundesstaatlich ausgesetzte und vielen unverständlich bleibende derzeitige Aussetzung der AEVO) entnommen:

„Die pädagogische Qualifizierung und hier insbesondere das Vertrautwerden mit modernen Methoden der Berufsbildung ist ein wesentlicher Fortbildungsbedarf von Ausbildern. Deshalb kommt es vor allem darauf an, dass in dieser Fortbildung selbst solche modernen, erwachsenengerechten Methoden eingesetzt werden. So lautet ein wesentlicher Grundgedanke des Konzepts, die Ausbilder während der Fortbildung möglichst viele der Methoden, die sie selbst in ihrer Ausbildung einsetzen sollen, „am eigenen Leib“ kennen lernen zu lassen. Dazu gehören vor allem Methoden des entdeckenden (selbst gesteuerten) Lernens und des action learning. Im Präsenzunterricht sollte eine breite Methodenvielfalt genutzt werden, die Frontalunterricht etwa bei Einführungen und Auswertungen einschließen kann. Da in der heutigen Berufsbildungspraxis unbestritten das Lernen in der Arbeit immer größere Bedeutung gewinnt, muss dies auch im Rahmen dieser Fortbildung im Mittelpunkt stehen und exemplarisch erlebt werden können.

Um Unterricht und Lernen in der Arbeit zu verbinden, muss die parallele Berufspraxis der Teilnehmer als Lernfeld einbezogen werden. Im Unterricht werden direkt Fragen aus der Praxis aufgegriffen, an denen gelernt wird, und es wird die Praxis (Echtarbeit) als Übertragungs- und Erfahrungsfeld genutzt, in dem man unmittelbar erfahren kann, wie man das Gelernte „tut“, und welche neuen Fragen sich dem Einzelnen dabei stellen. Die Erfahrungen und Fragen aus der Praxis bestimmen letztlich, was die Teilnehmer lernen, nicht der Dozent. So entsteht das Curriculum im Detail. Entsprechend ihrem persönlichen Lernbedarf bzw. den Alltagsanforderungen entwickeln die Teilnehmer selbst unter Begleitung eines Lernbegleiters ihre Projekte, führen sie selbständig durch und verarbeiten die Lernerfahrungen wieder in der Lerngruppe. Selbststudium und mediale Lernunterstützung sind vor allem in Verbindung mit solchen Teilnehmer orientierten Lehrmethoden wirksam und sollten dort angelagert sein.

Geplant ist, dass jedes Modul zertifiziert wird und mit einer Prüfung endet; diese könnte insbesondere zum Nachweis von Handlungskompetenzen im Portfolioform abgelegt werden. In die Begutachtung des Portfolios kann auch ein Prüfungsgespräch integriert werden.

Der Abschluss der Weiterbildung soll den Teilnehmern eine Reihe neuer beruflicher Perspektiven eröffnen, wie zum Beispiel in der Personalentwicklung, dem Bildungsmanagement

und -controlling, in der Ausbildungsberatung von Auszubildenden, Ausbildern und ausbildenden Betrieben (vor allem KMU), in der Mitwirkung in Prüfungsausschüssen etc., evtl. kann auch eine Lehrberechtigung an Berufsschulen erreicht werden.“

Auslandsfortbildung: Appell an die Bundesregierung

Der Hauptausschuss des BIBB hat „mit großer Betroffenheit zur Kenntnis genommen“, dass für 2004 die **Mittel für sieben Programme der internationalen beruflichen Weiterbildung von 5 auf 1 Million Euro gekürzt** wurden. Gleichzeitig wurden die Mittel für den Austausch von Studenten und Wissenschaftlern etwa verfünffacht. Im Appell des Hauptausschusses an die Bundesregierung heißt es u. a. wie folgt:

„Es widerspricht dem erklärten Ziel der Bundesregierung und der Sozialpartner, die Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung herzustellen, sowie dem gemeinsamen Bestreben auf nationaler und europäischer Ebene, die internationale Dimension der Berufsbildung zu stärken.

Die Förderung von Austauschmaßnahmen in der beruflichen Bildung mit öffentlichen Mitteln muss daher auch in Zukunft auf adäquater Basis fortgesetzt werden. Nur so können auch Auszubildende und Fachkräfte aus kleinen und mittleren Unternehmen die Gelegenheit erhalten, internationale Kompetenzen, fremdsprachliche Qualifikationen und berufliche Auslandserfahrungen zu erwerben. Insbesondere muss auch das Programm „Sprungbrett ins Ausland“ für Auszubildende weitergeführt werden.

In Anbetracht der zentralen Bedeutung, die der beruflichen Qualifizierung im Rahmen der internationalen Wirtschaftsförderung und der Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen, insbesondere der KMU, auf europäischer und globaler Ebene zukommt, sind grenzüberschreitende berufsqualifizierende Austauschprogramme für Auszubildende, Ausbilder und Fach- und Führungskräfte stärker als bisher an den individuellen Bedürfnissen von Betrieben und Teilnehmern auszurichten. Bei stärkerer Individualisierung der Programme kommt auch den staatlich geförderten Begleitmaßnahmen eine wichtige Rolle zu.

Bei knappen Haushaltsmitteln ist eine effiziente Ressourcenverwendung besonders wichtig für den Erfolg der Maßnahmen. Die Programme sollten daher regelmäßig überprüft und evaluiert werden mit dem Ziel, eine Kosten-Nutzen-Transparenz herzustellen und den effizienten Mitteleinsatz zu gewährleisten. Die Sozialpartner sind bereit, an der Evaluierung und der konzeptionellen Weiterentwicklung der Programme mitzuwirken. Sie werden die Durchführung der Maßnahmen entsprechend unterstützen und sich für die effiziente Nutzung der vorhandenen Ressourcen einsetzen.

Angesichts der zentralen Bedeutung, die die berufliche Qualifizierung auch im Rahmen der internationalen Wirtschaftsförderung hat, und hinsichtlich der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung appelliert der Hauptausschuss an die Bundesregierung, die einseitigen Kürzungen und die ungleiche Behandlung der Bildungsbereiche zurückzunehmen und auch für 2004 und die Folgejahre eine adäquate Förderung von Programmen in der internationalen beruflichen Aus- und Weiterbildung sicherzustellen.“

Kongress und Fachmesse für neue Lernkonzepte in Schule, Berufs- und Erwachsenenbildung

Im Kongresszentrum Karlsruhe findet am 10. und 11.11.2004 die edutr@in statt, die sich bisher unter dem Namen LEARNTEC bereits einen guten Namen erworben hat. Neben dem „pädagogischen Foren“, die sich traditionell mit dem Einsatz neuer Medien in der Schule beschäftigen, bildet die kommende edutr@in drei parallele Fachkongresse, die sich an folgende Zielgruppen richten:

- **Ausbilder** – Neue Medien und Bildungskonzepte in der Berufsausbildung
- **Bildungsträger** – Bildungskonzepte und neue Medien in der Erwachsenenbildung
- **Schulträger und Kommunen** – IT-Planung für Schulen

Kongress und Fachmesse sollen sich in beispielhafter Weise ergänzen. Während im Kongress aktuelle Bildungsfragen präsentiert und diskutiert werden (auch unter Beteiligung des BIBB), werden in der Fachmesse Hersteller und Dienstleister einen umfassenden Überblick über Bildungskonzepte und computergestützte Lernangebote, ferner Lösungsansätze sowie kompetente Beratung bieten. Die edutr@in ist für die Fachbesucher also die ideale Plattform, um Innovationen kennen zu lernen und sich mit Experten auszutauschen“, so die Professoren Dr. Beck und Dr. Sommer als wissenschaftliche Leiter dieser Veranstaltung.

Weitere Schwerpunkte innerhalb der Fachmesse sind der „Markt der Möglichkeiten“ (Schüler und Auszubildende stellen hier eigene Projekte, Ausbildungskonzepte und den Einsatz neuer Medien beim Lernen vor) und das „Forum Firmenkompetenz“, in dem die Hersteller Gelegenheit haben, den Besuchern ihre Produkte und Konzepte zu präsentieren.

Highlights werden die Vergabe eines Förderpreises Medienpädagogik sein, ferner zahlreiche Podiumsdiskussionen und eine Online-Zeitung durch „learning-by-doing“. Näheres über die Karlsruher Messe- und Kongress-GmbH, 76137 Karlsruhe, www.edutrain-karlsruhe.de

Weiterbildungs-Innovations-Preis 2004

Mit dem Weiterbildungs-Innovationspreis hat das BIBB zum vierten Male im Rahmen der jährlichen Bildungsmesse didacta fünf Qualifizierungsmaßnahmen für zukunftsorientierte innovative Ansätze in der beruflichen Weiterbildung ausgezeichnet. Insgesamt wurden 101 Maßnahmekonzepte eingereicht. Zu den von der Jury ausgewählten Preisträgern gehören aus den kaufmännischen sowie berufs- und arbeitspädagogischen Bereichen folgende:

Zusatzqualifikation „Energiekaufmann/-frau“

Preisträger: Bildungs- und Entwicklungszentrum der Stadtwerke Leipzig GmbH, Leipzig

Die modular aufgebaute Zusatzqualifikation „Energiekaufmann/-frau“ erweitert die Berufsausbildung kaufmännischer Auszubildender ab dem 2. Ausbildungsjahr, die in Betrieben der Energiewirtschaft den Beruf „Industriekaufmann/-frau“ erlernen, und wird zugleich zur Fortbildung von Fach- und Führungskräften in der Energiebranche eingesetzt. Die handlungsorientiert vermittelten sechs Module konzentrieren sich auf Inhalte, die nach der Liberalisierung des internationalen Energiemarktes für eine umfassende berufliche Handlungsfähigkeit erforderlich geworden sind, in der bisherigen Berufsausbildung jedoch nicht angeboten wurden. Als Referenten/-innen der Zusatzqualifikationen werden Fachleute der jeweiligen Unternehmensbereiche eingesetzt. Sie garantieren eine Qualifizierung, die stets

am neuesten Stand der Praxis ausgerichtet ist und den aktuellen Qualifikationsanforderungen entspricht.

Kontakt: Herr André Minker, Bildungs- und Entwicklungszentrum der Stadtwerke Leipzig GmbH; E-Mail: andre.minker@swl.de; www.swl.de

Fachpädagoge/Fachpädagogin für über- und außerbetriebliche Bildung

Preisträger: Berufsförderungswerk Hamburg GmbH, Hamburg

Die Professionalisierung des Ausbildungspersonals ist Ziel der Weiterbildung zum/zur Fachpädagogen/Fachpädagogin. Mit dieser Maßnahme wird bundesweit erstmals ausbildenden Fachkräften in Unternehmen, Bildungsstätten, Institutionen oder Werkstätten der beruflichen Rehabilitation ein Bildungsgang angeboten, der einen anerkannten Fortbildungsabschluss auf hohem Niveau vermittelt. Die Inhalte der als Aufstiegsfortbildung entwickelten Maßnahme konzentrieren sich auf drei Qualifizierungsbereiche: 1. Erwerb grundlegender, handlungsfeldübergreifender pädagogischer Kompetenzen für die Arbeit in über- und außerbetrieblichen Handlungsfeldern; 2. Erwerb handlungsfeldspezifischer Qualifikationen für die beiden Handlungsfelder über- und außerbetriebliche Aus- und Weiterbildung; 3. Erwerb bzw. Vertiefung von Qualifikationen in einem besonderen Handlungsfeld, wahlweise entweder „Spezifische Personengruppen“ (z. B. benachteiligte Jugendliche, Einrichtungen wie z. B. Reha-Zentren) oder „Themen“ (z. B. Personal/Organisationsentwicklung).

Kontakt: Herr Dr. Andreas Wohlfahrt, Berufsförderungswerk Hamburg GmbH;
E-Mail: wohlfahrt@BFW-Hamburg.de; www.bfw-hamburg.de

In seiner Begrüßungsrede führte der Präsident des BIBB, Professor Dr. Helmut Pütz, u. a. Folgendes aus:

„Im Konzert der beruflichen Bildung spielt die berufliche Weiterbildung eine immer bedeutsamere Geige. Weiterbildung wird deshalb immer wichtiger, weil die Entwicklungen und Veränderungen in nahezu allen Bereichen des Lebens rasant zunehmen. Das zeigt sich heute nicht nur in der sich ständig ändernden Produktvielfalt, sondern auch in den sich ständig ändernden beruflichen Anforderungen. Ein klarer Beleg dafür sind z. B. die über 100 eingereichten Maßnahmekonzepte zum WIP 2004 im Bereich der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung, die zugleich dokumentieren, wie sehr die berufliche Praxis im Fluss ist. Dies bedeutet Änderung, Bewegung, Anpassung, Mitgehen usw. oder – um es mit einem Zitat des britischen Komponisten Benjamin Britten auszudrücken – „Lernen ist wie Rudern gegen den Strom; sobald man aufhört, treibt man zurück.“ Das Lernen, ich meine das berufliche Lernen, hat ja den großen Vorteil, dass man sieht und erfährt, wofür man lernt. Es besteht sozusagen eine Realverbindung zum Gegenstand/zur Arbeit. Damit wird auch die Einsicht des Einzelnen in die Notwendigkeit des Lernens/der Weiterbildung gestärkt; und diese ist – als *perpetuum mobile* – wieder wichtig für die Einstellung und Motivation zum Lernen. Motivation wiederum, insbesondere die intrinsische Motivation, ist für jede Art von Innovation unverzichtbar.“