

Aus- und Weiterbildung nach Maß – das Konzept des Handwerks

► **Das deutsche Handwerk will das berufliche Bildungssystem flexibler und leistungsfähiger gestalten. Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) hat dafür ein Konzept entwickelt¹, das auf flexiblere, aber gleichzeitig leistungsfähige und qualitätssichernde Strukturen der beruflichen Bildung zielt. Zentrales Anliegen des Reformvorschlags ist es, der Jugend neue Ausbildungsperspektiven zu eröffnen, die Aus- und Weiterbildungsbereitschaft der Betriebe zu fördern sowie Aus- und Weiterbildung stärker zu verzahnen. Das Konzept des Handwerks gewinnt an Glaubwürdigkeit, weil es nicht nur Forderungen an das politische Umfeld und die übrigen Akteure des Bildungssystems richtet, sondern auch Vorschläge enthält, wie das Handwerk bestimmte Probleme selbst lösen will.**

Von Bund, Ländern, Wirtschaft und Gewerkschaften wurden verschiedene Strukturmodelle für die Weiterentwicklung des dualen Systems ins Gespräch gebracht. Auch Weiterbildung und lebenslanges Lernen stehen auf der Tagesordnung. Das Handwerk als ausbildungsstärkster Wirtschaftsbereich hat die Positionsbestimmung „Aus- und Weiterbildung nach Maß“ u. a. auch deshalb vorgelegt, weil einige Strukturmodelle, wie beispielsweise der Vorschlag zur Schaffung von Basisberufen, nicht tragbar sind. Hinzu kommt, dass das Handwerk auf zahlreiche Herausforderungen eine Antwort geben muss. Dazu rechnen z. B. die Zunahme von ganzheitlichen Dienstleistungsaufgaben, das Vordringen der Informations- und Kommunikationstechnik, der steigende Anteil von Jugendlichen mit höheren Schulabschlüssen – bei gleichzeitiger Verpflichtung, auch Leistungsschwächere zu fördern – sowie die Notwendigkeit, auf Berufskarrieren im Handwerk, auf Existenzgründungen und Betriebsübernahmen durch ein entwickeltes Meisterprüfungswesen und ein strukturiertes Fortbildungsangebot zwischen Gesellen- und Meisterebene vorzubereiten. Die auftragsbezogene Ausbildung im Handwerk mit ihren Vorteilen für die Qualifizierung muss dabei als Grundlage erhalten bleiben. Gleiches gilt für die bundeseinheitlichen Ausbildungsstandards, die mit dem Berufskonzept verbunden sind. Ziel der Ausbildung ist eine berufliche Handlungsfähigkeit, die eine Ausübung qualifizierter Arbeiten ohne weitere Fremdanweisung erlaubt.

Das Modell von Kernqualifikationen und Wahlpflichtbausteinen hat folgende Ziele:

- Durch die Berücksichtigung betrieblicher Leistungsschwerpunkte bei der Auswahl der Wahlpflichtbausteine werden Anzahl und Vielfalt der Ausbildungsbetriebe und damit das Ausbildungsplatzangebot erhöht.
- Das Bewerberpotenzial wird besser ausgeschöpft, weil die unterschiedliche Leistungsfähigkeit durch eine entsprechende Auswahl der Wahlpflichtbausteine berücksichtigt werden kann.
- Eine inhaltliche Überfrachtung von Ausbildungsordnungen wird vermieden.
- Die Ausbildungsordnungen können schneller überarbeitet werden, weil gegebenenfalls nur „kleinere Einheiten“ auszutauschen oder zu ergänzen sind.
- Die Wahlpflichtbausteine können auch als Zusatzmodule oder Weiterbildungsmodule angeboten werden.



PETER-WERNER KLOAS

Dr. rer. pol., Diplomvolkswirt/Diplombetriebswirt, Zentralverband des Deutschen Handwerks, Abteilung Berufliche Bildung

Differenzierung der Ausbildung

Die im Handwerksbetrieb übliche auftragsbezogene Ausbildung

- verbindet Lernen und Arbeiten, berufliche Qualifizierung und Persönlichkeitsentwicklung,
- sichert die erforderliche Identifikation mit einer Berufstätigkeit,
- erfolgt auf der Grundlage bundeseinheitlicher Qualitätsstandards und stellt damit Transparenz und Akzeptanz auf dem Arbeitsmarkt sicher.

Im Interesse der Jugendlichen und der Wirtschaft muss daher auch in Zukunft der Betrieb Mittelpunkt der beruflichen Qualifizierung bleiben. Unverzichtbar sind weiterhin bundesweit einheitliche Berufsstandards und die öffentlich-rechtlich kontrollierte Abschlussprüfung. Dagegen sind z.B. Modularisierungsansätze, die zur Fragmentierung der Ausbildung führen, oder die Schaffung von so genannten Basisberufen grundsätzlich nicht geeignet, um die erforderliche berufliche Handlungskompetenz zu erreichen bzw. nach der Ausbildung unmittelbar eine qualifizierte Erwerbstätigkeit aufnehmen zu können.

Unter Beachtung der genannten Grundsätze wird – als konsequente Weiterentwicklung des dualen Systems der beruflichen Bildung – eine stärkere Differenzierung der Ausbildung angestrebt. Dabei ist zu beachten, dass die Gewerke unterschiedlich strukturiert sind – von „Monoberufen“ (z.B. Bäcker, Augenoptiker) bis zu Handwerken mit unterschiedlichen Branchen einschließlich unterschiedlicher Produkte und Techniken (z.B. Metallbauer, Maler und Lackierer). Insofern ist es nicht sachgerecht, ein bestimmtes Strukturmodell als „Einheitsmodell“ für die Ausbildung in den unterschiedlichen Handwerksberufen vorzusehen. Für viele Handwerke kann nach wie vor auch eine Ausbildungsordnung ohne inhaltliche Differenzierung richtig sein, zumal jede Ausbildung durch Zusatzqualifikationen ergänzbar ist. Für andere, vor allem komplexe Handwerke sind jedoch Ausbildungsordnungen mit größerer inhaltlicher und zeitlicher Differenzierung erforderlich.

Hierzu wird folgendes Strukturmodell vorgeschlagen:

*Kernqualifikationen
+ Wahlpflichtbausteine
= Berufskompetenz*

Die stärkere Differenzierung sieht gemeinsame Kernqualifikationen vor. Sie enthält darüber hinaus mehrere bundeseinheitlich geregelte Wahlpflichtbausteine und schreibt vor, wie viele Wahlpflichtbausteine mindestens zu wählen sind, um die Berufsqualifikation zu erreichen. Die Vermittlung der Kernqualifikationen und Wahlpflichtbausteine erfolgt integriert über die gesamte Ausbildungszeit. Der Betrieb kann somit entsprechend seinem Produkt- und Dienstleistungsangebot Wahlpflichtbausteine anbieten, der Lehrling entsprechend seiner Ausbildungsfähigkeit die mindestens geforderten und ggf. zusätzliche Wahlpflichtbausteine erlernen. Die geprüften Wahlpflichtbausteine werden im Zeugnis ausgewiesen.

Mit dem Strukturmodell von Kernqualifikationen und Wahlpflichtbausteinen wird unter anderem auch das Ziel verfolgt, speziellen Zielgruppen – sowohl lernschwächeren wie lernstärkeren Jugendlichen – eine bessere Perspektive zu eröffnen. Das Handwerk will dies allerdings ohne gesonderte – ausschließlich für eine spezielle Gruppe geltende – HwO/BBiG-Berufe erreichen. Bei der Aktualisierung bestehender und der Entwicklung neuer Ausbildungsberufe sowie bei der Festlegung von Wahlpflichtbausteinen ist deshalb darauf zu achten, dass das zwischen den einzelnen Berufen variierende Verhältnis von Theorie- und Praxisanforderungen in seinem Spektrum erhalten bleibt und verstärkt Berufe so zugeschnitten werden, dass auch Jugendliche, die z.B. eher anwendungs- und praxisorientiert als theorieorientiert lernen, den Ausbildungsanforderungen durch die Wahl des passenden Berufes und der „richtigen“ Bausteine nachkommen können. Das Wahlbausteinkonzept soll auch der Gefahr einer unnötigen Überfrachtung von Ausbildungsordnungen entgegenwirken. Diese Begrenzung der Ausbildungsanforderungen kommt gerade lernschwächeren Jugendlichen zugute.

Umgekehrt können lernstärkere Jugendliche „theorielastigere“ Wahlpflichtbausteine absolvieren oder über die erforderliche Zahl hinaus Wahlpflichtbausteine wählen und andere Zusatzqualifikationen erwerben. Zusatzqualifikationen, die nicht als Wahlpflichtbausteine definiert sind, können nur außerhalb der Ausbildungsordnung geregelt werden². Sie sind nicht Gegenstand der Gesellenprüfung, können aber ausbildungsparallel zu anderen Abschlüssen hinführen (z.B. zum Betriebsassistent/zur Betriebsassistentin im Handwerk).

Die Möglichkeit zur individuellen Verkürzung der Ausbildungszeit ist bei entsprechenden Voraussetzungen der Lehrlinge nach wie vor möglich. Prinzipiell sollte aber die Alternative vorgezogen werden, bei guten Lernvoraussetzungen leistungsstärkeren Jugendlichen Zusatzqualifikationen anzubieten, um ihnen attraktive Karrieren im Handwerk zu eröffnen.

Kooperation der Lernorte

Das Netz der ca. 450 Berufsbildungszentren der Handwerksorganisation ist ein wichtiger Bestandteil für Qualifizierungsmaßnahmen zur Ergänzung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Sie sind u.a. Träger der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung. Deren Aufgabe ist die Anpassung der betrieblichen Ausbildung an die technische und wirtschaftliche Entwicklung. Die überbetriebliche Unterweisung gewährleistet die Ausbildungsfähigkeit und -qualität vieler Handwerksbetriebe und ist somit für die Bereitstellung von Lehrstellen unverzichtbar.³

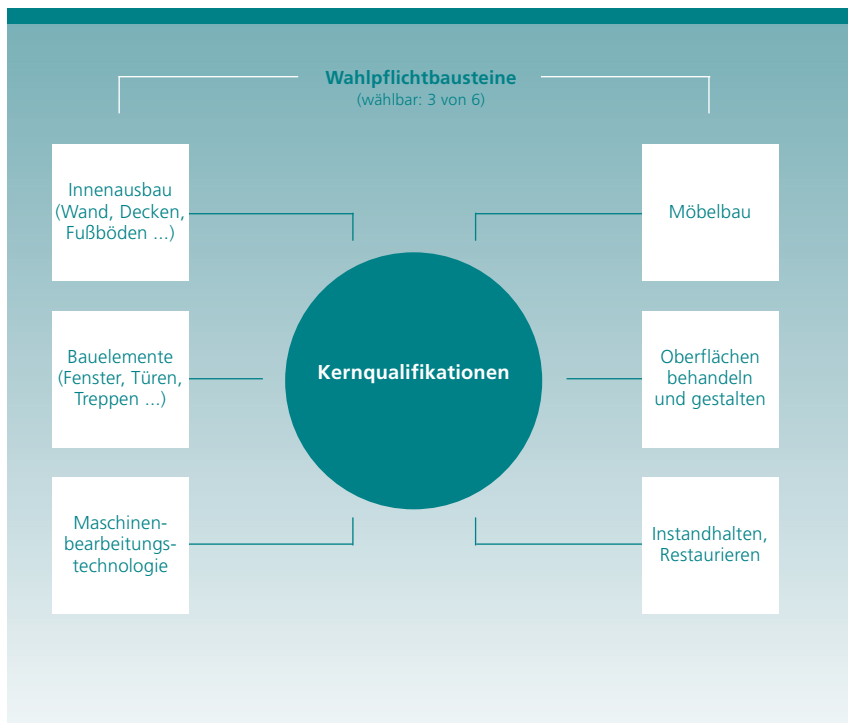
Die Rahmenlehrpläne für die überbetriebliche Unterweisung müssen in kürzeren Zeitabständen neuen Anforderungen angepasst werden. Dazu gehört auch, sich an der Vermittlung der Wahlpflichtbausteine entsprechend neuer Ausbildungsordnungen zu beteiligen sowie Zusatzqualifikationen anzubieten. Gleichzeitig ist die Zusammenarbeit mit den Betrieben, den Berufsschulen und anderen Berufsbildungszentren zu verbessern, ebenso die Transparenz der Angebote, z.B. durch Veröffentlichung der Kursprofile u.a. im Internet. Eine weitere Aufgabe besteht in der Erarbeitung moderner Unterrichtshilfen mit entsprechenden Praxisbeispielen für die Ausbilder und Lehrlinge. Hierfür ist eine enge Kooperation mit der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk, dem Heinz-Piest-Institut und dem Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk erforderlich. Der Einsatz telekommunikativer Lehr- und Lernmittel ist dabei besonders zu berücksichtigen.⁴

Die Weiterentwicklung der Berufsbildungszentren zu regionalen Kompetenzzentren für Handwerk bzw. für kleinere und mittlere Unternehmen ist ein zentrales Anliegen der Handwerksorganisation. Es wird angestrebt, dass sich alle Berufsbildungszentren bis spätestens 2002 nach international anerkannten Standards zertifizieren lassen.

Das Handwerk braucht darüber hinaus personell und sachlich gut ausgestattete Berufsschulen. Hier wachsen die Ansprüche eher noch, weil die Differenzierung der betrieblichen Ausbildung in Kernqualifikationen und Wahlpflichtbausteine durch einen entsprechend flexibel gestalteten Berufsschulunterricht (Fachklassenprinzip mit ergänzendem Kurssystem) unterstützt werden muss. Damit zusammenhängend ist auch eine Überarbeitung des Fächerkanons unumgänglich.

Zur originären Aufgabe der Berufsschulen gehört zwar nicht der Ausgleich von Unzulänglichkeiten der allgemein bildenden Schulen, sie sollten aber auf regionaler Ebene mit den allgemein bildenden Schulen stärker kooperieren, um die Hinführung der Schüler zur Berufs- und Arbeitswelt zu verbessern.

Abbildung 1 Modellbeispiel Tischler/Tischlerin



Das Handwerk will den Berufsschullehrern für die fachpraktische Fortbildung mehr Praktika in Betrieben und die Teilnahme an Maßnahmen der Berufsbildungszentren anbieten.

Modernisierung des Prüfungswesens

Als wichtige hoheitliche Aufgabe der Handwerkskammern und der Innungen steht das Prüfungswesen vor größeren Umwälzungen. Auch hier kann es kein Einheitsmodell geben, sondern nach wie vor müssen Objektivität, Vergleichbarkeit und Transparenz von Prüfungen im Hinblick auf die Mobilität der Fachkräfte beachtet werden. Gleichzeitig sind Organisierbarkeit, personelle Aufwandsbegrenzung und Finanzierung bei der Einführung neuer Prüfungsformen zu berücksichtigen.

Die Zwischenprüfung ist in ihrer jetzigen Form überholt. Vorgeschlagen wird, die Zwischenprüfung zukünftig in Form einer Leistungsfeststellung zum Ende des zweiten Ausbildungsjahres über die bis dahin vermittelten Kernqualifikationen abzunehmen und mit z.B. 25%⁵ auf die Abschlussprüfung anzurechnen. Ziel ist – neben der Leistungsüberprüfung – eine stärkere Lernmotivation der Auszubildenden und eine Entlastung der Gesellenprüfung vom Nachweis bestimmter Ausbildungsinhalte.

Die neue Form der Zwischenprüfung hat nur Sinn, wenn der damit verbundene zusätzliche Aufwand zu einer spürbaren Aufwandsreduzierung bei der Gesellenprüfung führt. Gleichwohl ist die Zwischenprüfung kein vorgezogener erster Teil der Gesellenprüfung, d. h., an der Abrufbarkeit des vollständigen Wissens am Ende der Ausbildung wird festgehalten.

Das Niveau der Prüfungsaufgaben ist den neuen Anforderungen anzupassen. Die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk hat deshalb den Auftrag erhalten, zunächst für die stark besetzten Ausbildungsberufe und Meisterprüfungen eine Aufgabendatenbank einzurichten. Die Datenbank ist ein Angebot an die Prüfungsausschüsse für die Auswahl geeigneter Aufgaben; bundeseinheitlich vorgegebene Prüfungsaufgaben sind nicht das Ziel. Gemeinsam mit dem Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk soll darüber hinaus ein Dienstleistungsangebot für Prüfer entwickelt werden, um sie in ihrer wichtigen Funktion gezielt zu unterstützen. Dazu gehört beispielsweise die Weiterentwicklung methodisch-didaktischer Materialien, der Einsatz von Multimedia im Prüfungswesen und die Durchführung von Modellseminaren. Auch die Kammern und zentralen Fachverbände sind verpflichtet, das Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen für Prüfer zu verstärken.

Berufliche Weiterbildung

Die im Handwerk Beschäftigten werden in ihrer Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung maßgeblich und zielgruppenbezogen durch das Netz der Berufsbildungszentren unterstützt.

Mit der Meisterprüfung verfügt das Handwerk über eine anerkannte Fortbildungsprüfung, die mit ihren fachlichen, betriebswirtschaftlich-rechtlichen sowie berufs- und arbeitspädagogischen Inhalten den besonderen Anforderungen an eine Querschnittsqualifikation für die Betriebsführung und Ausübung von anderen Leitungsaufgaben entspricht. Allerdings fehlt es noch häufig an einer strukturierten und differenzierten Fortbildungsebene zwischen der Gesellen- und Meisterprüfung. Diese Zwischenebene soll auf bestimmte Funktionen entsprechend dem Bedarf eines Handwerks/einer Branche vorbereiten, wie z. B. auf Kundenberatung/-betreuung oder Qualitätsmanagement. Für mehrere Handwerke gibt es bereits entsprechende anerkannte Fortbildungsprüfungen, so z. B. zum Polier für die Bauberufe oder zum Servicetechniker für den Kfz-Bereich. Auch der Betriebsassistent im Handwerk mit seinen verschiedenen Fachrichtungen rechnet dazu. Neben der Ausweitung dieser Fortbildungsebene müssen die Transparenz und Vergleichbarkeit der Abschlüsse und die Anrechenbarkeit von Fortbildungsteilen auf eine Meisterprüfung verbessert werden.

Auch die Qualifizierung oberhalb der Meisterebene, wie sie z. B. mit dem Betriebswirt des Handwerks vorliegt, soll ausgebaut werden. Dazu gehört auch eine stärkere Kooperation mit den Fachhochschulen, um das Potenzial der Absolventen⁶ und fachliche Innovationen im Hochschulbereich (z. B. neue Technologien) besser für das Handwerk zu nutzen. Eine Ausweitung könnte beispielsweise in den Feldern Personalmanagement, Qualitätsmanagement und Umweltschutz erfolgen.

Umsetzung des Konzepts

Unter organisatorischen Gesichtspunkten werden Ausbildung und Weiterbildung im Sinne eines Berufslaufbahnkonzepts miteinander verzahnt, um die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und die Karrieremöglichkeiten der Beschäftigten zu verbessern. Hierzu gehören folgende Maßnahmen/Empfehlungen:

- Ausarbeitung eines Weiterbildungsplanes zwischen dem Gesellen/der Gesellin und dem (Ausbildungs-)Betrieb nach Abschluss der Ausbildung
- verstärkter Einsatz transnationaler Qualifizierungsmaßnahmen

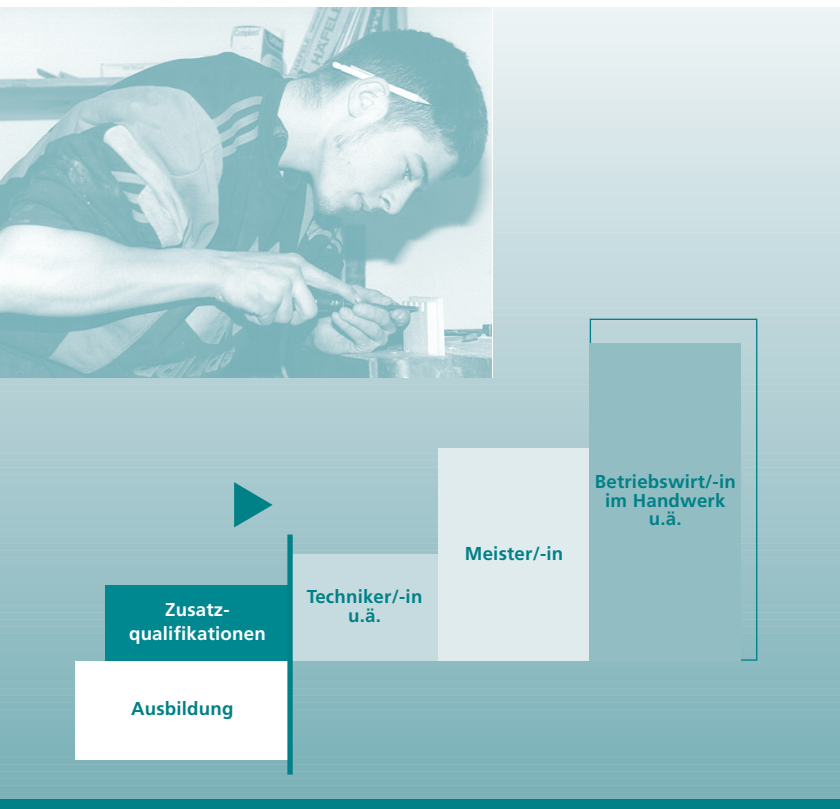


Abbildung 2 Aufstiegsfortbildung im Handwerk

- Ausbau der Bildungsberatung gegenüber Betrieben und Mitarbeitern durch die Organisationen des Handwerks, auch unter Einsatz neuer Medien
- Intensivierung der Kooperation zwischen den Organisationen des Handwerks und der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk, um Veränderungen des Qualifikationsbedarfs schneller in der Aus- und Weiterbildung umsetzen zu können.
- Weiterentwicklung der Berufsbildungszentren zu Kompetenzzentren mit dem Schwerpunkt Weiterbildung.

Die Hauptarbeit bei der Umsetzung des Konzepts „Aus- und Weiterbildung nach Maß“ ist allerdings auf der Ordnungsebene zu leisten, weil das vorgeschlagene Strukturmodell von Kernqualifikationen und Wahlpflichtbausteinen ebenso wie neue Fortbildungswege nur dann Eingang in die Praxis finden wird, wenn sich die Sozialpartner untereinander und mit den anderen an der Neuordnung von Aus- und Weiterbildungsberufen Beteiligten auf das Modell verständigen und über entsprechende Berufsbild-Eckpunkte und -Inhalte einigen können. Im Handwerk kommt es deshalb insbesondere auf die Initiative der Fachverbände an, Berufe nach dem neuen Strukturkonzept in die Diskussion und in die Neugestaltung von Berufen einzubringen.⁷

Auf der politischen Ebene – z.B. im Bündnis für Arbeit, Berufsbildung und Wettbewerbsfähigkeit – ist ebenfalls weitere „Überzeugungsarbeit“ erforderlich, einerseits als Auseinandersetzung mit grundsätzlich⁸ oder teilweise anderen⁹ Strukturmodellen für die berufliche Bildung und andererseits als Auseinandersetzung über die Verteilung der Aufgaben und Lasten, die mit der Modernisierung des Aus- und Weiterbildungssystems verbunden sind. ■

Berufe im Handwerk



Handbuch für die Polstertechnik Jürgen Pidde

Das Handbuch richtet sich an die Auszubildenden des Berufes Polsterer/-in und angrenzende Berufsbereiche. Es verbindet in anschaulicher Weise Theorie und Praxis der Polstertechnik und beschreibt die Grundlagen textiler Werkstoffe sowie die Vielfalt von Möbelbezugsstoffen und Polstermaterialien. Anschaulich eingegangen wird auch auf die zum Einsatz kommenden Werkzeuge.

1999, Bestell-Nr. 110.365, 226 Seiten, Preis 49.50 DM



Das Tischlerhandwerk im Spannungsfeld zwischen Industrie, Design und Wissenschaft Bildungs- und Beschäftigungspotentiale für Frauen? Dorothea Schemme

Die Autorin dokumentiert u.a. die produktive Arbeit von Frauen in Werkstätten, Öffentlichkeit und häuslichem Bereich. Sie stellt Ansatzpunkte für eine wirksame Bildungs- und Beschäftigungsförderung von Frauen vor.

1998, Bestell-Nr. 110.352, 280 Seiten, Preis 35.– DM

Bestellungen sind zu richten an
W. Bertelsmann Verlag,
PF 10 06 33,
33506 Bielefeld,
Telefon: 0521-91101-11
Telefax: 0521-91101-19
E-mail: bestellung@wbv.de

BiBB

Anmerkungen

- 1 Vorgestellt in der Pressekonferenz des Zentralverbands des Deutschen Handwerks am 13. September 1999; abrufbar im Internet unter www.zdh.de → Service Berufsbildung
- 2 In diesem Punkt unterscheidet sich übrigens der Vorschlag des Zentralverbands des Deutschen Handwerks deutlich vom Satellitenmodell des Deutschen Industrie- und Handelstages.
- 3 Das gesellschaftliche Interesse an der Bereitstellung einer ausreichenden Anzahl von

Lehrstellen erfordert, dass sich Bund, Länder und die Handwerksbetriebe zu je einem Drittel an den Kosten beteiligen.

- 4 Entsprechende Entwicklungsarbeiten werden gegenwärtig z.B. im Wirtschaftsmodellversuch MERCUR des Forschungsinstituts für Berufsbildung im Handwerk in Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer zu Köln und dem Dachdeckerverband Nordrhein geleistet (Informationen im Internet unter → www.fbh-mercur.de)

5 Der konkrete Gewichtungsanteil des Zwischenprüfungsergebnisses ist in der Ausbildungsordnung festzulegen.

- 6 Gegenwärtig weisen – geschätzt – rund 5% der Leiter von Handwerksbetrieben einen (Fach)hochschulabschluss auf, ohne eine Meisterprüfung abgelegt zu haben. Mit den neuen Bachelor-Examen an deutschen Universitäten erweitert sich ggf. dieses Potenzial für Existenzgründungen und Betriebsübernahmen im Handwerk (die

mit Bachelor-Abschlüssen einhergehende Berufskompetenz ist zur Zeit noch umstritten und erst durch die Praxis nachzuweisen).

- 7 Ein erstes Ausbildungskonzept nach dem neuen Strukturmodell des Handwerks wurde bereits im Oktober 1999 vom Zentralverband Sanitär Heizung Klima vorgelegt.
- 8 Konzept der Basisberufe u.a.
- 9 Satellitenmodell u.a.