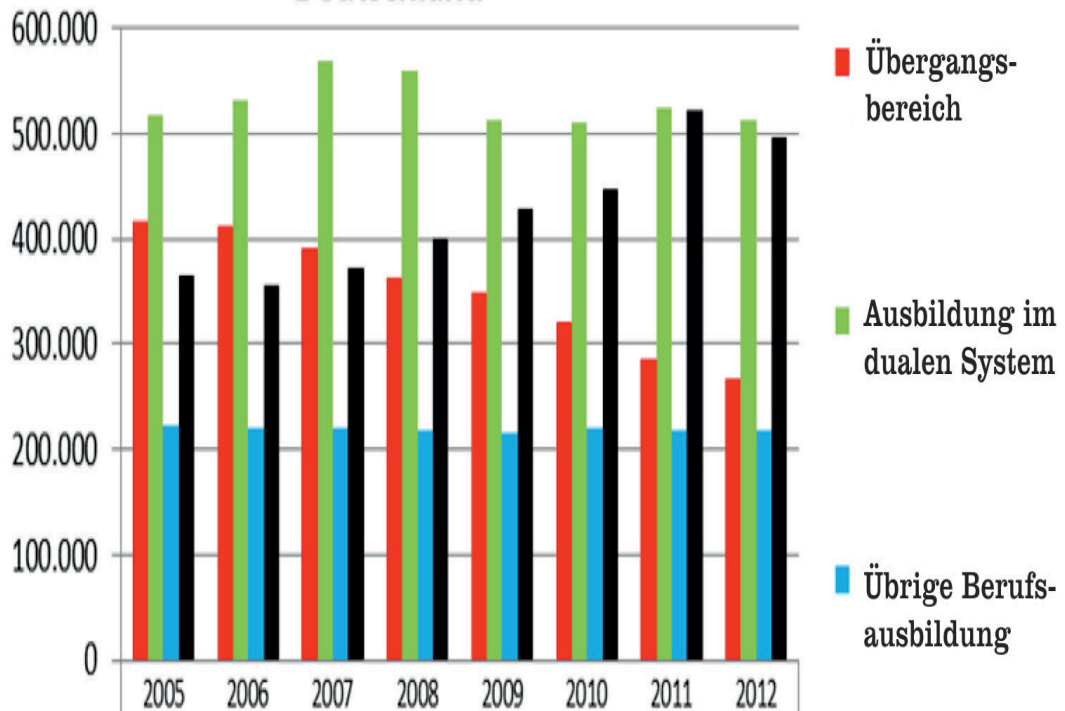


Anfänger/innen im Ausbildungsgeschehen 2005 - 2012 in Deutschland



	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Übergangsbereich	417.647	412.083	390.552	363.037	348.217	320.173	284.922	266.732
Ausbildung im dualen System	517.342	531.471	569.460	559.324	512.518	509.900	523.577	512.773
Übrige Berufsausbildung	221.807	220.092	219.433	217.593	215.966	219.677	217.446	217.579
Studium	366.242	355.472	373.510	400.600	428.000	447.890	522.306	496.083

Quelle: Statistisches Bundesamt 2013(a), 2013(b).

LIEBE KOLLEGINNEN, LIEBE KOLLEGEN,



mit Spannung erwartet und gerade noch vor Redaktionsschluss sind sie nun da, die Koalitionsvereinbarungen auf Bundesebene zwischen CDU und SPD sowie die in Hessen zwischen CDU und GRÜNEN. Aus beiden haben wir die Passagen, die uns als „Berufler“ besonders interessieren, dokumentiert. Beide haben wir auch bewertet und kommentiert.

Die hessische Vereinbarung bietet naturgemäß für unsere gewerkschaftlichen Aktivitäten die meisten Anknüpfungspunkte: verstärkte qualitative Anstrengungen im Sek-I-Bereich, Reduzierung des Übergangsbereichs und Einlösung des Versprechens auf Ausbildung für alle junge Menschen, rechtliche und finanzielle Anerkennung von Produktionsschulen bis hin zur Weiterqualifizierung von Fachlehrenden für arbeitstechnische Fächer. Nicht zu vergessen: die Umsetzung des gegebenen Versprechens, die durch rückgehende Schülerzahlen frei werdenden Lehrerstellen im Schulbereich zu belassen, werden auch im Bereich der Beruflichen Schulen neue

Möglichkeiten der Verbesserung des Unterrichts eröffnen (Reduzierung der Klassenstärken, Doppelbesetzung, individuelle Förderung, Einlösen des Wahlunterrichts etc.).

Dies alles wird aber nicht ohne gewerkschaftliche Anstrengungen und Aktivitäten kommen, auch das zeigt uns die Geschichte.

Also: auch in den kommenden Jahren brauchen wir eine starke GEW-(erschaft), eine wie bisher aktive Fachgruppe Berufliche Schulen sowie eine konsequente und kompetente Vertretung im Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Kultusministerium.

Wir brauchen aber auch und nach wie vor eine aktive Unterstützung durch die „Basis“, durch Kollegien, Schulgruppen und einzelne Aktionen aus Schulen, Studienseminaren und Schulverwaltung.

In diesem Sinne wünsche ich Euch allen ein privat wie auch beruflich besonders gutes Jahr 2014

Euer

Dieter
Friedt

INHALTSVERZEICHNIS

Habt den Mut, nein zu sagen	3
news	4
Der neue Ausbildungsberuf Kaufmann/ Kauffrau für Büromanagement	6
Koalitionsvereinbarung CDU/ GRÜNE Hessen – Auszüge	8
Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst melden sich!	10
Hessencampus - Alles nur ein großer Irrtum?	11
hprll-intern	14
Entwicklung der Schüler/innenzahlen an berufsbildenden Schulen	15
Neue Publikationen	16
Välkommen till Sverige!	17
Expertengespräch Berufemacher	18
Globales Lernen als Chance für Berufsschulen	20
PIAAC – Ergebnisse und Folgerungen	22
Weiterbildung in gesellschaftlicher Verantwortung	24
Komet - Fortsetzung	26
Koalitionsvertrag CDU/SPD Bund 2013	29
Impressum	31
Ausbildungsbilanz kontrovers!	31
Veranstaltungen	32

Verantwortlich ist man nicht nur für das, was man tut, sondern auch für das, was man nicht tut.

Laotse, chin. Philosoph

Wenn zwei Menschen immer dasselbe denken, ist einer von ihnen überflüssig.

Winston Churchill (1874 - 1965)

Schülerinnen und Schüler der Berufsvorbereitung der Kinzig-Schule Schlüchtern treffen Zeitzeugin Trude Simonsohn in Frankfurt

„HABT DEN MUT, NEIN‘ ZU SAGEN!“

Im Deutschunterricht behandelten sie gerade das Thema „Jeder Mensch ist Ausländer – fast überall!“, in den Stunden der Sozialpädagogik das Thema „Heimat“. Als Klassenlehrerin Vanessa Fecht von der durch die GEW organisierten Veranstaltung erfuhr war sofort klar, ihre Schülerinnen und Schüler durften das nicht verpassen!

So fuhren 14 Schülerinnen und Schüler der 10. Klasse EIBE mit ihren Lehrerinnen und Lehrern am 7. November 2013 ins Jüdische Museum Frankfurt, um Trude Simonsohn, eine der wenigen noch lebenden Zeitzeugen, im Gespräch zu erleben. Trotz ihrer 92 Jahre beeindruckt sie ihre Zuhörer von der ersten Minute an: weniger durch erlebte Greuelgeschichten als vielmehr durch ihre direkte Art des Erzählens und Eingehens auf das Publikum. Ein echter Judenstern und „Spielgeld“ aus dem KZ Theresienstadt liegen auf dem Tisch vor ihr.

Zugegeben – die ersten 45 Minuten sind für die Schülerinnen und Schüler stellenweise schwer zu verstehen, es fällt nicht immer leicht, geschichtliche Ereignisse sofort richtig einzuordnen. Die Moderatorin hakt nach und erklärt kurz Schlüsselbegriffe wie „Reichspogromnacht“ oder „Münchener Abkommen“. Auch sprachlich ist es für einige der Schülerinnen und Schüler nicht leicht, sind sie doch aus verschiedenen Herkunftsländern, erst seit kurzer Zeit in Deutschland. „Gerade diese Zusammensetzung unserer Klasse und die jüngsten gesellschaftlichen Ereignisse in Deutschland und weltweit wie NSU und NSA haben mich zu o.g. Thema veranlasst“, be-

richtet Klassenlehrerin Fecht. Es war gut, dass die Schülerinnen und Schüler auch in den Fächern PoWi und Religion kurzfristig die Themen „Nationalsozialismus“ und „Jüdische Kultur“ behandelt hatten.

Ob sie die Ereignisse verkraftet hätte?

Wohl kaum, aber ihr war klar, dass sie mit ihrem Mann, den sie im KZ Theresienstadt kennengelernt hatte, immer darüber sprechen musste, um nicht zu tabuisieren. 1975 hatte sie das erste Mal einen Vortrag an einer



Schule gehalten, ihren Sohn habe sie im Sinne wider das Vergessen erzogen. Vor allem aber sei sie in ihrem Leben immer wieder auf Menschen gestoßen, die ihr Mut machten und ihr die Kraft gaben, weiter zu leben.

Ob es auch jüdischen Widerstand gegeben habe?

Sicher, sie selbst habe ja als Schülerin in der damaligen Tschechoslowakei in der zionistischen Bewegung mitgemacht, nicht aus Heldennut, sondern weil es für sie natürlich gewesen sei. Das wäre dann auch die erste Trennung von ihrer Mutter gewesen (ihr Vater war bereits 1939 nach

Buchenwald deportiert und später im KZ Dachau ermordet worden), als sie – des Kommunismus angeklagt – ins Gefängnis kam, davon mehrere Monate in Einzelhaft.

Wie sie sich denn da gefühlt habe?

Nun ja, sie war 21, stand mit dem Gesicht zur Wand und war davon überzeugt, gleich standrechtlich erschossen zu werden; da fragte man sich schon nach dem ‚Warum‘, denn es gab ja keinen Anwalt, zu dem sie

hätte gehen können, der sie verteidigt hätte. Was sie allerdings gefühlt habe, als sie zum zweiten, endgültigen Mal von ihrer Mutter getrennt wurde, kann sie nicht in Worte fassen. Im Nachhinein war ihr klar geworden, dass ihre Mutter das Leben ihrer Tochter durch die Hingabe ihres eigenen Lebens erkaufte hatte.

Welche Botschaft sie den Schülerinnen und Schülern geben möchte?

„Habt den Mut ‚Nein‘ zu sagen, wenn Ihr merkt, da läuft etwas falsch in der Gesellschaft!“ Da waren sich alle Zuhörer einig, egal wie gut sie Deutsch sprechen oder welcher Nationalität sie angehören: man muss über die Vergangenheit Bescheid wissen, damit man für die Gegenwart und die Zukunft daraus lernen kann! Frau Simonsohn hat durch ihre zahlreichen Gespräche maßgeblich dazu beigetragen.

Vanessa Fecht

Fortbildung neuer Büroberuf

Mit Schreiben vom 21.11.2013 begrüßt die GEW-Fachgruppe Berufliche Schulen, dass das HKM zu dem neuen Büroberuf, der am 01.08.2014 in Kraft treten wird, eine Fortbildungsmaßnahme plant. Die GEW-Fachgruppe fordert die Kultusministerin auf, dafür Sorge zu tragen, dass die notwendigen Entlastungsstunden für die landesweite und regionale Koordinierung ebenso wie für die Lehrkräfteteams an den Schulen (Entwicklung von Lernsituationen) zur Verfügung gestellt werden. Das HKM wird außerdem aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass das Wirtschaftsministerium die erforderlichen Mittel zur Förderung der Lernortkooperation und zur Schulung der betrieblichen Ausbilder/innen zur Verfügung stellt.

(Zu den Inhalten des neuen Ausbildungsberufs s. S. 6/7 in dieser Ausgabe)

Berücksichtigung von beruflichen Tätigkeiten

Die GEW Hessen hat die neue Landesregierung aufgefordert, umgehend mit ihr in Verhandlungen zu treten, um einheitliche Kriterien für die Berücksichtigung von beruflichen Tätigkeiten in einem zu dem beruflichen Fach im Lehramt affinen Beruf zu entwickeln.

Themenhefte Politik

Die Hans-Böckler-Stiftung stellt Unter-

richtsmappen „Politik für die Schule“ zur Verfügung. Neu: die Themenhefte „Arbeitswelt“ und „Finanzkrise“.

www.boeckler.de/39581.htm

AGD-Beschlüsse

Die Arbeitsgemeinschaft der Direktorinnen und Direktoren an den beruflichen Schulen und den Studienseminaren für die beruflichen Schulen in Hessen hat am 14.11.2013 folgende Beschlüsse gefasst und an die neue Landesregierung gerichtet:

- ▶ Gewinnung von entsprechend ausgebildeten Lehrkräften (dabei wird auch auf Fachlehrer/innen für arbeitstechnische Fächer eingegangen)
- ▶ eigenverantwortliche Verwendung der LMF-Mittel
- ▶ Erhalt und Weiterentwicklung der Abteilung III im HKM (hier werden auch deutliche Anforderungen an die in der Abtl. III agierenden Personen und ihre Qualifikationen formuliert)

Die Beschlüsse können bei der Redaktion oder der AGD angefordert werden.

DQR-Niveau auf Abschlusszeugnissen der Berufsschule

Ab Januar 2014 soll auf Abschlusszeugnissen (Berufsschule) das DQR-Niveau ausgewiesen werden. Aufgenommen wird folgende, mit den Ländern abgestimmte Formulierung: „Dieser Ab-

schluss ist im Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmen dem Niveau zugeordnet ...“

Grünes Licht für Erasmus+

Das Europäische Parlament hat am 19. November 2013 das neue Programm für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport Erasmus+ gebilligt. Es löst zum 1. Januar 2014 das Programm für lebenslanges Lernen ab und umfasst ein Budget von 14,7 Milliarden Euro. Damit können mehr als vier Millionen Bürgerinnen und Bürger Zuschüsse erhalten, um im Ausland zu studieren, zu arbeiten oder eine Freiwilligentätigkeit auszuüben.

Weitere Informationen zu Erasmus+
http://www.na-bibb.de/service/presse/news/2013/18112013_gruenes_licht_fuer_erasmus.html

Datenbank Berufliche Bildung

Weiterführende Literatur oder Fachinformationen zu Berufsbildungsthemen gesucht?

Recherchieren Sie in der **Literaturdatenbank Berufliche Bildung (LDBB)** – sie steht Ihnen unter www.ldbb.de kostenlos im Internet zur Verfügung und ermöglicht den schnellen Zugriff auf Fachliteratur zu allen Aspekten der beruflichen Bildung.

Ratgeber für Migrantinnen und Migranten

Viele Eltern von Jugendlichen mit

Migrationshintergrund wissen wenig über die Chancen, die das deutsche Ausbildungssystem ihren Kindern bietet. Eine neu erschienene Publikation des Ausbildungsstrukturprogramms Jobstarter enthält wichtige Informationen und Empfehlungen. Die Broschüre kann in verschiedenen Sprachen kostenlos bestellt oder heruntergeladen werden.

Zur Rubrik Publikationen auf der Jobstarter-Website

Open Access

Open Access bedeutet so viel wie „freier Zugang“. Das heißt, wissenschaftliche Texte, Fachpublikationen und Forschungsergebnisse werden dem Leser über das Internet frei und kostenlos zugänglich gemacht. Anfang 2013 startete www.wbv-open-access.de. Um die passende Publikation zu finden, kann man die Suchfunktion nutzen oder in Autorenliste und Stichwortverzeichnis stöbern und anschließend das Dokument direkt als PDF herunterladen.

Analphabetismus - Unglaublich

Rund 7,5 Millionen Menschen in Deutschland zwischen 18 und 65 Jahren sind sogenannte funktionale Analphabeten. Über die Hälfte von ihnen ist erwerbstätig.

Analphabetismus unterteilt die Wissenschaft in unterschiedliche Level. Nach der Hamburger Level-One-Studie stellen die funktionalen Analphabeten die größte Gruppe. Sie sind zwar in der Lage, einzelne Wörter zu lesen oder auch zu schreiben, doch sie sind nicht fähig, aus einem einfachen Text „eine oder mehrere direkt enthaltene Informationen sinnerfassend zu lesen“.



f-bb InfoForum

Das neue fbb InfoForum trägt den Titel „Qualität in der beruflichen Ausbildung – Ansätze in Deutschland und Europa“. Im Mittelpunkt stehen innovative, praxisnahe Ansätze zur Verbesserung der Ausbildungsqualität in Deutschland und Europa. Newsletter im PDF-Format: [Qualität in der beruflichen Ausbildung – Ansätze in Deutschland und Europa](#)

PISA-Wort des Jahres

„Bruttobildungsprodukt“ ([mehr dazu bei der GBW](#))

PISA-Studie interessiert keinen!?

Es ist gut, dass es die PISA-Studien gibt, denn das deutsche Bildungswesen wurde aus seiner Selbstgefälligkeit aufgeschreckt. Doch aktuelle Ausgaben der PISA-Studie stoßen auf kein Interesse mehr. Prof. Klaus Klemm, eine der zentralen PISA-Personen, fordert explizit eine Umorientierung - weg vom kognitiven Leistungsfetisch, hin zu einer Schule, die Sinn hat. [Warum die PISA-Studie keinen interessiert](#)

BaWü mit Ausbildungsgarantie

Die Landesregierung in Baden-Württemberg strebt Medienberichten zufolge eine Ausbildungsgarantie für Jugendliche an. Dazu soll der Übergang

von der Schule in den Beruf neu gestaltet werden.

<http://tinyurl.com/ausbildung-bawue>

Anrechnung von Pausen und Fahrtzeiten

Ausgangsfrage: Wie wirken sich die Zeiten des Schulbesuchs, die Fahrtzeiten sowie die Unterrichtspausen bei volljährigen Auszubildenden auf die zu absolvierende tägliche bzw. wöchentliche Ausbildungszeit aus? Ist der Ausbilder berechtigt „Nacharbeiten“ zu verlangen? Kann er/sie die Ruhepausen mit den Schulpausen verrechnen? Rechtslage:

Für die Zeiten des Besuchs der Berufsschule, inklusive Zeiten des notwendigen Verbleibs an der Berufsschule (z.B. Schulpausen) und Fahrzeiten zwischen der Berufsschule und dem Ausbildungsbetrieb-(BAG v. 26.3.2001, 5 AZR 413/99 – AP BBiG § 7 Nr. 1), hat jeder Auszubildende einen Anspruch auf eine bezahlte Freistellung von der betrieblichen Ausbildung (§ 7 S. 1 BBiG iVm § 12 Abs. 1 Nr. 1 BBiG). Die Schulbesuchspflicht ersetzt die Ausbildungspflicht, solange beide

gleichzeitig bestehen. Daraus folgt, dass eine Verpflichtung zur Nachholung der Ausbildung außerhalb der betrieblichen Ausbildungszeit entfällt (BAG v. 26.3.2001 a.a.O.). *Die gesamte vierseitige DGB-Expertise kann bei der Redaktion angefordert werden.*

So war's früher

Gesetzlich legitimierte Haue
Vor 62 Jahren, am 27.

Dezember 1951, wurde das Züchtigungsrecht des »Lehrherren« abgeschafft. So was wurde früher in der Gewerbeordnung (§ 127a) festgeschrieben.

Zusammenstellung und Ausführungen
Dieter Staudt

Zum 1. August 2014 wird der neue Ausbildungsberuf Kaufleute für Büromanagement (KBM) die bisherigen Berufe Bürokaufleute (BK), Kaufleute für Bürokommunikation (KfB) und Fachangestellte für Bürokommunikation (FAB) ablösen. Die Erarbeitung des schulischen Rahmenlehrplans wurde bereits im Juli 2013 abgeschlossen, im Oktober stimmte der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) der neuen Ausbildungsordnung zu. Nun warten alle nur noch auf die Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt.

DER NEUE AUSBILDUNGSBERUF KAUFMANN/ KAUFFRAU FÜR BÜROMANAGEMENT

Von der Neuordnung sind in Hessen 47 berufliche Schulen betroffen. Im Schuljahr 2012/2013 gab es laut HKM hessenweit zu den bisherigen Berufen rund 8.000 Auszubildende (4.574 Bürokaufleute, 2.905 Kaufleute für Bürokommunikation und 601 Fachangestellte für Bürokommunikation), das sind etwa 8 % aller betrieblichen Auszubildenden in Hessen.

Ein großer Teil der grundlegenden kaufmännischen Inhalte ist im neuen Rahmenlehrplan enthalten. Die wichtigste Neuerung betrifft die Strukturierung des Lernstoffs.

Neuer Lehrplan

In den bisherigen hessischen Rahmenlehrplänen (für BK und KfB) gibt es zu den 11 Themen- und Aufgabenfeldern jeweils eine Übersicht, welche Themen in den Fächern Wirtschaftslehre, Bürowirtschaft, Informationsverarbeitung und Rechnungswesen unterrichtet werden. Im Idealfall führt dies zu einer engen Zusammenarbeit der Fachlehrer/-innen und Handelslehrer/-innen, die ihren Unterricht jeweils auf die gleichen thematischen Schwerpunkte beziehen, Lernsituationen gemeinsam gestalten

und die Leistungen der Schüler/-innen gemeinsam benoten. Zugleich waren aber durch diese Aufteilung die traditionellen Schulfächer wieder eingeführt und separiert.

Der Rahmenlehrplan des KBM enthält 13 Lernfelder ohne eine Aufgliederung in Fächer. Die Inhalte in den Lernfeldern sind allerdings enger gefasst, so dass es z. B. ein Lernfeld zum Schwerpunkt Buchführung und eines zum Schwerpunkt Kosten- und Leistungsrechnen gibt. Die Inhalte in Buchführung sind im Vergleich zum BK ziemlich abgespeckt. Dennoch wird es eine Herausforderung werden, den Auszubildenden in nur noch 80 Unterrichtsstunden in einem Schuljahr die Grundlagen der Buchführung nahe zu bringen. Inwiefern diese Reduktion sich auch in der Abschlussprüfung vor den Kammern niederschlägt, bleibt abzuwarten.

Neu ist das Lernfeld „Gesprächssi-

tuationen gestalten“, das die Kommunikation mit Kunden in den Mittelpunkt rückt. Hier können Auszubildende noch stärker als in anderen Bereichen ihre Sozial- und Selbstkompetenz entwickeln.

Ebenso gibt es Lernfelder, die vorwiegend Sekretariatsaufgaben und bürowirtschaftliche Themen beinhalten. Die Orientierung der Lernfelder an Geschäftsprozessen ermöglicht, dass die Themen eines Lernfeldes tatsächlich ausgehend von einer Lernsituation (oder mehreren) zusammenhängend bearbeitet werden können. Der fächerübergreifende Unterricht kann bezogen auf die Schwerpunkte der Lernfelder realistischer umgesetzt werden. Dies ist die Chance, die der neue RLP bietet: Die Zerstückelung eines Arbeitsprozesses in einzelne Fachgebiete aufzuheben und Zusammenhänge besser begreifbar zu machen. Damit Lehrkräfte gemeinsam Unterricht

planen und vorbereiten können, Absprachen und Übergaben funktionieren, braucht es aber kleine Klassenteams und genügend Zeit und Entlastung.

Geringe wirtschaftspolitische Bezüge

Bedauerlich ist, dass eher allgemeinbildende Lerninhalte wie Wirtschaftspolitik und



Steuern aus dem RLP verschwunden sind. Wirtschaftspolitische Bezüge gibt es aber verstreut in den verschiedenen Lernfeldern, wo sie auch aufgegriffen werden sollten. Zusätzlich müssen sich die Lehrkräfte in politischer Bildung überlegen, ob sie angesichts der Eurokrise und zunehmend populistischer Stimmungsmache nicht Geldpolitik und Finanzmarkt in ihrem Unterricht behandeln.

Projekt am Schluss!?

Das Lernfeld „Ein Projekt planen und durchführen“ steht unverständlicherweise am Ende der Ausbildung. Das eigenständige Arbeiten nicht nur zu einer vorgegebenen Lernsituation, sondern mit der Anforderung, selbst das Ziel und das Thema des Arbeitsprozesses gemeinsam zu entwickeln, ist eine Aufgabe, die die Schülerinnen und Schüler einzeln und als Klassengemeinschaft wachsen lässt. Hier kann man nur empfehlen, im schulinternen Curriculum die Projektarbeit zu einem früheren Zeitpunkt einzuplanen.

Schwerpunkt Informationsverarbeitung im ersten Teil der Abschlussprüfung

Bedingt durch den vorgezogenen Ersten Teil der Abschlussprüfung, der die bisherige praktische Prüfung in Informationsverarbeitung ersetzt und anstelle der Zwischenprüfung durchgeführt wird, nimmt die Anwendung von Text- und Datenverarbeitungsprogrammen im ersten Ausbildungsjahr einen großen Raum ein. Hier hat sich vermutlich der Wunsch der Ausbildungsbetriebe durchgesetzt, die Auszubildenden möglichst früh umfassend für Arbeiten am PC einsetzen zu können. Auszubildenden in großen Unternehmen, die ohnehin EDV-Schulungen erhalten oder in den Ausbildungsabteilungen geschult wer-

den, wird dies weniger Probleme bereiten. In vielen kleinen Betrieben sind die Auszubildenden aber oft auf den Daten- und Textverarbeitungsunterricht in der Berufsschule angewiesen. Das technische Niveau des ersten Prüfungsabschnitts soll jedenfalls im Vergleich zur jetzigen Prüfung in Informationsverarbeitung nicht abgesenkt werden, so dass der EDV-Unterricht komprimiert in den ersten eineinhalb Jahren erfolgen muss.

Im Sinne einer modernen Büroausbildung und eines handlungsorientierten Unterrichts bleibt die Informationsverarbeitung auch im zweiten und dritten Ausbildungsjahr wichtiger Bestandteil des Rahmenlehrplans. Die Schulen sind allerdings organisatorisch herausgefordert, denn die Ausstattung erlaubt meist nicht, Unterricht durchgehend in Räumen mit einer ausreichenden Zahl an PCs durchzuführen. Hier stehen die Vorgaben aus dem Ausbildungsrahmenplan dem Unterrichten nach dem Lernfeldkonzept entgegen.

Curriculare Analysen

Außerdem wurden inzwischen zu allen Lernfeldern curriculare Analysen erarbeitet. Diese stellen meines Erachtens eine wichtige, wenn auch zum Teil sehr detaillierte Konkretisierung des RLPs dar. Da der Lehrplan kompetenzorientiert ist, wurden die Konkretisierungen als berufliche Handlungen formuliert, zu denen die Auszubildenden u.a. durch den Unterricht befähigt werden sollen. Die curricularen Analysen bieten damit eine hilfreiche Vorarbeit, um Lernsituationen zu entwerfen.

Wahlqualifikationen

Die Wahlqualifikationen, auf die sich die Auszubildenden in der betrieblichen Ausbildung des KBM spezialisieren, sind im Rahmenlehrplan nicht als solche enthalten. Hier

wird berücksichtigt, dass die Berufsschule nicht die vielfältigen Spezialisierungen der betrieblichen Praxis abbilden kann. Die Themen der Wahlqualifikationen tauchen aber dennoch in den Lernfeldern auf, so dass die theoretischen Grundlagen der meisten Wahlqualifikationen sehr wohl in der Berufsschule unterrichtet werden. Benachteiligt sind die Auszubildenden des öffentlichen Dienstes, die in den dienstbegleitenden Unterweisungen auf diese besonderen Wahlqualifikationen vorbereitet werden müssen.

Für die mündlichen Prüfungen wird die vertiefte Beschäftigung mit den Wahlqualifikationen und eine intensive Zusammenarbeit mit den betrieblichen Ausbilder/-innen notwendig werden. Dies gilt für beide Formen der mündlichen Prüfung: die Erstellung eines Berichts und einer Präsentation im Prüfungsausschuss zu einer Wahlqualifikation oder die Bearbeitung einer Aufgabe (ähnlich wie bisher) aus dem Aufgabenbereich einer Wahlqualifikation.

Fortbildung und Ressourcen

Die Umsetzung der Neuordnung ist mit einem hohen Zeit- und Arbeitsaufwand für die unterrichtenden Lehrkräfte verbunden. Aus dem HKM gibt es die Ankündigung, in den nächsten Jahren Fortbildungen zum Lernfeldkonzept und zur Erarbeitung von Lernsituationen im neuen Beruf bereit zu stellen. Diese Unterstützung ist wichtig und wird von den Lehrkräften, die sich mit Spannung und viel Engagement auf die Umsetzung des neuen RLP vorbereiten, gerne in Anspruch genommen. Die GEW-Fachgruppe Berufliche Schulen hat außerdem die Kultusministerin auf die notwendigen Entlastungsstunden hingewiesen, die alle Lehrkräfte brauchen, die an der Neuordnung der Büroberufe arbeiten. Wir hoffen sehr auch auf diese Unterstützung.

Konstanze Mörsdorf

KOALITIONSVEREINBARUNG CDU/GRÜNE HESSEN – AUSZÜGE

Teil D: Schule verlässlich gestalten – Wahlfreiheit sichern

I. Schulfrieden erreichen: Angebot an alle

Wir halten an der 105prozentigen Lehrerversorgung im Landeschnitt fest. Die infolge des Rückgangs der Schülerzahlen um 6 bis 8 Prozent bis zum Jahr 2019 frei werdenden Lehrerstellen werden wir im Bildungssystem belassen und nutzen, um die nachfolgenden Verbesserungen zu erreichen.

IV. Junge Menschen: Jedem eine Berufsausbildung ermöglichen

Der beste Abschluss nutzt den hessischen Schülerinnen und Schülern nichts, wenn sie ihre Schulzeit nicht auch dafür nutzen konnten, sich von den vielfältigen Arbeitsfeldern und Berufen ein Bild zu machen und sich ihrer berufsbezogenen Kompetenzen und Präferenzen bewusst zu werden. Vor allem junge Menschen mit schlechtem oder ohne Abschluss landen häufig in unproduktiven „Warteschleifen“.

Daher setzt die Koalition auf eine Reform des Übergangs von Schule und Beruf, der bereits in der Mittelstufe mit der Berufsorientierung und einem verstärkten Praxisbezug beginnt und mit dem erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung und der Einmündung in den Beruf enden sollte.

Schülerinnen und Schüler in Kontakt mit der Berufswelt bringen

Wir werden uns dafür einsetzen, dass Schülerinnen und Schüler schon ab Klasse 7 eine systematische

Lebens- und Arbeitsweltberatung erhalten. In enger Kooperation mit den Schulträgern wollen wir eine bessere Verzahnung und Koordinierung der Maßnahmen im Bereich Berufsorientierung schaffen und dadurch die Ausbildungsreife verbessern. Die Koalition orientiert sich dabei an positiven Beispielen unter anderem an den hessischen Schulen, die mit dem Gütesiegel „Berufs- und Studienorientierung Hessen“ ausgezeichnet wurden.

Ausbildung ermöglichen – Übergangssysteme reformieren

Trotz erheblicher finanzieller Anstrengungen, zahlreicher guter Reformansätze und dem Engagement vieler Akteure bleiben weiterhin viele Jugendliche ohne Berufsausbildung zurück. Das derzeitige „Übergangssystem“ zwischen Schule und Beruf erweist sich jedoch insgesamt zu oft als wenig zielführende Warteschleife. Wir wollen dies verändern und sehen dabei Kommunen, Land und Wirtschaft in einer gemeinsamen Verantwortung. Unser Ziel ist es, jedem jungen Menschen eine Ausbildung zu ermöglichen, bevorzugt im bewährten dualen System oder – falls dies nicht gelingt – durch eine geförderte, möglichst praxisnahe vollqualifizierende Berufsausbildung. Auch Produktionsschulen sehen wir als einen Baustein zur Aktivierung bzw. Nachqualifizierung junger Menschen. Wir wollen die Mittel und Zuständigkeiten für die Förderung des Übergangs von Schule zu Beruf in einem Ministerium bündeln.

Berufliche Schulen

Eine qualitativ hochwertige Ausbildung an den beruflichen Gymna-

sien, beruflichen Schulen und in den Ausbildungsbetrieben im Rahmen der dualen Ausbildung ermöglicht jungen Menschen vielfältige Bildungschancen und Zukunftsperspektiven. Zugleich legt sie das Fundament für die Fachkräftesicherung in Industrie und Handwerk. Die niedrige Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland verdanken wir dabei ganz maßgeblich der hervorragenden Arbeit der Lehrerinnen und Lehrer an den beruflichen Schulen und dem Erfolgsmodell der dualen Ausbildung. Wir werden daher ein regional ausgewogenes Berufsschulangebot in der Fläche fördern. Den begonnenen Prozess, beruflichen Schulen mehr Selbstständigkeit zu ermöglichen, werden wir fortsetzen. Dabei stehen für uns die weitere Verbesserung der Unterrichtsqualität und die Einbindung der beruflichen Schulen in eine abgestimmte regionale Bildungslandschaft im Mittelpunkt.

Mehr Unterstützung für Abschluss gefährdete Schülerinnen und Schüler

Zu viele Jugendliche in Hessen gehören zur Gruppe der Abschluss gefährdeten Schülerinnen und Schüler. Wir wollen möglichst keine Schülerinnen und Schüler ohne Abschluss zurücklassen. Deswegen werden CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN das Projekt „Lernen und Arbeiten in Schule und Betrieb“ (SchuB) weiterentwickeln und flächendeckend ausbauen.

Es richtet sich künftig an alle dafür geeigneten Schulformen, die Schülerinnen und Schüler mit Hauptschulabschlussperspektive unterrichten.

VI. Lehrerbildung: Schlüssel für gute Schulen

Die Landesregierung wird prüfen, inwieweit hinsichtlich der Mangelfächer an beruflichen Schulen eine Qualifizierung insbesondere der Fachlehrerinnen und Fachlehrer für Arbeitslehre in einem weiteren Fach ermöglicht werden kann.

Selbstständige Schule: Mehr pädagogische Freiheit, weniger Bürokratie

Gute Schulen können nur vor Ort entstehen. Wenn Schulen pädagogische Freiräume und Entscheidungskompetenzen haben, können sie die gesetzten bildungspolitischen Ziele noch besser umsetzen und ihre Schülerinnen und Schüler individueller fördern. CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN wollen daher weiteren interessierten allgemeinbildenden und beruflichen Schulen schrittweise die Möglichkeit zur Umwandlung in Selbstständige Schulen geben.

VIII. Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen

Im Rahmen des Hessischen Weiterbildungsgesetzes sollen die Hessen-campus-Initiativen durch den weiteren Abschluss regional differenzierter Kooperationsvereinbarungen zwischen Land und Kommunen weiterentwickelt werden. Ihre Rolle soll in der regionalen Bildungskoordination, -information und -beratung gestärkt werden.

Teil F: Wirtschaft verlässlich begleiten – Zukunft sichern

V. Initiativen zur Sicherung von Fachkräften

Eines der wichtigsten Ziele ist eine deutliche Reduzierung der Zahl

junger Menschen in sogenannten Übergangssystemen. Hierzu müssen gemeinsam mit der Wirtschaft, der Bundesagentur für Arbeit, den Schulen und Verbänden erhebliche Anstrengungen unternommen werden, junge Menschen ohne Schul- bzw. Berufsabschluss zu qualifizieren.

Teil L. Soziale Sicherheit – Chancen für alle

V. Arbeits- und Ausbildungsmarkt stärken

Wir werden dafür sorgen, dass jedem Jugendlichen ein Ausbildungsplatz angeboten oder ein Abschluss ermöglicht wird. Wir werden dazu wieder einen „Pakt für Ausbildung“ ins Leben rufen.

Um allen Jugendlichen Ausbildung und Beschäftigungschancen zu ermöglichen, werden wir die Ausbildungs- und Arbeitsmarktbudgets mit dem Ziel einer noch zielgerichteteren Unterstützung benachteiligter Jugendlicher überprüfen. Dazu wollen wir außerdem die Übergangssysteme Schule und Beruf effektiver gestalten und die überbetriebliche Ausbildung unter anderem in Produktionsschulen unterstützen.

Die Programme der Beschäftigungsförderung, Eingliederung, beruflichen Bildung und Ausbildung der verschiedenen Ministerien werden dafür zusammengeführt. Die Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF), die Beschäftigung, berufliche Bildung und Ausbildung betreffen, werden zukünftig federführend koordiniert. Es wird eine „Stabsstelle Fachkräftesicherung“ eingerichtet.

KOMMENTAR

Die eindeutige Aussage, dass die infolge des Rückgangs der Schülerzahl bis zum Jahr 2019 freiwerdenden Lehrerstellen im Bildungsbereich bleiben sollen ist ausdrücklich zu begrüßen. Dadurch werden Möglichkeiten v.a. zur Verbesserung des Unterrichts und der Förderung eröffnet.

Der an mehreren Stellen formulierte Anspruch, das „Übergangssystem“ zu reduzieren und allen Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen entspricht einer jahrelangen Forderung der GEW. Dies gilt auch für die Schaffung einer geförderten, möglichst praxisnahen vollqualifizierenden Berufsausbildung für junge Menschen, die im dualen System nicht unterkommen.

An zwei Stellen werden erstmals in einer Koalitionsvereinbarung „Produktionsschulen“ benannt, was den Weg zu einer rechtlich abgesicherten Einrichtung endlich eröffnen könnte.

SchuB soll offensichtlich ausgebaut werden, was dabei aus EIBE wird bleibt ungenannt.

Zu begrüßen ist auch, dass ein regional ausgewogenes Berufsschulangebot in der Fläche gefördert werden soll.

Dass Fachlehrer/innen für Arbeitslehre (gemeint ist wohl für arbeitstechnische Fächer) eine Weiterqualifizierung ermöglicht werden soll ist ein Erfolg unserer jahrelangen gewerkschaftlichen Aktivitäten.

Fazit: viele begrüßenswerte Absichtserklärungen. Es wird jedoch auch hierbei darauf ankommen, kontinuierlich und nachdrücklich die Umsetzungen einzufordern. Dazu bedarf es einer starken GEW.

Dieter Staudt

LEHRKRÄFTE IM VORBEREITUNGSDIENST MELDEN SICH!

Im Rahmen der Veranstaltung „Unterrichts- und Schulentwicklung mit dem Schwerpunkt Mitgestaltung der Selbständigkeit von Schule“ haben Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst des Studienseminars für berufliche Schulen in Frankfurt sich über ein mögliches Aussehen einer „Traumschule“ Gedanken gemacht.

Es wurden Visionen entwickelt, die ergaben, dass der Faktor „Zeit“ stets Mangelware ist. Wir würden uns wünschen, Zeiträume zu bekommen und Zeiträume zu verwirklichen. Unsere Träume lassen sich aus verschiedenen Blickwinkeln betrachten mit dem Bewusstsein, dass es bereits gute Ansätze an einigen Schulen gibt, wünschen uns aber eine flächendeckende Umsetzung:

derung der Unterrichtsverpflichtung wertvoll. Das bedeutet keine Verminderung der Gesamtarbeitszeit, sondern eine Verlagerung des Schwerpunktes. Dieser sollte individuell und eigenverantwortlich gestaltet werden können, z.B. für Förder- und Beratungsgespräche, Konzeptentwicklung mit Kollegen, Ausarbeitung eines Schulprogramms, Planung von Projektarbeiten und außerschulischen Veranstaltungen, Fortbildung.

Binnendifferenzierung:

- ☞ Teamteaching im „Lehrerduett“, um eine individuelle Betreuung zu ermöglichen und sich in der Diagnostik und Bewertung auszutauschen

Räumlichkeiten:

- ☞ Offene Lernraumgestaltung und gute technische Ausstattung, um verschiedene Zugangsweisen zu ermöglichen mit dem Ziel einer Wohlfühlatmosphäre
- ☞ Ansprechende Cafeteria mit schulgerechten Öffnungszeiten, da es an vielen Schulen nicht die Möglichkeit einer gesunden Ernährung gibt. Zudem fördern solche Treffpunkte den Austausch und dienen der Erholung
- ☞ eigener (Klassen-) Raum für Lehrerteams mit Lagermöglichkeiten für Materialien
- ☞ Gemeinschafts- und Clusterräume, die verschiedene Sozial- und Arbeitsformen unter den Lehrkräften zulassen - vom regen Austausch bis zur konzentrierten Arbeitsatmosphäre.

Lehrmittel:

- ☞ zeitgemäße und in ausreichender Zahl vorhandene Lehrmittel, die einen vielfältigen und an die Lerngruppen angepassten Zugang ermöglichen
- ☞ adäquate Schulung der Lehrpersonen, um einen optimalen Einsatz von Lehrmitteln und Technik zu gewährleisten
- ☞ neue Urheberrechtsregelungen für Schulen, um unbürokratische Lösungen legaler Informationsbeschaffung zu ermöglichen.

Man könnte noch Vieles anführen. **M**erenbildung schafft Kreativität, doch Kreativität braucht Zeit, diese braucht ihren Freiraum. Zeit sollte mehr als Geld sein, denn Ökonomisierung in der Bildung schafft Zeitmangel und hemmt jegliche Kreativität. Aber: Kreativität ist unsere Zukunft! *Schreiben an die bildungspolitischen Sprecher aller Fraktionen des Hessischen Landtags*



Zeit:

- ☞ Aufbrechen der 45-Minuten-Taktung von Unterrichtsstunden, dazu gehört offener Unterrichtsbeginn mit Gleitzeit und gelebter Zeitökonomie
- ☞ Mehr unverplante Zeit für den Austausch mit Kolleginnen und Kollegen sowie Schülerinnen und Schülern, dafür wäre eine Vermin-

- ☞ Unterschiedliche Schwierigkeitsgrade bei Klassenarbeiten ermöglichen
- ☞ Unterschiedliches Lernmaterial mit angepasstem Anforderungsniveau
- ☞ Verantwortung an die Lernenden übertragen (Mentorentätigkeiten).

Im vorletzten *iNSIDER* kamen das HKM und die wissenschaftliche Begleitung zu Wort. Im letzten *iNSIDER* gab es Kommentierungen aus gewerkschaftlicher Sicht und aus dem Blick einer HC-Leiterin. In dieser Ausgabe nehmen zwei Berufsschullehrer Stellung aus schulischer Sicht.

ZUM HESSENCAMPUS

Zum Artikel von Winfried Kruse, Hessencampus: Ungeliebte und wirkungsvolle Reform in der Bildung für Erwachsene

Seit 1981 unterrichte ich an der Max-Eyth-Schule in Dreieich. Damit habe ich die Entwicklung des Haus des Lebenslangen Lernens (HLL) von Anfang an mitbekommen. Deshalb ein persönlicher Rückblick.

Ausgangspunkt der HC-Idee war ein Besuch unseres Schulleiters Herrn Schwarz zusammen mit Landrat Walter in Wisconsin. Laut Aussage von Herrn Schwarz sind beide Personen samstags über den Parkplatz des Technical Colleges in Rapids gegangen. Herr Walter war darüber erstaunt, dass samstags der Parkplatz des Colleges ziemlich ausgelastet war. Herr Schwarz sagte daraufhin zu Herrn Walter, das kannst Du auch haben. Diese kleine Entstehungsgeschichte zeigt, dass es bei der HC-Idee von Beginn an nicht um Pädagogik und Bildung, sondern um Auslastung, Synergie und optimale betriebswirtschaftliche Führung einer Schule ging.

Auslastung und Synergie ist prinzipiell nichts Schlechtes, da wir alle mit knappen Mitteln auskommen müssen. Leider wurde dabei m.E. vergessen, die Bedingungen zu reflektieren, unter denen die TCs in den USA arbeiten. Es handelt sich um ein völlig anders geartetes Schulsystem. Ein Schulsystem, das auf privater Basis finanziert und wie ein Unternehmen geführt wird. Die Berufsausbildung ist modularisiert, d.h. berufliche Inhalte werden in einzelnen Kursen vermit-

telt. Eine solche Berufsausbildung hat mit unserem breit angelegten System der dualen Berufsbildung wenig Gemeinsamkeiten. Außerdem gibt es bei uns eine Vielzahl von weiteren staatlichen und privaten Bildungsträgern wie Abendrealschule, Abendgymnasium, Volkshochschulen, Industrie- und Handelskammern, gewerkschaftliche Bildungseinrichtungen. Gerade die Volkshochschulen bieten ein umfangreiches Programm an, das nur zum Teil etwas mit Berufsausbildung zu tun hat, angefangen von Philosophie bis hin zu Yogakursen. Das vollständige Übernehmen des amerikanischen Systems würde einen grundlegenden Wandel in der beruflichen Schullandschaft bedeuten. Über eine solche grundlegende Veränderung müsste erst ein gesellschaftlicher Diskurs erfolgen, in dem m. E. die folgenden Fragen geklärt werden sollten bzw. müssten:

- ▶ Soll es eine gemeinsame Schulleitung für alle Schulformen und Kurse geben?
- ▶ Sollen die HCs volle Personalkompetenz erhalten?
- ▶ In welcher Rechtsform soll eine solche Schule geführt werden?
- ▶ Wie erfolgt die Integration der freien Bildungsträger in das System?
- ▶ Welche rechtliche Stellung haben die Lehrerinnen und Lehrer (Beamte, Angestellte, freie Mitarbeiter)?
- ▶ Wie ist die Entlohnung geregelt?
- ▶ Arbeitszeit?
- ▶ Qualifikation?
- ▶ Sponsoring?
- ▶ Bedeutet dieses System die Auflösung der dualen Ausbildung?
- ▶ Gibt es dann noch einen staatlichen Bildungsauftrag? usw.

Wo bleibt das Positive?

- ▶ Wir haben mit dem Haus des Lebenslangen Lernens ein modernes, helles Schulgebäude bekommen.
- ▶ Das HLL ist sehr gut ausgestattet (500 Computer, gut ausgestattete naturwissenschaftliche Räume).
- ▶ Alle Klassenräume haben Active-Boards, die eine Vielzahl von neuen Darstellungsformen ermöglichen. Außerdem ist das Internet jederzeit verfügbar, so dass der Unterricht an Aktualität gewinnen kann.
- ▶ Durch Sozialarbeiter/innen und Sozialpädagogen/innen wird im HLL Lebens- und Schullaufbahnberatung angeboten.
- ▶ Im Selbstlernzentrum, das mit vielen PCs und Beamern ausgestattet ist, können die Schülerinnen und Schüler ihre Hausaufgaben machen, Referate und Präsentationen vorbereiten.
- ▶ Die Toiletten sind sauber.
- ▶ Die Wartung der Computerausstattung wird durch den Kreis Offenbach durchgeführt, so dass die Kolleginnen und Kollegen mit der Computerwartung nichts mehr zu tun haben.

Neben all diesem Positiven muss allerdings festgehalten werden, dass die Synergieeffekte nicht so groß sind, wie ursprünglich gedacht. Ganz problematisch ist, dass in den nächsten 25 Jahren der Kreis durch die Ausgaben für das HLL nur noch geringe finanzielle Spielräume besitzt.

Thaddäus Matheis, Lehrer an der Max-Eyth-Schule, Dreieich.

HESSENCAMPUS - ALLES NUR EIN GROSSER IRRTUM?

Eindrücke eines Abteilungsleiters einer Beruflichen Schule

Unsere Schule (*Anmerkung: Wenn ich im Text von „wir“ bzw. „uns“ spreche, dann möchte ich damit ausdrücken, dass Schulleitung und Lehrkräfte ähnliche Überzeugungen hatten.*) – die Beruflichen Schulen Bebra – war von Anfang an am Prozess des ZLL, später HESSENCAMPUS beteiligt und beendete mit Dezember 2013 die Mitwirkung. Der HESSENCAMPUS Hersfeld-Rotenburg löste sich auf. Soweit – so schlecht. Es soll an dieser Stelle bilanziert werden, was die Gründe für das Scheitern dieses Modells aus meiner Perspektive waren.

Die Ausgangslage

Die Beruflichen Schulen Bebra arbeiten seit vielen Jahren im Netzwerk mit schulischen und außerschulischen Partnern. Einige Kollegen waren sehr engagiert im Projekt „Lernende Regionen“. Die Akzeptanz dieser Arbeit war auch deswegen hoch, da die Ergebnisse sichtbar in unterrichtliche und außerunterrichtliche Bereiche unserer Schule flossen. In einem schulformübergreifenden Projekt erstellte unsere Schule eine Präsentationswand zum Hessentag, die inhaltliche Arbeit zu regenerativen Energieformen wurde in der Schule etabliert und finanziell unterfüttert.

Als die Zentren Lebensbegleitenden Lernens (ZLL), später HESSENCAMPUS – auf den Weg gebracht wurden, war das Kollegium natürlich bereit, sich aktiv einzubringen. Der erste „Geburtsfehler“ des ZLL – Projekts in unserem Bereich war jedoch, die gewachsenen Strukturen der „Lernenden Regionen“ durch neue Zuschnitte der Region und der politischen Verantwortung zu zerstören. Sehr schnell war klar, dass in unserer Region keine der

beteiligten Institutionen (Schule für Erwachsene, Berufliche Schulen, VHS, Internationaler Bund) ein Interesse an einer „betriebsförmigen“ Zusammenarbeit hatte. Die Vorgaben aus dem HKM lauteten jedoch, dass nur bei Unterzeichnung der vorgelegten Vereinbarung eine Förderung möglich ist.

Da diese Vorbehalte auch in anderen Regionen lange diskutiert und auf Landesebene keine wirklichen Fortschritte sichtbar wurden, entschieden wir uns als Schule einfach den pragmatischen Weg zu gehen, d.h. praktische Projektvorschläge im Rahmen des HC auf den Weg zu bringen und die sich hier ergebenden Fördermöglichkeiten für pädagogische Arbeit zu nutzen.

Die praktische Arbeit

Wie im Projekt „Lernende Regionen“ entwickelten wir im Rahmen von schulischen und außerschulischen Netzwerken zum Beispiel didaktische Modelle zur Vermittlung von allgemeinen Kenntnissen und zum Verständnis von Nachhaltigkeit und regenerativen Energieformen (LUMISOL-Projekt). Zusätzlich entwickelten wir ein Angebot zur beruflichen Weiterbildung im Bereich Umwelttechnik im Bereich der Fachschule für Technik. In Kooperation mit der Schule für Erwachsene boten wir deren Lernenden im Realschulkurs Praxisunterricht in Wirtschaft und Verwaltung an, um damit deren Einstiegsmöglichkeiten in die Arbeitswelt zu verbessern.

Bezogen auf neue Lehr- und Lernformen beteiligten wir uns an der Entwicklung von distance-learning oder blended learning – Konzepten, um zu prüfen, welche Potenziale diese technischen Möglichkeiten für die Erwachsenenbildung im ländlichen Raum haben.

Auch bezogen auf die Bildungsbe-

ratung haben wir uns engagiert, z.B. durch die Organisation eines Beratungstages verschiedener Träger und Institutionen in den Räumlichkeiten unserer Schule oder durch die gemeinsame Teilnahme aller HC-Institutionen beim regionalen Berufe- und Ausbildungsmarkt in Bad Hersfeld.

Wir waren als Schule in den Handlungsfeldern vertreten, haben versucht, praktische Schritte zur inhaltlichen und methodischen Verbesserung von Unterricht bzw. von schulischem Umfeld anzugehen. Mit den Ergebnissen dieser Arbeit konnten wir zufrieden sein. Dabei haben uns insbesondere auch die Projektfördermittel geholfen, Angebote zu finanzieren, die aus den unserer Schule zur Verfügung stehenden Mitteln nicht angeschafft werden konnten.

Was hat gestört?

Ärgerlich war für alle Beteiligten das ausufernde Berichtswesen. Der bekannte Satz „Die Sau wird durch Wiegen nicht fetter“ stimmte auch hier. Indem Ganzjahresplanungen mit erwarteten Teilnehmerzahlen vorgelegt wurden, die zumeist jedoch erst ab Mai des jeweiligen Jahres wirksam werden konnten und anschließend Berichte mit Kennzahlen abgegeben werden mussten, waren wir zwar beschäftigt, jedoch nicht mit der pädagogischen Umsetzung. Zu den Negativpunkten gehörte auch die wissenschaftliche Begleitung durch ein Dortmunder Institut (SFS). Die Kollegen haben sicherlich ihre Arbeit ordentlich gemacht. Es war jedoch nur schwer nachvollziehbar, warum unser HC „ganz freiwillig“ mit der SFS einen Beratervertrag abschließen musste – bezahlt aus unserem regionalen Jahresetat.

Aufgrund dieser Erfahrungen war es für mich durchaus nachvollzieh-

bar, dass im Prozess der Umstrukturierung des HC mit der Hauptverantwortung (und Finanzierung) durch den Landkreis unser Kreis nicht nur verwaltungsjuristische Fragen, sondern auch die Sinnfrage stellte. Und ehrlicherweise war es schwierig, die Kreisgremien, die unter der Finanzaufsicht des RP standen, davon zu überzeugen, dass sie Gelder für eine Landesaufgabe übernehmen, wenn der zu erwartende finanzielle Nutzen im Kreis nicht erkennbar ist. Netzwerkarbeit und Förderung pädagogischer Konzepte wäre auch aus der Sicht des Kreises eine sinnvolle Arbeit, sie gehören jedoch nicht zu den originären Aufgaben der Kreisverwaltung. Trotz zahlreicher Ge-

spräche zwischen dem Landkreis und dem HKM kam es zu keiner Verständigung, vielleicht auch deswegen, weil die eigentlichen Träger der Arbeit, die pädagogischen Einrichtungen und Akteure nur als „Beobachter“ präsent waren. Der Kreis verweigerte die Unterschrift unter der „Regionalen Kooperationsvereinbarung“, das Land stellte die Förderung ein.

Was bedeutet das nun für die Beruflichen Schulen Bebra?

Für uns verändert sich dadurch wenig. Wir arbeiten im gleichen Sinne weiter, knüpfen Netzwerke mit

schulischen und außerschulischen Partnern, setzen kreative Projektideen zur Verbesserung des Unterrichts um und entwickeln an unserer Schule ein Qualitätsmanagement, das unseren Bedürfnissen entspricht. Wir machen das nun ohne die (immer weiter gekürzten) Mittel des HC und auch ohne den Status einer „selbstständigen beruflichen Schule“ – wir machen es, weil wir es für sinnvoll erachten. Sollte es zukünftig ein neues Projekt (mit Projektfördermitteln) zur Netzwerkarbeit geben, werden wir uns sicherlich daran beteiligen, aber wir werden nicht darauf warten.

Dr. Ulrich Schneider
Abteilungsleiter

KOALITIONSVEREINBARUNG CDU/GRÜNE HESSEN – LEHRERBILDUNG

VI. Lehrerbildung: Schlüssel für gute Schulen

Lehrerinnen und Lehrer sind mit anspruchsvollen pädagogischen Aufgaben und gestiegenen gesellschaftlichen Anforderungen konfrontiert. Lehrkräfte sind Begleiter, Initiatoren und Moderatoren von Lernprozessen und sind darüber hinaus im Schulalltag in vielfältigen pädagogischen Fragen gefordert. Daher hat für CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Lehrerbildung großes Gewicht. Deswegen werden wir die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern in Hessen reformieren. Dazu gehört auch ein breit angelegter Dialog über die Ausgestaltung des universitären Teils der Lehrerausbildung (1. Phase).

Das Staatsexamen und das Referendariat in der Lehrerausbildung wollen wir beibehalten. Damit die Wahl des Lehrerberufs auf der Basis einer realistischen Einschätzung der Anforderungen des Lehrerberufes erfolgt, unterstützen wir für Lehramtsstudierende die Einführung eignungsdiag-

nostischer Feststellungsverfahren zum Zweck einer freiwilligen Selbstüberprüfung der Studien- und Berufswahl. Die Koalition bekennt sich grundsätzlich zur Einführung eines Praxissemesters, das auf eine Stärkung des Bezugs zur Schulpraxis bei den Studierenden zielt und ihnen ein frühzeitiges Kennenlernen des gesamten Tätigkeitsfeldes Schule unter professioneller Begleitung ermöglicht. Gleichzeitig sollen dessen konzeptionelle und organisato-

rische Grundlagen noch vor Start des Praxissemesters zum Wintersemester 2015/2016 überarbeitet und optimiert werden.

Die Fort- und Weiterbildungsangebote für Lehrkräfte wollen wir unter verstärkter Einbeziehung von Best-Practice-Modellen ausbauen und deren Qualität optimieren. Schulleitungen werden wir gezielt auf ihre herausfordernden Tätigkeiten vorbereiten und sie dabei unterstützen.



Vor Jahresende mussten noch einige Verordnungen verlängert bzw. neu gestaltet werden. Dabei ging es um Aufsicht, Gestaltung des Schulverhältnisses und Verlässliche Schule. Nachdem zuletzt das Landesschulamt und Beförderungen ‚verdienter‘ MitarbeiterInnen das Hauptarbeitsfeld des HKM waren, wurde dies Ende November aufgrund der politischen Konstellationen und der Berichte in der Presse gestoppt. Auch Beförderungen wurden ausgesetzt. Am intensivsten war die Auseinandersetzung zu Unterrichtsunterstützender Sozialpädagogischer Förderung. (USF). Darüber hinaus wurden zu RSBS, SES/SBS und Umgang mit der nichtgebundenen Zuweisung (Stichwort 105%) Klarstellungen vorgenommen und für die Schulleiterinnen und Schulleiter der selbstständigen Schulen zusätzliche Kompetenzen und Aufgaben festgelegt.

Stellenzuweisung

Was im Personalrat noch nicht angesprochen wurde, ist die Reform der Stellenzuweisung für Berufliche Schulen. Der GEW-Landesvorstand fordert eine Überarbeitung der Zuweisung, die die Bedürfnisse der ländlichen Region genauso berücksichtigt wie die Bedürfnisse in Ballungsgebieten, insbesondere in Bezug auf Klassenmindestwerte und –höchstgrenzen.

USF

Mit diesem Erlass soll es allen Schulen ermöglicht wer-

den, die Hälfte der nichtgebundenen Zuweisung und die Zuweisung nach Sozialindex für die unbefristete Einstellung von Sozialpädagogischen Fachkräften zu nutzen. Dies wurde vom HPRLL ausdrücklich begrüßt. Vor den Weihnachtsferien war das Verfahren noch nicht abgeschlossen. Im Januar wird die Einigungsstelle darüber beraten. Hauptstreitpunkt sind die Festlegungen zur Arbeitszeit dieser neuen KollegInnen. Das HKM will, dass sie ihre gesamte Arbeitszeit als Präsenzzeit an der Schule ableisten und auch in den Ferien mit SchülerInnen arbeiten. Der HPRLL forderte, dass die Pflichtstundenverordnung gilt. Auch diese Kolleginnen und KollegInnen brauchen Zeiten für Vor- und Nachbereitung und es fehlen entsprechende Arbeitsplätze an Schulen. Wie die Einigungsstelle entscheidet und wie die neue Hausspitze sich dazu verhält und somit der endgültige Erlass aussieht, kann erst im nächsten *iNSIDER* berichtet werden.

RSBS

Dies betrifft nur 3 Schulen. Hier hat das HKM einiges klar gestellt. Die RSBS können nach den vorliegenden Satzungen keine kostenpflichtigen Angebote machen. Das anstaltseigene Personal darf nicht unterrichten. Dies dürfen nur Beschäftigte des Landes. Was noch bleibt, ist die Verlagerung der Entscheidungskompetenzen von den bisherigen schulischen Gremien Gesamtkonferenz und Schulkonferenz auf den Verwaltungsrat der Anstalt, der vom

Schulträger dominiert wird.

SES/SBS

Im November ging ein Schreiben mit einer Matrix an alle Schulen. Darin sind die Kompetenzen der Schulen differenziert nach Nicht Kleines Budget, Kleines Budget und SES/SBS beschrieben. Diese kann unter r.becker.gew@gmx.de per Email angefordert werden.

Kurz vor Weihnachten wurde die Anordnung über Zuständigkeiten in arbeitsrechtlichen Personalangelegenheiten geändert. Danach können die Schulleiterinnen und Schulleiter befristete Vertretungsverträge und Verträge für den „Fachkundeunterricht“ unterschreiben. Mit „Fachkundeunterricht“ ist der Unterricht im Beruflichen Bereich der Teilzeitberufsschule gemeint.

Umgang mit 105%

Auch hierzu ging eine FAQ-Liste Ende November über die Schulämter an alle Schulen. Darin wird festgelegt, was mit der nicht gebundenen Zuweisung möglich ist und wer darüber entscheidet. Das HKM hat hier im Wesentlichen die Argumentation des HPRLL übernommen. Danach entscheidet die Schulkonferenz über das, was mit den Stellenanteilen gemacht werden soll und die Schulleitung unter Beteiligung des Schulpersonalrats, wie dies umgesetzt werden soll. Die FAQ-Liste kann unter r.becker.gew@gmx.de per Email angefordert werden. **Ralf Becker**

ENTWICKLUNG DER SCHÜLER/INNENZAHLEN AN BERUFSBILDENDEN SCHULEN

Im Mai 2013 legte die Kultusministerkonferenz ihre Prognose der Entwicklung der Schüler/innenzahlen an berufsbildenden Schulen bis 2025 vor. Diese Zahlen sind eine wichtige Grundlage für die Berufsbildungspolitik der nächsten Jahre.

Entwicklung auf Bundesebene

Die Gesamtzahl der Schüler/innen an berufsbildenden Schulen in Deutschland soll um 16 % gegenüber dem jetzigen Schuljahr sinken, nachdem bereits in den vergangenen vier Jahren ein Rückgang um 8 % festzustellen war. Dabei zeichnet sich in den Stadtstaaten, den alten und den neuen Bundesländern eine grundlegend verschiedene Entwicklung ab. Während in den Stadtstaaten die Zahl nahezu konstant verläuft, haben die neuen Bundesländer nach einem Rückgang um 36 % in den letzten 4 Jahren die „Talsole“ durchschritten und können mit leicht steigenden Schüler/innenzahlen rechnen. Ganz anders hingegen verläuft die Entwicklung in den alten Bundesländern: Hier wird die Zahl von heute knapp 2,1 Millionen auf rund 1,7 Millionen (durchschnittlich 21 %) sinken.

Entwicklung in Hessen

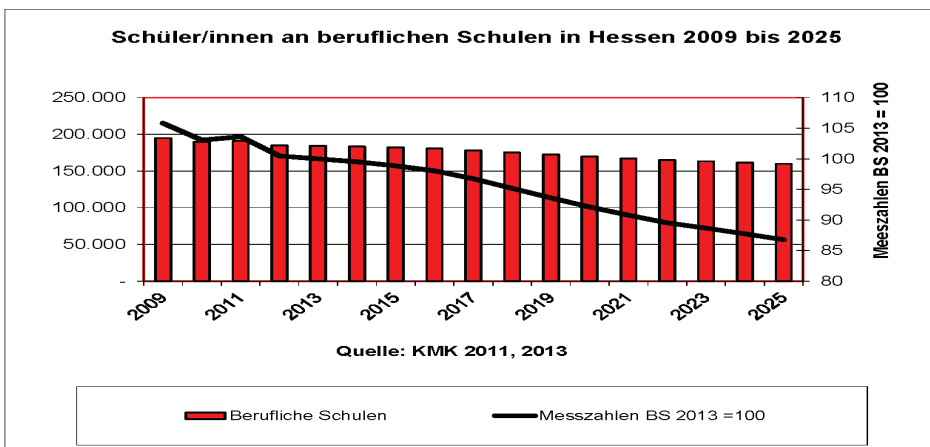
In Hessen werden nach der KMK-Prognose 2025 gegenüber heute rund 25.000 Schüler/innen weniger an Beruflichen Schulen sein. Dies entspricht einem Rückgang von 13%. Analog zu den alten Ländern wird es innerhalb des Landes unterschiedliche Entwicklungen geben. Während die Beruflichen Schulen in den Zentren vergleichbar den Stadtstaaten mit relativ konstanten Schüler/innenzahlen rechnen können, wird es in den ländlichen Regionen Hessens zu einem massiven Einbruch der Zahlen kommen.

Jahr	Schüler/innen	Messzahlen (2013 =100)
2009	195.142	106
2010	190.070	103
2011	191.081	104
2012	185.300	100
2013	184.400	100
2014	183.500	100
2015	182.300	99
2016	180.800	98
2017	178.400	97
2018	175.500	95
2019	172.600	94
2020	169.900	92
2021	167.400	91
2022	165.100	90
2023	163.500	89
2024	161.800	88
2025	160.000	87

Lösungen?!

Es sind **Berufsbildungskonzepte in den Regionen** zu entwickeln, statt auf Wettbewerb und ruinöse Konkurrenz als Steuerungsinstrumente zu setzen.

Gemeinsam mit den betroffenen Akteuren sind Ressourcen- und Personalkonzepte zu beschließen und Standortfragen zu klären. Um die berufsbildungspolitischen Herausforderungen des demographischen Wandels in den Regionen meistern zu können, muss die „demographische Rendite“ im System bleiben.



Quelle (2009-2010): Schüler- u. Absolventenzahlen 2010-2025 - KMK Dok_192_Tabellenwerk, August 2011. xls

Quelle (2011-2025): Schüler- u. Absolventenzahlen 2012-2025 - KMK Dok_200_Tabellenwerk, Mai 2013. xls

neue Publikationen

Alfred Riedl **Didaktik der beruflichen Bildung**

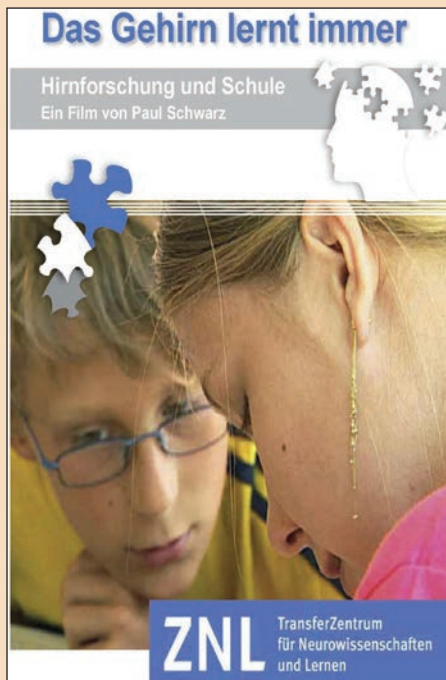
Berufliche Bildung und ihre Didaktik sind eng mit dem Konzept der Berufskompetenz verbunden. Im vorliegenden Buch werden berufs- und wirtschaftspädagogisch relevante Inhalte und aktuelle didaktische Fragestellungen aufgegriffen. Leitend für die inhaltliche Auswahl sind berufspädagogisch bedeutsame Entwicklungen wie der handlungsorientierte Unterricht und das Lernfeldkonzept, grundsätzliche Überlegungen zum Beziehungsgefüge von Lehren und Lernen, Basisannahmen für die Gestaltung von Lehr-Lern-Arrangements sowie Bezüge zur Reformpädagogik. Methodische Großformen in der beruflichen Bildung sowie Konzepte zur Förderung von methodischen, kommunikativen und teamorientierten Befähigungen runden die Darstellungen ab.

Franz Steiner Verlag ISBN 978-3-515-10002-1

Das Gehirn lernt immer **Hirnforschung und Schule** **Ein Film von Paul Schwarz**

Was bedeuten die Erkenntnisse der Hirnforschung für die Schule und einen besseren Unterricht? Wie wichtig sind aktive Erfahrungen und welche Rolle spielen Aufmerksam-

keit, Emotionen und Bewegung und welche die Lehrenden? Erfolgreiches Lernen durch Vernetzung von Gehirnforschung und Schule, darum geht es in diesem 50minütigen Film des ZNL TransferZentrum für Neurowissenschaften und Lernen Ulm. Beispiele aus Bildungseinrich-



tungen zeigen, welche Konsequenzen Kindergärten und Schulen aus diesem Wissen ziehen können. Die Botschaft des Films lautet: Neurowissenschaftliche Erkenntnisse helfen engagierten Bildungseinrichtungen bei der erfolgreichen Gestaltung guter Lernsituationen. Bonusmaterial vertieft Einzelaspekte.

Bezugsadresse: dvd@znl-ulm.de

Heinz Klippert **Unterrichtsentwicklung – aber wie?** **Erprobte Ansätze und Strategien**

Das Buch von H. Klippert spiegelt drei Jahrzehnte Unterrichtsentwicklung – erprobte Ansätze und viele Anregungen für eine neue Lehr- und Lernkultur. Klipperts Befund: Gelingende Unterrichtsentwicklung braucht Unterstützung, Alltagstauglichkeit, Lehrerkooperation, Routinebildung, planvolles Innovationsmanagement und vielfältige Leistungen der Lehrerfortbildung. Zugleich werden mögliche Fallstricke und Fehleinschätzungen dargestellt.

Beltz-Verlag ISBN 978-3-407-25701-7



VÄLKOMMEN TILL SVERIGE!

Für die Beruflichen Schulen Groß-Gerau könnte sich eine interessante Partnerschaft nach Schweden entwickeln. Seit kurzer Zeit besteht neben Emailkontakten auch persönlicher Kontakt zwischen den Beruflichen Schulen Groß-Gerau (BSGG) und der Haganässkolan in Älmhult, Südschweden. Älmhult ist größtmäßig mit Groß-Gerau vergleichbar und ist geprägt durch den Muttersitz des bekannten schwedischen Möbelfabrikanten mit dem gelb-blauen Logo.

Der erste Kontakt

Ein erster Besuch aus Schweden fand bereits im April 2013 statt. Zwei Lehrer waren mit etwa 10 Schülern im eigenen Kleinbus angereist.



Zwei der schwedischen Schüler absolvierten ein Praktikum in der Gastronomie im Maritim Hotel, Darmstadt. Die restlichen Schüler blieben an der BSGG. Dort betätigten sie sich als „Reparaturtrupp“ – überarbeiteten alte Sitzbänke, legten neue Sitzgruppen an und waren mit viel Spaß bei der Sache. So entwickelte sich schnell eine freundschaftliche Beziehung zwischen den schwedischen und deutschen Schülern. Sie gestalteten auch einen Teil ihrer Freizeit gemeinsam und unternahmen verschiedene Besichtigungstouren.

Folgerichtig wurde vereinbart, umgehend einen Gegenbesuch nach

Schweden zu unternehmen.

Der Vergleich von zwei Ausbildungssystemen

Da in Schweden keine einzelnen Berufe wie hierzulande ausgebildet werden sondern branchenweise die Ausbildung stattfindet, erhalten die angehenden Handwerker zunächst eine Grundausbildung, die in der Schule stattfindet. Die Unterschiede in der Berufsausbildung wurden auch im Unterricht erörtert. Ein Vergleich zwischen dem Dualen Ausbildungssystem in der Bundesrepublik und der Berufsausbildung in Schweden zeigte, dass sich die Ausbildung in einigen Punkten stark voneinander unterscheidet. Während im Dualen Ausbildungssystem hierzulande der Betrieb und die Berufsschule Ausbildungsstätten

sind, sieht die Berufsausbildung in Schweden eine zunächst rein schulische Ausbildung vor, die einen Gesamtüberblick über die verschiedenen Berufsbilder der Branche vermitteln soll (ansatzweise vergleichbar mit unserem BzB). In der Abteilung Bautechnik beispielsweise durchläuft der schwedische Schüler viele verschiedene

Zweige seiner Branche als „Constructor“. Dies sind beispielsweise Maurer, Glaser, Baggerfahrer, Holzverarbeitung und Gerüstbau. Erst am Ende der dreijährigen Ausbildung findet ein mehrmonatiges Betriebspraktikum statt, um sich letztendlich zu spezialisieren. Ein weiterer Unterschied zwischen den Bildungssystemen ist, dass in Schweden keine Ausbildungsvergütung gezahlt wird.

Wenn es allerdings um das Umsetzen praxisgerechter Projekte geht, zeigten sich schnell Gemeinsamkeiten. So waren bei der praktischen Arbeit auf dem Schulgelände der BSGG

Verständigungsprobleme schnell passé – die Handwerker, ob Deutsche oder Schweden, arbeiteten Hand in Hand – Sprachprobleme gab es dann nicht mehr.

Vielversprechende Zukunft

Natürlich gilt es, diesen Kontakt zu pflegen. So statteten die Lehrer Jörg Mootz und Stefan Hirschfelder Anfang Oktober einen Gegenbesuch ab, erstmal noch ohne Schüler, um zunächst die Örtlichkeiten wie mögliche Unterkünfte, die Schule und den Transfer von Groß-Gerau nach Älmhult zu erkunden. Der Besuch erwies sich als sehr vielversprechend. Die sehr sympathische Aufnahme vor Ort und die Haganässkolan selber präsentierten sich als chancenreich für eine zukünftige Partnerschaft.

In einem sehr konstruktiven Gespräch vor Ort zwischen BSGG-Delegation, der Schulleitung und Lehrern der Haganässkolan wurden zukunftsweisende Projektideen für eine mögliche Schulpartnerschaft erörtert. Hierbei wurde von beiden Seiten Interesse bekundet, eine Schulpartnerschaft einzugehen. Der Austausch sieht vor, dass Schülerinnen und Schüler aus verschiedenen Branchen der Berufsausbildung an diesem Programm teilnehmen können. So wurde von Seiten der Schweden auch der Wunsch geäußert, dass es schwedischen Schülerinnen und Schülern ermöglicht werden sollte, in unseren regionalansässigen Betrieben ein Praktikum absolvieren zu können, um den anderen Ansatz in Ausbildung und Beruf kennen zu lernen.

Aus Sicht der BSGG ergibt sich hier eine weitere Möglichkeit, Parolen von vereintem Europa durch solche Auslandskontakte mit Leben zu füllen und das gegenseitige Verständnis weiter zu fördern.

Stefan Hirschfelder

Vor nunmehr zehn Jahren wurden die industriellen Metall- und Elektroberufe neugeordnet. Prozess- und Kompetenzorientierung mit Lernfeldlehrplänen, betrieblicher Auftrag, gestreckte Abschlussprüfung waren bedeutende Neuerungen. Wie sind sie in der Praxis angekommen? Zeichnen sich weitere Schritte ab? Wir dokumentieren das Gespräch zwischen zwei Neuordnungspolitikern unterschiedlicher Generationen der IG Metall. Frank Gerdes (44), aktuell für die Berufe beim Bundesvorstand der IGM verantwortlich und Claus Drewes (65), bis zu seinem Ruhestand verantwortlich.

EXPERTENGESPRÄCH BERUFEMACHER

Zehn Jahre neugeordnete Metall- und Elektroberufe

Welche Ziele habt Ihr mit der letzten Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe vor nunmehr zehn Jahren verfolgt?

Drewes: Für die IG Metall stand eine wichtige bildungspolitische Zielsetzung im Neuordnungsverfahren auf der Agenda, nämlich auf Arbeitsprozesse bezogene ganzheitliche Berufe. Dieses Ziel war keine Selbstverständlichkeit. Einige Wissenschaftler und Unternehmensvertreter versuchen, die Krise des Dualen Systems damit zu erklären, dass die mangelnde Flexibilität der Berufsausbildung nicht vorhanden sei. Sie forcieren immer wieder eine Modularisierungsdiskussion. Statt ganzheitlicher Berufe würden von Auszubildenden kleine Module angesammelt, damit erschließt sich aber nicht der Gesamtprozess. Tatsächlich geht es ihnen bei der Modularisierung um einen Systemwechsel, der letztlich arbeits- und lohnpolitisch begründet ist.

Lasst mich zum Thema Modularisierung nochmal nachfragen. Frank, wie siehst Du das aktuell, hat sich das Thema inzwischen erledigt?

Gerdes: Es gibt auch heute noch eine relativ kleine Fraktion, die auf breiter Front zurück zum Taylorismus will und das Berufsprinzip dabei als hinderlich ansieht. Eine auf

dem ersten Blick höhere Flexibilität durch Module oder Bausteine in Berufsbeschreibungen entpuppt sich aber schnell als schlechte Grundlage für eine wirklich individuelle betriebsnahe flexible Ausbildungsplanung und schafft alles andere als flexible Arbeitskräfte. Die IG Metall steht dagegen für eine duale Berufsausbildung, die den Auszubildenden das Erlernen eines zukunftsorientierten Berufes und den Unternehmen die erforderliche Flexibilität ermöglicht. Ein Verständnis von Geschäfts- und Arbeitsprozessen sowie eine Grundlage für einen tatsächlichen lebenslangen Lernprozess sind dabei unabdingbar.

Zurück zum Konzept der Neuordnung von 2003. Was war das neue?

Drewes: Das wesentlich Neue war der Erwerb der Kompetenz, selbständig in betrieblichen Prozessen zu agieren, also die Prozessorientierung. Die Schneidung der Berufe musste auch auf der Basis von Prozessstrukturen erfolgen und nicht nur - wie in den Vorläuferberufen - auf Technikbereichen beruhen. Die oftmals geäußerte Meinung, man könne die Berufe auf Grund identischer Technikausprägungen einfach zusammenfassen oder gar auf zwei Jahre reduzieren war und ist naiv - sie berücksichtigt nicht die unterschiedlichen Arbeitsprozesse und

-strukturen in den Betrieben.

Neben einer kompetenz- und prozessorientierten Beschreibung hat sich auch die Prüfung verändert. Das ist nur konsequent. Claus, kannst Du uns kurz beschreiben, was Ihr gemacht habt?

Drewes: Entsprechend der angestrebten Prozessorientierung wurde die Prüfungsform „Betrieblicher Auftrag“ zur Prüfung der „Prozesskompetenz“ vorgegeben. Während des Neuordnungsprozesses gab es einen Eklat: Ein Teil der AG-Verbände (BDA, DIHK) und AG-Sachverständigen lehnte die jeweils von höchster Stelle unterschriebene Rahmenvereinbarung plötzlich ab. Festgemacht wurde dies an dem betrieblichen Auftrag, der als Prüfungsform abgelehnt wurde. Die PAL als Aufgabenerstellungsinstitution der IHKn sah ihre „Felle“ davonschwimmen. Es gab aber auch andere Gründe - bei vielen Betrieben stand die Lehrwerkstatt im Mittelpunkt der Ausbildung und nicht etwa der betriebliche Arbeitsprozess. Nach fast einjähriger „Nachverhandlung“ konnten sich die Sozialvertragsparteien auf einen Kompromiss für die Konstruktion der Abschlussprüfung in Teil 2 im Sinne eines sogenannten „Variantenmodells“ verständigen.

Haben sich das Variantenmodell und insbesondere der Betriebliche Auftrag als Prüfungsform bewährt?

Drewes: Die Variantenlösung sieht vor, die Betriebe können zwischen zwei Varianten, die das gleiche prüfen sollen, wählen, zwischen Betrieblichen Auftrag und Praktische Aufgabe. Der betriebliche Auftrag soll die „prozessrelevanten Qualifikationen“ prüfen, d.h. das Agieren des Prüflings in betrieblichen Prozessen in realen Betriebssituationen, die durch Unwägbarkeiten, fehlerhafte Abläufe und Störungen gekennzeichnet sein können. So soll geprüft werden, welche Problemlösungen der Prüfling auswählt, wie er Abläufe plant und abstimmt, wie er Fehler und Mängel in den Prozessen sucht und behebt. Die Praktische Aufgabe ist eine Einheitsprüfung, die in einer Lehrwerkstatt durchgeführt wird. Es handelt sich um eine technikzentrierte Arbeitsprobe, bei der die Durchführung beobachtet wird. Jetzt - nach etlichen Jahren der Erfahrung mit der Variantenlösung - kann gesagt werden: die Variantenlösung ist eine Mogelpackung, denn es werden ganz unterschiedliche Qualifikationen geprüft. Oder noch schlimmer, im praktischen Prüfungsvollzug werden die Ziele der praktischen Prüfung dem betrieblichen Auftrag „übergestülpt“.

Gerdas: Wir starten zusammen mit den IHKn in NRW und mit wissenschaftlicher Begleitung vom Institut Technik und Bildung der UNI Bremen gerade ein Projekt, um den Betrieblichen Auftrag weiter zu entwickeln. Dabei werden wir auch schauen, wie die Durchführung der Prüfungsformen Betrieblicher Auftrag und Praktische Aufgabe in der Praxis ablaufen und wie diese verbessert werden können.

Wo seht Ihr für die Zukunft Handlungsbedarf?

Gerdas: Aktuell läuft beim Bundesinstitut für Berufsbildung eine Berufsfeldanalyse der Elektroberufe. Hier

überprüfen wir die Schneidung der Berufe, ob etwas zusammengefasst werden kann und in wie weit die vorhandenen Berufsbeschreibungen und Inhalte der Ausbildungsrahmenpläne noch praxistauglich sind. Ein Ziel hier könnte auch eine Vorbereitung einer zukünftigen Neuordnung in dem Feld sein.

Nach der Neuordnung 2003 wurden inzwischen weitere zweijährige Metall- und Elektroberufe gegen das Arbeitnehmervotum geschaffen. Wie beurteilt ihr das?

Drewes: Ohne ZVEI- der sich allerdings auch nicht dagegen politisch wehrte - und IG Metall wurde der Industrieelektriker/in erarbeitet und verordnet - ein zweijähriger Beruf. Für die IG Metall sind zweijährige, nur auf eng bestimmte Tätigkeitsmerkmale zugeschnittene Schmalspurberufe völlig ungeeignet, um Jugendliche auf eine komplexe Arbeitswelt vorzubereiten. Die Argumentationen der IG Metall wurden im Übrigen durch entsprechende Gutachten unterstützt, das



Wirtschaftsministerium als Verordnungsgeber kümmerte das gar nicht, ganz im Gegenteil. So wurde abermals das Konsensprinzip vom Ordnungsgeber zu Lasten der Arbeitnehmerbank ausgehebelt.

Gerdas: Gleiches gibt es inzwischen im Metallbereich mit dem Ma-

schinen- und Anlagenführer und der Fachkraft für Metalltechnik. Begründet wird die Einführung dieser Berufe mit der angeblich mangelnden Ausbildungsreife der Jugendlichen - als ob man Defizite in der Vorbildung durch kürzere Lernzeiten und weniger Berufserfahrung besser ausgleichen könnte als durch längere Ausbildungszeiten. Leider war und ist die tarifliche Eingruppierung in der ME-Industrie gekoppelt mit der Ausbildungsdauer - daher der Druck von Gesamtmetall auf zweijährige Berufe. Hier wird auch deutlich, dass die Ministerien den Arbeitgebern sehr nahe stehen.

Sind die industriellen Metall- und Elektroberufe im Kern noch up to date? Ist eine Neuordnung absehbar?

Gerdas: Der Beruf des Mechatronikers ist eigentlich in einem Stadium, um über eine Neuordnung nachzudenken. Bei den Inhalten gibt es schon Änderungsbedarf. Einerseits liegt das an dem technologischen Wandel, andererseits auch an den speziellen Bedarfen neuer Branchen wie zum Beispiel der Windkraft. Auch hat die Evaluierung des BIBB Defizite aufgezeigt, die unbedingt angegangen werden müssen, insbesondere auch bei der Auswahl, Durchführung und Bewertung der betrieblichen Aufträge. Im Moment läuft im BIBB eine Berufsfeldanalyse der Elektroberufe, in der der Mechatroniker mit einbezogen ist. Die Ergebnisse dieser Analyse werden wir jetzt erst mal abwarten. Die Berufe sind, betrachtet man die Ausbildungszahlen, ein Erfolgsmodell. Ob sich die extrem offenen Formulierungen bewährt haben, ob die Zeitrahmen praktikabel und handhabbar für die Ausbildungsplanung der Betriebe sind und ob eine 70-seitige Verordnung noch gelesen wird sind Fragen, auf die die IG Metall mit ihren betrieblichen Berufsexperten in den nächsten Jahren Antworten finden muss.

Globales Lernen als Chance für Berufsschulen

Erfahrungen und Angebote des Entwicklungspolitischen Bildungs- und Informationszentrums Berlin (EPIZ)

Ereignisse wie als Rindfleisch verkaufte Pferdefleisch (2013), der katastrophale Einsturz einer Textilfabrik in Bangladesch (2013) oder die Selbstmordserie beim iPhone-Hersteller Foxconn in China (2010) führen uns beständig vor Augen, dass die Herstellungsketten der von uns gekauften Produkte global sind und ökologische wie soziale Kriterien entlang der Wertschöpfungskette oftmals nur eine geringe Bedeutung haben. Mediale Debatten werden vor allem in den Bereichen Lebensmittel, Bekleidung und Kommunikationselektronik geführt und Forderungen nach Mindeststandards und unternehmerischer Verantwortung hierzu geäußert.

Dass diese Debatten bereits für junge Menschen ein wichtiges Thema sind, zeigt u.a. die Bertelsmann-Studie „Jugend und die Zukunft der Welt.“¹ Dreiviertel der Jugendlichen im Alter von 14-18 Jahren gaben an, sich Sorgen über die Zukunft der Welt in 20 Jahren zu machen.

Aber auch für Betriebe wird die Auseinandersetzung mit ihrer sozialen und ökologischen Verantwortung zunehmend wichtiger: Studien der letzten Jahre zeigen ein kontinuierlich steigendes Interesse von Konsument_innen an sozial und ökologisch verantwortlich hergestellten Produkten.²

Um auf die damit entstehende Nachfrage zu reagieren brauchen Unternehmen entsprechend qualifizierte Mitarbeiter_innen. In der Vermittlung der dafür benötigten Kompetenzen spielen Berufsschulen naturgemäß eine zentrale Rolle. Globales Lernen als pädagogisches Konzept bietet didaktische und methodische Ansätze, wie Berufsschulen diese Rolle ausfüllen können.

Globales Lernen als pädagogisches Konzept in der beruflichen Bildung

Globales Lernen ist ein pädagogisches Konzept, welches die Verbundenheit und Wechselwirkungen lokaler Tätigkeiten einzelner Menschen, Gruppen, Organisationen und Institutionen mit globalen Effekten zeigen will. Damit bietet es ideale Anknüpfungspunkte für die Berufliche Bildung:

In fast allen Berufsfeldern wird mit Produkten gearbeitet, deren Wertschöpfungskette nicht allein in Deutschland liegt. Dies macht es einfach, die Betrachtung von technischen Eigenschaften von Produkten im Fachunterricht um soziale und ökologische Kriterien zu ergänzen. Werden beispielhaft in einer Ausbildung zum Koch / zur Köchin die zentralen Nahrungsmittel Fisch, Schwein, Rind und Geflügel behandelt, so können Fakten zur Tierhaltung, Medikamenteneinsatz, Arbeitsbedingung in der Schlach-

sich daraus ergebenden Herausforderungen und Chancen. Diese Aspekte werden dabei nicht als voneinander unabhängige Faktoren gedacht, sondern, wie in der Grafik dargestellt, als miteinander verwobene Dimensionen nachhaltigen Handelns.

Für die Arbeit mit Auszubildenden bietet das Modell der vier Dimensionen eine strukturierte Analysemöglichkeit, um Ideen für ein nachhaltigeres und damit zukunftsfähigeres berufliches Handeln zu entwickeln.

Ein Beispiel für eine solche Analyse bietet die Beschäftigung mit Holz und Holzwerkstoffen in holzverarbeitenden Berufen. Ein Teil des verarbeiteten Holzes stammt aus nicht-europäischen Kontinenten, wo großflächig abgeholzt wird. Dies bedroht sowohl die Natur als auch die Lebensgrundlage der dort lebenden Menschen. Sensibilisiert durch Medienberichte steigt bei Konsument_innen vor diesem Hintergrund die Nachfrage nach Produkten, die sozial und ökologisch nachhaltig produziert werden. Für Tischler_innen ist es somit relevant, über die Herkunft, Herstellungsbedingungen und umweltschonende Alternativen wie heimische Holzsorten oder Hölzer und Holzwerkstoffe mit anerkannten Nachhaltigkeitszertifikaten wie dem FSC-Siegel informiert zu sein.

Aber auch die Inhaltsstoffe, die Holz und Holzwerkstoffen in der Herstellung und in der Weiterverarbeitung im Betrieb zugesetzt werden, haben zentrale Bedeutung für die Nachhaltigkeit des Endproduktes. Durch Auswahl der Ausgangswerkstoffe und der Stoffe, die für die Bearbeitung des Holzes genutzt werden, entscheiden die Betriebe über die Belastung für Umwelt und Gesundheit sowohl in der Verarbeitung im Betrieb selbst als auch bei der späteren Nut-



tung, die teilweise riesigen Transportwege, aber auch Alternativen wie ökologisch und regional organisierte Produktionsformen thematisiert werden.

Ausgangspunkt des globalen Lernens sind dabei die vier Aspekte der nachhaltigen Entwicklung (Umwelt, Gesellschaft, Politik und Wirtschaft) und die Auseinandersetzung mit den

zung und schließlich der Entsorgung durch die Konsument_innen. Sowohl aus Eigeninteresse in Bezug auf Gesundheitsschutz im Betrieb als auch mit Blick auf die Nachfrage nach gesundheitlich unbedenklichen Möbeln sollten Auszubildende im Bereich der Holzwirtschaft somit über ökologisch und gesundheitlich bedenkliche Stoffe und empfehlenswerte Alternativen informiert werden.

Globales Lernen verortet sich vor diesem Hintergrund nicht allein als Teil des Sozialkundeunterrichts, sondern auch des Fachunterrichts, in dem Fragen der Nachhaltigkeit fachspezifisch an konkreten Beispielen der Werkstoffe, Produkte und Dienstleistungen diskutiert werden können. In diesem Sinne hat auch die Kultusministerkonferenz die schulische Integration des Globalen Lernens über den Sozialkundeunterricht hinaus empfohlen.

Die konkrete Umsetzung in der Berufsschule

So sinnvoll die berufsspezifische Integration des Globalen Lernens in die berufliche Bildung ist, so anspruchsvoll ist die individuelle Umsetzung dieses Zieles für die einzelne Lehrkraft bzw. Schule. Inzwischen gibt es jedoch vielfältige Unterstützung für Lehrer_innen und Schulen.

Viele methodische Ideen und Hintergrundinformationen sind beispielsweise auf der Online-Plattform www.globaleslernen.de zu finden. Diese Plattform spiegelt die Vielfalt der Organisationen, die inzwischen zum Thema Globales Lernen arbeiten. Das Entwicklungspolitische Bildungs- und

Informationszentrum EPIZ, das seit 15 Jahren einen Schwerpunkt auf Globalem Lernen in der Beruflichen Bildung hat, ist eine davon.

Ein zentraler Teil der Arbeit des EPIZ ist dabei die Erstellung von berufsspezifischen Bildungsmaterialien, die wir in Kooperation mit beruflichen Schulen erstellen. Inzwischen verfügt das EPIZ über 12 verschiedene Materialien für zehn verschiedene Berufsgruppen.⁴ Zu den Materialien bietet das EPIZ dabei auch bundesweit Fortbildungen für Lehrer_innen an.

Das größte Potential für die Einbindung des Globalen Lernens in die Ausbildung besteht dann, wenn das Engagement einzelner Lehrer_innen und Fachbereiche gebündelt und unterstützt wird durch größere Schulprojekte, fächerübergreifende Integration der entsprechenden Themenbereiche oder langfristige Schulentwicklungsprozesse.

Beispiele aus der Praxis

Beispielhaft führt das Berliner OSZ Bürowirtschaft und Dienstleistung zu Beginn jedes Ausbildungsjahres einen „Global Day“ durch. Hier setzen sich Schüler_innen inhaltlich mit ihrem neuen Beruf, daran anknüpfend mit globalen Verstrickungen und allgemein mit der vielfältigen Kultur an ihrer neuen Schule auseinander⁵. Es wird versucht, nach dieser ersten Thematisierung von Nachhaltigkeit und Diversität diese Themen kontinuierlich im weiteren Unterricht zu betrachten.

Andere Schulen wie das OSZ Holztechnik in Berlin verstehen die Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeit als einen längerfristigen Schulprozess,

den sie mit dem gesamten Kollegium und punktueller Unterstützung von außerschulischen Expert_innen planen.

Diesen Ansatz verfolgt EPIZ-Konzept „Faire Schule“⁶. In diesem Schulentwicklungs-Projekt werden Schulen beraten und ausgezeichnet, die langfristige Bestrebungen in den Bereichen demokratische Schulkultur, Umwelt- und Klimaschutz, sowie fairer Umgang mit Menschen rund um den Globus entfalten. Mit diesem Ansatz werden lokale und globale Blickweisen und Aktivitäten verbunden.

EPIZ bietet interessierten Lehrer/innen und Schulen Unterstützung

Diese und andere Beispiele zeigen das Potential des pädagogischen Konzepts Globales Lernen für die berufliche Bildung. Doch noch steht die Integration von Themen globaler sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit in die berufliche Bildung am Anfang.

Lehrer_innen und Schulen, die an ihren Schulen zu diesen Themen arbeiten oder für ihre Arbeit dazu Unterstützung suchen, können Materialien, aber auch Beratung und Fortbildungen über das EPIZ erhalten.

Kontakt: epiz@epiz-berlin.de, www.epiz-berlin.de

*Jens Mätschke, Christoph Ernst/
EPIZ Berlin*



¹ Repräsentative Umfrage (1007 Befragte) des Instituts TNS Emnid für die Bertelsmann Stiftung in Deutschland und Österreich 2009 unter dem Titel „Jugend und Nachhaltigkeit“: Zu den größten weltweiten Herausforderungen zählen die Jugendlichen das Armutsproblem (75 Prozent), Klimawandel und Umweltzerstörung (73 Prozent) sowie den Mangel an Nahrung und Trinkwasser (70 Prozent). Im Mittelfeld rangieren die Verknappung von Rohstoffen (58 Prozent), die Ausbreitung weltweiter Seuchen und Krankheiten (53 Prozent), die Verbreitung von Massenvernichtungswaffen (49 Prozent) sowie Krieg und bewaffnete Konflikte (48 Prozent).

² Vgl. beispielsweise die Studie des Umweltbundesamtes „Grüne Produkte in Deutschland“ (<http://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/378/publikation/>

[ruene_gruene_produkte_bf.pdf](http://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/378/publikation/ruene_gruene_produkte_bf.pdf))

³ KMK: Orientierungsrahmen für den Lernbereich Globale Entwicklung (2007), S.15: „Der Orientierungsrahmen dient dem Ziel, den Lernbereich Globale Entwicklung im Rahmen einer Bildung für nachhaltige Entwicklung im Unterricht der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen fächerübergreifend zu verankern.“

⁴ Es gibt Bildungsmaterialien zu den Berufsgruppen bzw. Themenbereichen Backen, Bauen, Blumen, Büro, Erziehung, Gastronomie, Gesundheit, Holz, Textil Tourismus.

⁵ siehe Homepage der Schule www.oszbdw.de

⁶ Siehe www.epiz-berlin.de/?QUIGLS/FaireSchule

PIAAC – ERGEBNISSE UND FOLGERUNGEN

Gut zehn Jahre nach PISA hat die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) mit PIAAC, dem „Programme for the International Assessment of Adult Competencies“ in der **erwachsenen Bevölkerung** Grundkompetenzen untersucht, von denen man annimmt, dass sie zentral sind für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Hierzu gehören die Lesekompetenz - also das Verstehen, Interpretieren und Nutzen geschriebener Texte -, die alltagsmathematische Kompetenz – alltägliche mathematische Informationen beispielsweise aus einer Abbildung abzurufen und zu nutzen - sowie das technologiebasierte Problemlösen. Unter

Letzterem wird die Fähigkeit verstanden, die neuen Technologien erfolgreich für die Suche und Interpretation von Informationen zu nutzen. Somit soll ein internationaler Vergleich der Grundkompetenzen Erwachsener ermöglicht werden.

Gesamtergebnis

Die **Lesekompetenz** liegt bei Erwachsenen in Deutschland knapp unter dem OECD-Durchschnitt. Während dies für alle Leistungsgruppen gilt, ist der Unterschied im unteren Leistungsbereich in Deutschland besonders auffällig. Bei den 25 % Leistungsschwächsten

liegt eine besonders hohe Differenz zum OECD-Durchschnitt vor.

Leicht über dem OECD-Durchschnitt liegt die **alltagsmathematische Kompetenz** der Erwachsenen in Deutschland, was auf höhere Werte im oberen Leistungsbereich zurückzuführen ist.

Auch in dem Bereich der **technologiebasierten Problemlösekompetenz** liegen die Erwachsenen in Deutschland vergleichbar zum OECD-Durchschnitt.

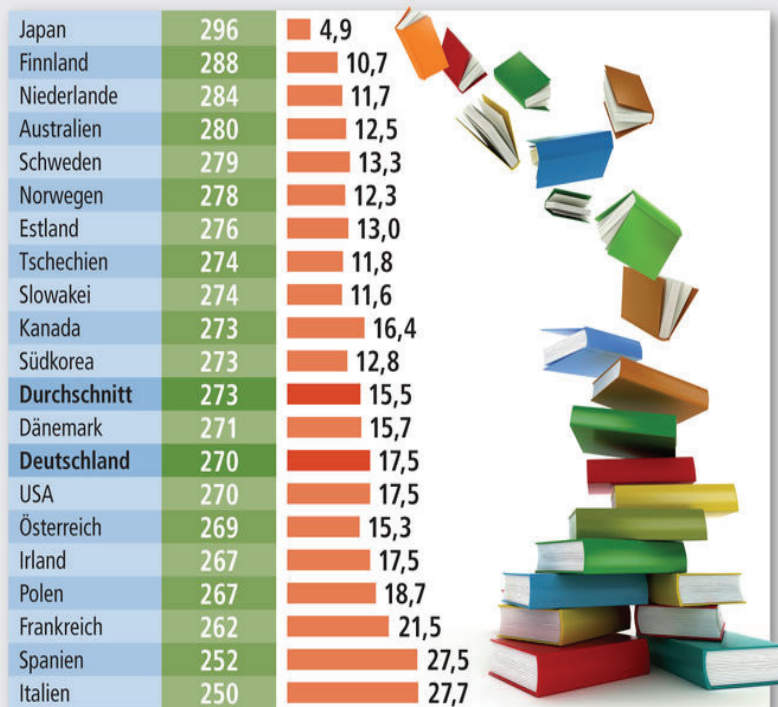
Große Differenzen zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen

- ▶ Gruppiert man die Bildungsabschlüsse in niedrige, mittlere und hohe lassen sich deutliche Kompetenzunterschiede (etwa eine Kompetenzstufe) zwischen formal niedriger und hoher Bildung aufweisen. Jeder zusätzliche Bildungsabschluss ist mit höheren Kompetenzen verbunden. So ist mehr als die Hälfte der Personen ohne einen Schulabschluss oder mit lediglich einem Hauptschulabschluss lediglich in der Lage, nur sehr einfache Aufgaben zu bewältigen, was ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt künftig weiter reduziert.
- ▶ Auffallend ist für Deutschland weiterhin, dass das Kompetenzniveau auch im Erwachsenenalter stark vom Bildungshintergrund der Eltern geprägt ist.
- ▶ Erwachsene mit Migrationshintergrund erzielen durchschnittlich geringere Kompetenzwerte als diejenigen ohne Migrationshintergrund. Vergleicht man dies mit klassischen Einwanderungsländern wie Australien oder Kanada, liegt die Vermutung nahe, dass

Deutschland: Jeder sechste Erwachsene liest wie ein Zehnjähriger

Ergebnisse der PIAAC-Studie im Bereich „Lesen“ ■ Durchschnittliche Punktzahl

■ So viel Prozent der Teilnehmer sind höchstens in der Lage, kurze Texte mit einfachen Worten zu lesen und ihnen in stark begrenztem Maße Informationen zu entnehmen



PIAAC: Programme for the International Assessment of Adult Competencies; an dieser Studie, die die Kompetenzen von Erwachsenen im internationalen Vergleich untersucht, haben pro Land mindestens 5.000 Erwachsene zwischen 16 und 65 Jahren teilgenommen
Quelle: OECD

W Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2013 IW Medien - Inid 42 - Foto: Alexandr Mitjuk - Fotolia.com

Pisa für Erwachsene

Erreichte Punktzahl der 16 - 65-jährigen Teilnehmer je Land in den Schlüsselkompetenzen

■ über Durchschnitt
■ unter Durchschnitt

	Lesen	Rechnen	Probleme lösen mithilfe von Computern
Japan	296	288	35
Finnland	288	282	42
Niederlande	284	280	42
Australien	280	268	38
Schweden	279	279	44
Norwegen	278	278	41
Estland	276	273	28
Tschechien	274	276	33
Slowakei	274	276	26
Kanada	273	265	37
Südkorea	273	263	30
Durchschnitt	273	269	34
Dänemark	271	278	39
Deutschland	270	272	36
USA	270	253	31
Österreich	269	275	32
Irland	267	256	25
Polen	267	260	19
Frankreich	262	254	-
Spanien	252	246	-
Italien	250	247	-

- = nicht getestet
 7 Punkte Unterschied =
 Lernleistung von ca. 1 Schuljahr
 Quelle: OECD

auch die Einwanderungspolitik die sprachliche Integration und somit auch die Kompetenzunterschiede beeinflusst.

- Generell weisen die 45- bis 65-jährigen in Deutschland geringere Grundkompetenzen als die 16- bis 44-jährigen auf, was auf die „Bildungsexpansion“ zurückzuführen sein dürfte.

Schlussfolgerungen

Diese Ergebnisse überraschen kaum – sind wir doch seit PISA an bestenfalls durchschnittlichem Abschneiden, verbunden mit einem vergleichsweise hohen Zusammenhang zwischen der sozialen Herkunft und den Kompetenzen der Bildungsteilnehmer/innen gewohnt. Wenn man den internationalen Vergleichen folgen will, dann sollten wir uns gerade nicht damit abfinden, einerseits lediglich Durchschnittswerte zu erzielen, die ander-

erseits durch eine in Deutschland vergleichsweise hohe Ungleichverteilung letztlich der sozialen Milieus gekennzeichnet ist. Können wir uns damit abfinden, dass ein nicht unerheblicher Teil unserer Gesellschaft noch nicht einmal die ersten Kompetenzstufen erreicht und damit gesellschaftlich abgehängt wird? Bestätigen nicht die PIAAC-Ergebnisse die Gültigkeit des „Matthäus-Prinzips“, wonach die Personengruppen mit den schwächsten (stärksten) Kompetenzen zugleich auch am wenigsten (häufigsten) an formaler Weiterbildung teilnehmen?

Die OECD selbst spricht in einigen Handlungsempfehlungen das aus, was die GEW längst erkannt hat und einfordert:

- ☞ Im PIAAC-Vergleich erfolgreiche Länder haben Systeme einer hochwertigen Grundbildung auch für Erwachsene geschaffen, die Teil

eines lebensbegleitenden Lernens sind (OECD 2013, S. 13).

- ☞ Die Bedeutung der Weiterbildung für das Individuum ebenso wie für die Gesellschaft ist deutlich zu machen, die Weiterbildung entsprechend auszubauen. Ferner sind auch Lernen und Arbeiten miteinander zu verbinden und vorhandene Kompetenzen anzuerkennen und zu zertifizieren (ebd., S. 18).
- ☞ Eine qualitativ hochwertige Bildungs- und Berufsberatung weist Ratsuchende auf Angebote hin, die für ihre berufliche Laufbahn wie auch ihre individuelle Entwicklung von höchster Bedeutung sind (ebd., S. 27).

Darüber hinaus sind die Möglichkeiten, schulische und berufliche Abschlüsse nachzuholen, zu erweitern. Bund, Länder und Kommunen müssen Programme zur Förderung der Integration Zugewanderter aufstellen. Auch hier zeigt sich die Notwendigkeit, das „Kooperationsverbot“ aufzuheben, um in gesamtstaatlicher Verantwortung die gesellschaftlichen Bildungsprobleme zu lösen.

Ansgar Klinger
**Referat Berufliche Bildung
beim GEW Hauptvorstand**

Quellen:

- OECD (Hg.): *Für das Leben gerüstet? Wichtigste Ergebnisse von PIAAC*. Paris 2013.
http://skills.oecd.org/SkillsOutlook_2013_KeyFindings_GER.pdf
- Rammstedt, Beatrice u.a. (Hg): *Grundlegende Kompetenzen Erwachsener im internationalen Vergleich. Ergebnisse von PIAAC 2012*. Münster (W.) 2013.
http://www.bmbf.de/pubRD/PIAAC_Ebook.pdf

In der letzten Ausgabe hatte ich im Artikel zu HESSENCAMPUS kritisiert, dass zur Förderung der Bildung im Erwachsenenalter große Würfe notwendig sind, die nicht aus der Stellenzuweisung für Schulen finanziert werden können, sondern durch eine gesetzlich festgelegte und zusätzliche Finanzierung abgesichert werden müssen. Ein Beispiel für eine umfassendere Regelung der staatlichen Verantwortung für die Bildung im Erwachsenenalter ist die schon in der 50er Jahren gesetzlich errichtete Arbeitskammer des Saarlandes, die hier vorgestellt wird. Ähnliche Institutionen sind die Arbeitskammer Bremen und die Kammer für Arbeiter und Angestellte in Österreich.

WEITERBILDUNG IN GESELLSCHAFTLICHER VERANTWORTUNG



Am 30. Juni 1951 beschließt der Landtag des Saarlandes das Gesetz zur Errichtung einer Arbeitskammer im Saarland. Damit erhält die saarländische Arbeitnehmerschaft eine öffentlich-rechtliche Einrichtung zur Vertretung ihrer Interessen in Wirtschaft und Politik.

Mitglieder der Arbeitskammer

AK-Mitglieder sind alle im Saarland beschäftigten Arbeitnehmer. Alle Mitglieder, ausgenommen zur Berufsausbildung Beschäftigte, zahlen als Mitgliedsbeitrag 0,15 Prozent ihres monatlichen Bruttoarbeitsentgelts. Der durchschnittliche Mitgliedsbeitrag lag 2007 bei 3,31 Euro pro Monat.

Leistungen der Arbeitskammer

Die Arbeitskammer des Saarlandes bietet ihren Mitgliedern Informationen, Beratung und Bildung und forscht für ihre Interessen. Ihr Angebot reicht vom persönlichen Beratungsgespräch über schriftliche Informationen in Form von Merkblättern, Broschüren und jährlich mehrfach er-

scheinenden Zeitungen bis hin zu einem ständig wachsenden online-Angebot.

Beratung

Der Schwerpunkt des Serviceangebots der Arbeitskammer liegt in der Beratung ihrer Mitglieder. Sie können sich telefonisch, übers Internet oder in einem persönlichen Gespräch individuell und kostenfrei beraten lassen. Die Fachberater der Arbeitskammer geben Auskunft zu Fragen des Arbeits- und Sozialrechts, zur Einkommensteuer sowie zu Bildung und Weiterbildung. Zusammen mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund Saar hat die Arbeitskammer außerdem die Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung BEST e.V. eingerichtet. BEST unterstützt die Gestaltung von Arbeit und Technik in Betrieben durch Beratung, Weiterbildung und Fachinformation. Schwerpunkt ist dabei die Beratung der betrieblichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer insbesondere beim Einsatz neuer Technologien.

Bildung

In Kirkel unterhält die Arbeitskammer seit 1956 ein eigenes Schulungszentrum, das Bildungszentrum Kirkel (BZK). Hier werden sowohl Arbeitnehmer als auch ihre Interessenvertreter, die Betriebs- und Personalräte geschult.

Die Arbeitskammer kann im Interesse der saarländischen Arbeitnehmerschaft außerdem Einrichtungen unterstützen, fördern und gründen. In dieser Funktion ist sie an weiteren Bildungseinrichtungen wie der Akademie für Arbeit und Sozialwesen des Saarlandes (AfAS), der Akademie für Betriebs- und Unternehmensführung (ABU), dem Berufsförderungswerk Saarland GmbH (BFW) und der Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie Saarland (VWA) beteiligt.

Analysen und Gutachten für Politik und Gewerkschaften

Die Arbeitskammer ist gesetzlich verpflichtet, jährlich ihren „Bericht an die Regierung des Saarlandes“ vorzulegen. Er analysiert umfassend die wirtschaftliche, ökologische, soziale und kulturelle Lage der Arbeitnehmerschaft im Saarland und schlägt Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Situation vor. Zur Politikberatung sowie zur Beratung der Gewerkschaften arbeitet die Arbeitskammer eng mit

beauftragten Forschungsinstituten sowie Einrichtungen der Universität und der Fachhochschulen zusammen, deren wissenschaftliche Analysen und Erkenntnisse hierbei eine wichtige Rolle spielen.

se und Analysen jährlich in den Arbeitskammerbericht an die saarländische Regierung eingehen. Neben dem ISO-Institut sind die AK-Einrichtungen INFO-Institut und BEST e.V. zu nennen, die im Auftrag der Arbeitskammer auch immer wieder in Forschungsprojekte eingebunden sind.

Gemeinsam mit der Universität des Saarlandes und dem DGB unterhält die Arbeitskammer außerdem die „Kooperationsstelle Arbeit und Wissenschaft“. Eine der Hauptaufgaben der Kooperationsstelle ist die Entwicklung, Unterstützung und Begleitung arbeitsweltorientierter Forschungsprojekte.

Dokumentation

Im AK-Dokumentationszentrum findet sich eine umfangreiche Archivsammlung, die den saarländischen Arbeitnehmern zur Einsichtnahme zur Verfügung steht. Der Schwerpunkt liegt in der Dokumentation der saarländischen Wirtschafts- und Sozialgeschichte.

Internet

Auf der Homepage der Arbeitskammer findet man neben Stellungnahmen und Pressemitteilungen der Kammer aktuelle Informationen zu Veranstaltungen und Seminaren sowie zahlreiche online-Beratungsangebote. Die

von der Arbeitskammer betriebene Website www.in-4mation.de wendet sich speziell an Jugendliche, ihre Eltern und Lehrer. Der Schwerpunkt der Site liegt in der Aufklärung über die rechtliche Situation von Azubis, Schülern und Studenten sowie in Tipps zu Schule, Studium und Beruf. Neu im Internetangebot der Arbeitskammer ist seit 2005 die „Weiterbildungsdatenbank Saar“. Sie informiert über das Weiterbildungsangebot von über 200 Bildungsanbietern aus dem gesamten Saarland und seinen direkten Nachbarn.

Rechtsform und Struktur der Arbeitskammer

Die Arbeitskammer des Saarlandes wurde 1951 als Körperschaft des öffentlichen Rechts gegründet. Im Gesetz über die Arbeitskammer des Saarlandes sind alle Aufgaben festgelegt.

Der Vertreterversammlung der Arbeitskammer des Saarlandes gehören 42 Mitglieder an, die vom saarländischen Landtag für sechs Jahre gewählt werden. Vereinfachend dargestellt ist die AK-Vertreterversammlung eine Art Parlament, das „die Richtlinien zur Durchführung der gesetzlichen Aufgaben der Arbeitskammer des Saarlandes bestimmt und die Durchführung der Beschlüsse überwacht.“

Ralf Becker

Weitere Infos unter:

www.arbeitskammer.de



Arbeitnehmer - Zeitschrift der AK

Aus der Kooperation zwischen der Arbeitskammer und der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (HTW) entsteht Mitte der 90er Jahre an der HTW das INFO-Institut (Institut für Organisationsentwicklung und Unternehmenspolitik). Das INFO-Institut berät in Fragen der Wirtschaftlichkeit, der Strategiebildung, der Restrukturierung, der Organisation und der Personalwirtschaft.

Forschung

Schwerpunkt ist eine anwendungsorientierte sozialwissenschaftliche Forschung im Interesse der Arbeitnehmer. Aus der Sozialforschungsstelle der Arbeitskammer geht 1969 das selbständige ISO-Institut (Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft) hervor, dessen Forschungsergebnis-



Bildungszentrum der AK in Kirkel

UNTERRICHT WEITER ENTWICKELN:

LERNAUFGABE „SPANNUNGSVERSORGUNG EINES BAUWAGENS“

Vorwort

Dieser Beitrag schließt an den Aufsatz der letzten Ausgabe des *insiders* 3/2013 mit dem Titel „Kompetenzorientiert unterrichten mit der Lernaufgabe ‚Spannungsversorgung eines Bauwagens‘“ an. Zur Bewertung der Lösungsvorschläge wurde beschrieben, dass ein Lösungsraum mit unterschiedlichen Lösungsvarianten entwickelt wird, der Lösungsaspekte zu den acht Kompetenzkriterien aufzeigt. Die Ausschöpfung des Lösungsraums gibt das Niveau beruflicher Kompetenz sowie weitere Hinweise zur Unterrichtsgestaltung an.

Eine wichtige Funktion kommt dem Lösungsraum als Hilfestellung für Lehrkräfte und Lernende bei der Bearbeitung und gemeinsamen Nachbesprechung der Aufgabenlösungen zu.

3. Selbstevaluation mit Lernaufgaben

Das KOMET- Kompetenzmodell wird zur Planung und Evaluation des lernfeldstrukturierten Unterrichts eingesetzt. Es kann wertvolle Ergebnisse zur Qualitätssicherung und -entwicklung des Unterrichts liefern, denn mit

einem Beurteilungsbogen als nicht-standardisierte Anwendung hat jede Lehrkraft ein Instrument zur Evaluation der Lernprozesse in seiner Klasse. Die Evaluationsergebnisse liefern Informationen über die Unterrichtsgestaltung und die Kompetenzentwicklung jedes einzelnen Schülers. Dies fördert die Schul- bzw. Unterrichtsentwicklung nachhaltig, da sich unterrichtsorganisatorische und didaktisch-methodische Konsequenzen ableiten lassen. (HKM 2010, S. 37f)

In der Unterrichtspraxis wird der Beurteilungsbogen vom Lehrerteam so modifiziert, dass er für verschiedene Lerngruppen und Entwicklungsniveaus verständlich und handhabbar wird. Das Kompetenzmodell mit seinen Kriterien/Indikatoren und den jeweiligen Leitfragen bleibt dabei inhaltlich erhalten. Er steht den Lernenden und den Lehrkräften Werkzeug zur Selbstevaluation des Kompetenzzuwachses und zur Evaluation des Unterrichts zur Verfügung.

Der Bogen für die Lernaufgabe „Bauwagen“ wurde gemeinsam mit den Schülerinnen und Schülern entwickelt sowie kontinuierlich über die Ausbildungszeit weiterentwickelt und ergänzt.

Auswertung der Lernaufgabe „Spannungsversorgung Bauwagen“

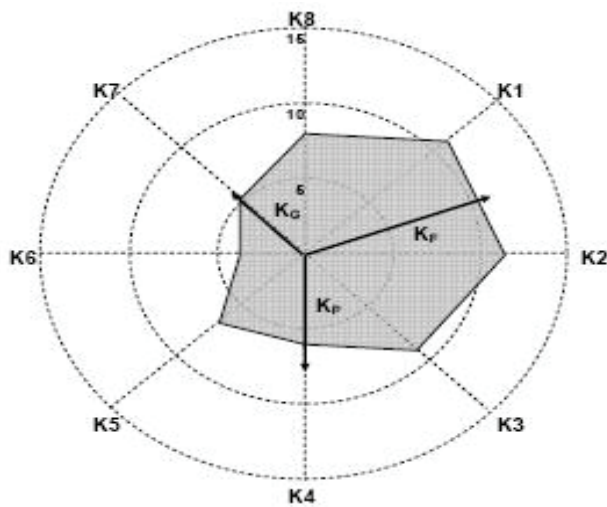
Kriterien/Indikatoren		voll erfüllt	eher erfüllt	eher nicht erfüllt	nicht erfüllt
Legende: 3 Punkte: voll erfüllt 1 Punkt: eher nicht erfüllt 2 Punkte: eher erfüllt 0 Punkte: nicht erfüllt					
Anschaulichkeit					
1	Darstellung für Auftraggeber angemessen? z. B.: Beschreibung, Bedienungshinweise, Kostenplan, Materialliste				
2	Darstellung für Fachleute angemessen? z. B.: Schaltpläne, Installationspläne, Klemmenplan, Kabelplan				
3	Lösung veranschaulicht? z. B.: Technologieschema, Lageplan, Skizzen				
4	Strukturiert und übersichtlich? z. B.: Deckblatt, Inhaltsverzeichnis, Seitennummerierung				
Funktionalität					
5	Funktionsfähigkeit gegeben? z. B.: Dimensionierung/Berechnung o. k., Absicherung, Schutzmaßnahmen				
6	Praktische Realisierbarkeit berücksichtigt? z. B.: Sind elektrischer und mechanischer Aufbau möglich?				
7	Darstellungen und Erläuterungen richtig und Stand der Technik berücksichtigt?				
8	Lösung vollständig? z. B.: Sind alle geforderten und notwendigen Funktionen gegeben?				

Mit Netzdiagrammen werden die Evaluationsergebnisse für Schüler und Lehrer abgebildet. Diese Darstellungsform veranschaulicht die Kompetenzprofile und erleichtert das Feedback. Die Diagramme zeigen die Ausprägung der einzelnen Kompetenzbereiche und werden deshalb zur Lernberatung mit herangezogen. Die Schüler erkennen darin sehr detailliert ihre Stärken und Schwächen.

Ähnliches gilt für das Kompetenzprofil einer ganzen Klasse. Es verdeutlicht der Lehrkraft, welche Kompetenzen sie in ihrem Unterricht fördert und welche sie vernachlässigt. Damit erhält sie Auskunft darüber, welche Dimensionen des Lernfeldkonzepts sie so vermittelt, dass sie sich in den Kompetenzen der Auszubildenden niederschlagen. Dies fördert die Reflexion und Weiterentwicklung des eigenen Unterrichts und sensibilisiert sie für den Umgang mit Heterogenität. Dieses wiederum wirkt sich sehr positiv auf die Schulentwicklung insgesamt aus.

Das Netzdiagramm zum Kompetenzprofil eines leistungsstärkeren Schülers (s. Abb. 1) zeigt z.B., dass die Kompetenzentwicklung der Kriterien Anschaulichkeit (K1) und Funktionalität (K2) gut ausgeprägt sind. Die Kompetenzen Sozialverträglichkeit (K6) und Umweltaspekte (K7) sind hingegen eher gering ausgefallen. Hier besteht Förder- und eventuell auch Nachsteuerungsbedarf in der Unterrichtsplanung.

Vergleicht die Lehrkraft nun diese Kompetenzspinne mit dem Ergebnis der vorangegangenen Lernaufgabe, kann die Kompetenzentwicklung direkt abgelesen werden.



Legende: K1: Anschaulichkeit und Präsentation, K2: Funktionalität, K3: Gebrauchswertorientierung, K4: Wirtschaftlichkeit, K5: Geschäfts- und Arbeitsprozessorientierung, K6: Sozialverträglichkeit, K7: Umweltverträglichkeit, K8: Kreativität

Abb. 1: Kompetenzprofil eines leistungsstärkeren Schülers

Das Kompetenzprofil der gesamten Klasse gibt Hinweise zur Lernaufgabe selbst und zum Unterricht: Gesamtpunktwert, Ausprägung der Kompetenzniveaustufen, homogene oder einseitig geprägte Unterrichtsgestaltung. Die Stärken



und Schwächen einer Klasse werden damit auf einen Blick deutlich. Die Lehrkraft kann ihren Unterricht dementsprechend steuern. Zudem eignen sich die Diagramme sehr gut zur Lernberatung und als Feedback zum Lernstand der Schülerinnen und Schüler. Regelmäßiges Feedback über Lernmöglichkeiten, Lernstand und Lernprozesse wurde von John Hattie als eine wesentliche Einflussgröße für erfolgreiches Lernen bilanziert.

4. Fazit

Mit dem skizzierten Kompetenz- und Aufgabenkonzept besteht die Chance, Stärken zu fördern und Schwächen der Schülerinnen und Schüler auszugleichen. Die über die Evaluation gewonnenen Informationen ermöglichen den Lehrkräften, die Lernformen im Unterricht dementsprechend gezielt zu entwickeln und die individuelle Förderung der Lernenden zu intensivieren. Die Kompetenzprofile zeigen, welche Komponenten beruflicher Kompetenz der einzelnen Lernenden noch zu entwickeln sind und wie dafür die Gestaltung der Lehr- und Lernprozesse durch die Lehrkraft optimiert werden kann.

Hubacek, Gerald

*Abteilungsleiter, Heinrich-Emanuel-Merck-Schule
Darmstadt (HEMS)*

Quellen

HKM (2010): Hessisches Kultusministerium: Berufliche Kompetenzen messen – Das Projekt KOMET (Elektroniker) des Bundeslandes Hessen – Abschlussbericht. online: http://www.ibb.uni-bremen.de/fileadmin/user/Aktuelles/Abschlussbericht_KOMET_Hessen.pdf

KOALITIONSVERTRAG CDU/SPD BUND 2013

- Teil Berufliche Bildung -

Die berufliche Bildung in Deutschland ist ein Erfolgsmodell und bietet vielen Menschen eine hervorragende Qualifizierung und damit einhergehende positive Karriere- und Lebenschancen. Sie leistet einen wichtigen Beitrag zur Sicherung unseres künftigen Fachkräftebedarfs und Wohlstands. Die Koalition wird einen Schwerpunkt auf die Stärkung der beruflichen Bildung legen.

Chance Beruf

Angesichts des demografischen Wandels können wir es uns heute weniger denn je leisten, dass junge Menschen hinter ihren Möglichkeiten zurück bleiben. Wir wollen alle jungen Menschen erreichen. Die Beratung setzt präventiv an, orientiert sich an der individuellen Bildungsbiographie und bricht auch geschlechtsspezifische Muster auf. Schülerinnen und Schüler, Auszubildende, Studierende sowie Weiterbildungsinteressierte sollen systematisch beraten werden, damit ihnen verschiedene Bildungspfade eröffnet werden. Wir werden dafür ein lokal verankertes Netzwerk von Beratungs- und Informationsangeboten auf den Weg bringen.

In Kooperation mit den Ländern werden wir die erfolgreiche Initiative „Bildungsketten“ ausbauen, damit möglichst viele Jugendliche früh ihre Potenziale wahrnehmen, berufliche Optionen kennen lernen und so einen Schul- und Berufsabschluss erreichen. Am Übergang zur Ausbildung werden wir die Berufseinstiegsbegleitung ausbauen, die Chancen der assistierten Ausbildung nutzen und mehr Anschlussmöglichkeiten zwischen den verschiedenen Bildungswegen schaffen.

Allianz für Aus- und Weiterbildung

Wir werden den Ausbildungspakt gemeinsam mit den Sozialpartnern und den Ländern zur „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ weiterentwickeln. Ziel der Allianz ist die Umsetzung der Ausbildungsgarantie in Deutschland. Kein junger Mensch darf zurückbleiben oder wertvolle Lebenszeit in Warteschleifen verlieren. Zusammen mit den Partnern in der Allianz unterstützen wir Jugendliche mit schlechteren Startchancen insbesondere durch ausbildungsbegleitende Hilfen und die assistierte Ausbildung. Die Ausbildungsqualität wollen wir in den Blick nehmen und Ausbildungsabbrüchen vorbeugen. Die Eingliederung junger Menschen mit Behinderungen in eine Berufsausbildung (Inklusion) ist uns dabei ein besonderes Anliegen. Die Maßnahmen des Übergangssystems und zur Förderung beruflicher Ausbildung werden wir gemeinsam mit den Ländern überprüfen und auf eine vollqualifizierende betriebliche Berufsausbildung hin ausrichten.

Duale Ausbildung stärken

Wir wollen die duale Ausbildung stärken und modernisieren. Wir werden das Berufsbildungsgesetz evaluieren und Anpassungen prüfen, insbesondere in Hinblick auf die Erhöhung der Durchlässigkeit, die Stärkung der Ausbildungsqualität und gestufter Ausbildungen, die Bildung von Berufsfamilien und die Sicherung des Ehrenamtes in den Prüfungsgremien. Wir bekräftigen zudem den hohen Wert des Konsensprinzips in der Berufsordnungsarbeit von öffentlicher Hand und Sozialpartnern.

Die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und Kompetenzzentren

leisten wichtige Beiträge zur Berufsorientierung und zur Unterstützung des ausbildenden Mittelstands. Wir werden sie daher auf dem bisherigen Niveau weiter fördern.

Kompetenzen anerkennen

Wir werden das Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen („Anerkennungsgesetz“) wo notwendig anpassen. Migrantinnen und Migranten, die noch Qualifizierungsmaßnahmen absolvieren müssen, damit ihr Abschluss als gleichwertig anerkannt wird, wollen wir finanziell unterstützen. Wir werden die Beratungsstrukturen im In- und Ausland verstärken und die Betreuung verbessern.

Für Menschen, die sogenannte informelle Kompetenzen erworben haben, die sie nicht durch Zertifikate belegen können, wollen wir neue Verfahren entwickeln und erproben, die zu Transparenz und Anerkennung führen.

Internationale Bildungskooperationen

Auf europäischer und internationaler Ebene gehen wir mit unserem Beitrag voran, um die Berufsperspektiven der Jugendlichen zu verbessern und die hohe Jugendarbeitslosigkeit in der EU zu senken. Wir unterstützen die Europäische Ausbildungsallianz der EU-Mitgliedsstaaten durch Beratung und Leuchtturmprojekte. Wir kooperieren weltweit mit Partnerländern, die an dualer Ausbildung interessiert sind, bei Aufbau und Modernisierung von erfolgreichen Berufsbildungssystemen. Unsere Auszubildenden und ausgebildeten Fachkräfte sollen sich auf internationalen Märkten erfolgreich bewegen und interkulturell

le Kompetenzen entwickeln. Deswegen wollen wir den Anteil der Jugendlichen, die während ihrer Ausbildung einen Auslandsaufenthalt absolvieren, verdoppeln.

Weiterbildung ausbauen

Angesichts des demographischen Wandels ist das lebenslange Lernen so wichtig wie nie. Diese gesamtgesellschaftliche Aufgabe wollen wir im Rahmen der „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ bewältigen.

Wir sind von der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung überzeugt. Das haben wir mit

dem Deutschen Qualifikationsrahmen dokumentiert. Wir werden dafür sorgen, dass neue Abschlusszeugnisse das jeweilige Qualifikationsniveau ausweisen. Wir werden die Durchlässigkeit stärken und Berufstätige, die ihren beruflichen Aufstieg durch Bildung in die Hand nehmen wollen, unterstützen.

Die Koalition wird dazu das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) mit dem Ziel novellieren, die Förderleistungen zu verbessern und die Fördermöglichkeiten zu erweitern. Im Sinne der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung wollen wir Bachelor-Absolventen und -Absolventinnen den Zugang zur geför-

dernten Aufstiegsfortbildung eröffnen, wenn sie entsprechende berufliche Erfahrungen vorweisen können. Das Aufstiegsstipendium werden wir fortführen.

Ein demokratisches Gemeinwesen ist auf mündige Bürgerinnen und Bürger angewiesen. Es ist uns deshalb ein wichtiges Anliegen, die allgemeine Weiterbildung zu stärken. Die Koalition will den Kampf gegen Bildungsarmut fortsetzen und intensivieren. Wir werden die Alphabetisierungsstrategie von Bund und Ländern zu einer Dekade der Alphabetisierung weiterentwickeln und die Förderung ausbauen. Die erfolgreiche Bildungsprämie wollen wir fortführen.

Kommentar

In den Aussagen zur beruflichen Bildung werden gewerkschaftliche Forderungen wie die Stärkung der Ausbildungsqualität, die Erhöhung der Durchlässigkeit, die Bildung von Berufsfamilien, die Bekräftigung des Konsensprinzips in der Berufsordnungsarbeit oder die Stärkung des Ehrenamtes aufgegriffen. Allerdings sind diese nur als Prüfauftrag und bezogen auf eine Evaluierung des Berufsbildungsgesetzes formuliert. Abzulehnen ist die an gleicher Stelle formulierte Stärkung gestufter Ausbildungen.

Der Ausbau der Berufseinstiegsbegleitung und -orientierung kann einen Beitrag leisten, um die großen Probleme beim Übergang von der Schule in die Ausbildung zu mindern. Mit dem Ausbau der assistierten Ausbildung wurde eine gewerkschaftliche Forderung aufgegriffen. Dieses Instrument kann betriebliche Ausbildung stützen und helfen, Ausbildungsabbrüche abzubauen.

Die angekündigte systematische persönliche Beratung bei der Berufs- und Studienwahl wie auch die Absicht, ein lokal verankertes Netzwerk von Beratungs- und Informationsangeboten auf den Weg zu bringen werden begrüßt.

Positiv zu vermerken ist, dass erstmals in einer Koalitionsvereinbarung eine „Ausbildungsgarantie“ genannt wird. Negativ ist zu bewerten, dass die Umsetzung allerdings in eine noch nicht bestehende „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ gelegt wird. Eine solche Passage kann zwar Grundlage für Gespräche sein. Letztlich bedarf eine Ausbildungsgarantie aber einer rechtlich verankerten Grundlage, z.B. durch Aufnahme in das Grundgesetz, wie dies die Gewerkschaften seit langem fordern.

Die Kapitel „Kompetenzen anerkennen“, „Internationale Bildungsk Kooperationen“ und „Weiterbildung ausbauen“ sind schwammig und strotzen von Zurückhaltung und Unverbindlichkeiten. Wollen, unterstützen,

kooperieren, gehen voran, fortführen, weiterentwickeln, stärken, intensivieren etc. sind die Verben, die dies anzeigen. Insbesondere die Aussagen zur Weiterbildung sind angesichts des an gleicher Stelle bekräftigten Postulats der Wichtigkeit des lebenslangen Lernens mehr als enttäuschend, wenngleich positiv zu vermerken ist, dass die Koalitionäre auch die „allgemeine Weiterbildung“ stärken wollen.

Die angekündigte „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ als Weiterentwicklung des „Ausbildungspakts“ ist zunächst eine Wunschvorstellung. Ob sie mit allen Akteuren der Aus- und Weiterbildung tatsächlich zustande kommen wird ist angesichts der Erfahrungen aus dem Ausbildungspakt durchaus ungewiss. In diese Allianz aber werden durch die Koalitionäre die Lösung wichtiger und struktureller Fragen und Probleme der beruflichen Bildung und Weiterbildung gelegt, die eigentlich und primär durch die Politik anzugehen sind.

Die berufsbildenden Schulen kommen in der Vereinbarung nicht vor. Rolle, Funktion und Möglichkeiten für Berufsvorbereitung, Aus- und Weiterbildung sowie Studienqualifizierung werden schlichtweg negiert.

Fazit: eine in weiten Strecken unscharfe und schwammige Vereinbarung mit unterstützenswerten Teilelementen. Es wird auch in den nächsten vier Jahren wesentlich darauf ankommen, dass die Gewerkschaften gemeinsam und nachhaltig die neue Koalition und ihre Regierung in die Pflicht nehmen, konkrete und strukturelle Verbesserungen in der beruflichen Bildung und Weiterbildung durchzuführen.

Dieter Staudt

IMPRESSUM

Herausgeber:

Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Hessen
Zimmerweg 12 • 60325 Frankfurt • Tel.: 069 / 97 12 930 •
Fax : 069 / 97 12 93 93

Landesfachgruppe Berufliche Schulen -Vorsitzendenteam -

Layout:

Matthias Hohmann
Email: m.hohmann@gmx.net

Redaktion:

Dieter Staudt
Messeler Straße 3 •
64390 Erzhausen •
Tel. : 06150 / 75 69 •
Email: dstaudt@t-online.de

Ralf Becker
Tel.: 06142 / 838880
Email: r.becker.gew@gmx.de

Auflage: 4600

Druckerei:

Druckkollektiv GmbH
Gießen, Am Bergwerkswald

Das Urheberrecht für veröffentlichte Manuskripte und Fotos liegt ausschließlich bei der Redaktion. Nachdruck, auch auszugsweise, sowie Vervielfältigung oder sonstige Verwertung von Texten und Bildern darf nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers erfolgen.

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht in jedem Fall die Meinung des Herausgebers wieder. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos übernimmt die Redaktion keine Haftung. Die Zustimmung zum Abdruck wird vorausgesetzt.

Leserbriefe werden bevorzugt entgegen genommen, können aus redaktionellen Gründen jedoch gekürzt werden.

AUSBILDUNGSBILANZ KONTROVERS!

Ausbildungsverträge erneut gesunken - Passungsprobleme nehmen zu: BIBB-PM 50/2013

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist 2013 auf einen historischen Tiefstand gefallen. Sowohl das Ausbildungsplatzangebot als auch die Ausbildungsplatznachfrage gingen im Vergleich zum Vorjahr zurück. Zugleich nahmen die Passungsprobleme zu: ein höherer Anteil des betrieblichen Ausbildungsangebots blieb unbesetzt, und mehr Ausbildungsplatznachfrager blieben bei ihrer Ausbildungsplatzsuche erfolglos. Insgesamt verschlechterte sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt zu Lasten der Jugendlichen. Auf Seiten der Betriebe zeichnen sich zunehmende Stellenbesetzungsprobleme vor allem im Handwerk und in der Landwirtschaft ab. Dies sind **Ergebnisse der Analysen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)** zum 30. September.

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sank gegenüber dem Vorjahr um 20.500 beziehungsweise 3,7 % auf 530.700. So wenig neu abgeschlossene Ausbildungsverträge gab es im wiedervereinigten Deutschland noch nie. In Ostdeutschland wurden in diesem Jahr 74.200 Neuabschlüsse registriert (-4.700 bzw. -5,9 %). Im Jahr 1999 waren es noch 148.800. In Westdeutschland fiel die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Vergleich zum Vorjahr auf 456.500 (-15.900 bzw. - 3,4 %).

2013 konnten 6,2 % (2012: 6,0 %) der betrieblichen Ausbildungsplatzangebote nicht besetzt werden. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze stieg bundesweit um +300 beziehungsweise + 0,8 % auf 33.500. Dies ist der höchste Wert seit 1996.

Die differenzierte Analyse zur Ent-

wicklung des Ausbildungsstellenmarktes 2013 unter www.bibb.de/ausbildungsmarkt2013, Statistiken und Tabellen unter www.bibb.de/naa-2013.

Wir brauchen die Ausbildungsgarantie DGB-PM 208

Die Bilanz des Ausbildungsjahres 2013 ist verheerend: Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist mit 530.715 auf den mit Abstand niedrigsten Wert seit der Deutschen Einheit gefallen. Erneut ist die Zahl der Berufsausbildungsplätze um 20.544 Stellen gesunken. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen fliehen aus der Ausbildung. Die Quote der Ausbildungsbetriebe ist mit 21,7 Prozent auf dem tiefsten Stand seit 1999 angelangt. Gleichzeitig können vor allem Betriebe in den Problembranchen mit schlechter Ausbildungsqualität - wie etwa Gaststätten und Hotels - ihre Ausbildungsplätze oft nicht besetzen. Noch immer befinden sich rund 267.000 Jugendliche in den Warteschleifen des Übergangsbereichs.

Diese Zahlen zeigen: Bund, Länder und Sozialpartner müssen gemeinsam die duale Berufsausbildung wieder stärken. Junge Menschen haben ein Recht auf Ausbildung. Die Betriebe dürfen nicht nur über den vermeintlichen Fachkräftemangel und Akademisierungswahn klagen, sie müssen endlich wieder mehr ausbilden. Eine neue Bundesregierung sollte durch eine gesetzliche Ausbildungsplatzgarantie sicherstellen, dass alle ausbildungsinteressierten Jugendlichen auch einen Ausbildungsplatz bekommen und nicht in Warteschleifen oder ungewünschte Alternativen abgeschoben werden.“

Der bisher niedrigste Stand an abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurde im Jahr 2005 mit 550.180 erreicht.

