

1/2006

# <zab> report

Aktuelles. Informationen. Service.

## Vorwort,

heute stellt Ihnen das <zab> erstmals den Unternehmens-Newsletter vor, der speziell auf den Informationsbedarf der BayME- und VBM-Mitgliedsunternehmen zum Thema Ausbildung zugeschnitten ist und den wir Ihnen in Zukunft zwei mal jährlich präsentieren möchten.

Das <zab> Zentrum für Ausbildungsmanagement Bayern wurde im Jahre 2000 als eine Initiative des BayME - Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V. und des VBM - Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V. ins Leben gerufen. Durch seine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den beiden Verbänden, durch seine Mitgliedschaft im BayME/VBM-Berufsbildungsausschuss und mit der wissenschaftlichen Rückendeckung des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH, das dieses Projekt durchführt, gelang es dem <zab> in den Jahren seit seiner Gründung in zunehmendem Maße, sich als wichtiger Serviceleister für Mitgliedsunternehmen rund um das Thema Ausbildung zu etablieren. Insbesondere zu den aktuellen

Themen (z.B. Neuordnung der M+E-Berufe, Einführung neuer Berufe) bietet das <zab> im Auftrag des Verbandes ein breit gefächertes Angebot an Workshops, Einzelfallberatungen und Informationsveranstaltungen an. Dazu zählt auch die jährlich stattfindende Fachtagung „Ausbildung in Bayern“, eine Informationsplattform, die durch ihre enge Verzahnung von Theorie und (Ausbildungs-)Praxis mittlerweile zu einer festen Größe in der bayerischen Ausbildungslandschaft geworden ist.

Des Weiteren hat sich <zab> als ein verlässlicher Partner bei der Realisierung der BayME/VBM - Lehrstelleninitiative „1.100 +50!“ bewährt, die im Jahre 2005 um weitere 500 Ausbildungsplätze aufgestockt wurde. Das <zab> versteht sich so als Dienstleister für betriebliche Ausbildungspraxis, der einen wichtigen Beitrag dazu leistet, dass sich die Ausbildungszahlen der bayerischen M+E-Industrie weiterhin sehen lassen können.

*Rudolf Fulde, Projektleiter <zab>*

## Großer Anklang für die Fachtagung: „Ausbildung in Bayern - mehr Kosten als Nutzen?“ am 20.07.06 in Nürnberg

### Leitfaden für die Bildungspraxis: „Effizienz in der Ausbildung: Strategien und Best-Practice-Beispiele“

„Ausbildung in Bayern – mehr Kosten als Nutzen?“ – ein heißes Eisen, das am heißesten Tag des Jahres, am 20. Juli 2006, angepackt wurde. Auf Einladung des Zentrums für Ausbildungsmanagement <zab> in Kooperation mit den Verbänden der bayerischen Metall- und Elektroindustrie BayME und VBM kamen rund 220 Vertreter aus Unternehmen, Bildungsträgern, Forschungsinstituten, Berufsschulen, allgemein bildenden Schulen sowie aus Politik und Verwaltung nach Nürnberg.

Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer des Verbandes der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie, eröffnete die Fachtagung im Gespräch mit Ursula Heller vom Bayerischen Rundfunk, die den Vormittag moderierte.

„Duale Ausbildung – mehr Lust als Frust oder umgekehrt?“ lautete die Frage, die

Brossardt eindeutig optimistisch beantwortete. Die aktuellen Zahlen zur Ausbildungssituation sprechen für sich: ein Lehrstellenzuwachs ist zu verzeichnen. Außerdem wurde mit der Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ) ein wichtiges und sinnvolles Instrumentarium geschaffen, das vielen Jugendlichen den Übergang in Ausbildung ermöglicht. Die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt ist zwar noch immer nicht leicht, dennoch haben Jugendliche, die flexibel genug sind, reelle Chancen. Problematisch ist die Situation eher für leistungsschwächere Jugendliche, die nicht aus dem System fallen dürfen. Hier müssen gemeinsame Anstrengungen der Sozialpartner zur Integration unternommen werden.

Ein weiterer problematischer Aspekt sind laut Brossardt die hohen Ausbildungsver-

*Fortsetzung auf Seite 2*

## Editorial



Der Bayerischen Wirtschaft ist die Qualifizierung des Fach- und Führungskräftenachwuchses ein ganz besonderes Anliegen. Auch in einer konjunkturell schwierigen Lage haben die bayerischen Unternehmen

ihr Möglichstes getan, um zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Durch unsere Lehrstelleninitiative sind zwischen 2003 und 2005 in den Mitgliedsunternehmen der bayerischen Arbeitgeberverbände 1.650 zusätzliche Ausbildungsplätze entstanden. Wir werden auch die gemeinsamen Anstrengungen mit der Staatsregierung in der Kampagne „fit for work“ fortsetzen, um Unternehmen zu mehr Ausbildung zu motivieren. Mit dem Zentrum für Ausbildungsmanagement Bayern <zab> haben BayME und VBM einen kompetenten Dienstleister in Fragen der Ausbildung ins Leben gerufen. Mit ihm erhalten bayerische Unternehmen eine umfassende Beratung, damit sie in Ausbildung einsteigen oder ihr Ausbildungsportfolio verbessern können. Gemeinsam haben wir ein Ziel vor Augen: ein Mehr an Ausbildung zu schaffen und den Jugendlichen eine Perspektive zu geben. Wir nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung ernst.

*Bertram Brossardt,  
Hauptgeschäftsführer*

BayME – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V.

VBM – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V.

## Inhalt

- 01** Ausbildung in Bayern - mehr Kosten als Nutzen?
- 02** Moderne Prüfungen – Best-Practice-Pool zum betrieblichen Auftrag
- 03** Einstiegsqualifizierung – Türöffner zur Ausbildung
- 04** <zab>-Servicepoint

Fortsetzung von Seite 1



Die Berufsbildung muss den Spagat zwischen hoher Qualität und ebenso hoher Effizienz bewältigen. Ausbildung wird nämlich sowohl an den inhaltlichen, pädagogischen als auch an den betriebswirtschaftlichen Ergebnissen gemessen. Aus betrieblicher Sicht kann ich daher die Aktivitäten des < zab > zum Thema Effizienzsteigerung in der Ausbildung nur begrüßen. Sie unterstützen außerdem in hervorragender Weise die Arbeit des BayME/VBM-Berufsbildungsausschusses.

Manfred Theunert, Leiter der Berufsausbildung BMW München, Vorsitzender des BayME/VBM-Berufsbildungsausschusses.



gütungen. Sein Fazit ist dennoch positiv: die duale Ausbildung ist eine lohnende Investition und ein Zukunftsmodell, das großes Potential gerade auch im internationalen Vergleich beinhaltet. Aus unternehmerischer Perspektive ist es jedoch sehr wichtig, die Ausbildung weiter zu flexibilisieren.

Im Mittelpunkt des Vortrags von Prof. Eckart Severing, Geschäftsführer des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung, stand die Frage, wie sich bei gegebenen Kosten der Nutzen und die Nettoerträge der Ausbildung steigern lassen. Oberste Prämisse zur Steigerung des Ausbildungsnutzens ist die frühzei-

einer dreijährigen Berufsausbildung.

Eine Lösungsmöglichkeit sieht Prof. Severing in der Einführung von Ausbildungsbausteinen mit Zertifizierung, die für sich auf dem Arbeitsmarkt sinnvoll einsetzbar sind. Teilqualifizierungen müssen marktfähig, ein System der Übergänge geschaffen werden.

## Flexibilisierung und Modularisierung der Ausbildung

Eine lebhaft Podiumsdiskussion befasste sich u.a. mit der Frage nach „Mehr Flexibilisierung und Modularisierung der Dualen Ausbildung“. Nach Darstellung

bieten, als auch nach „oben“, wo die Dualen Ausbildungsberufe immer stärker in Konkurrenz zu den Bachelor Studiengängen stehen. Hier ist v.a. Durchlässigkeit im Ausbildungssystem gefragt.

Ein Plädoyer für eine zukunftsorientierte Schule, angelehnt an das finnische Erfolgsmodell, führte Prof. Peter Struck von der Universität Hamburg in seinem Vortrag. Ein Paradigmenwechsel der Lernkultur ist auf dem Weg in die internationale Wettbewerbsfähigkeit zwingend erforderlich. Weg von „Unterrichtsvollzugsanstalten“ mit stundengebenden „Be-Lehrern“ hin zu fächerübergreifendem Unterricht in einem langjährigen Klassenverband, der Erkundungskompetenz, vernetztes Denken, Lernen durch Selbsterfahrung und angstfreies eigenmotiviertes Lernen ermöglicht, so Prof. Strucks Empfehlung. Ein analoger Prozess muss in der Ausbildung vollzogen werden: weg von der Lehr-, hin zur Lernwerkstatt.

Am Nachmittag fanden vertiefend Workshops zu folgenden Themen als weitere Parameter effizienter Ausbildung statt:

- Wertschöpfung im Ausbildungsprozess
- innovative Gestaltungsmöglichkeiten der Ausbildung
- Kalkulationsansätze und Praxisbeispiele
- Konzepte des Ausbildungsmarketings
- Qualitätssicherung
- Zusammenarbeit zwischen Betrieb und schulischen Partnern

Weitere Informationen zur Tagung – Workshopprotokolle, Präsentationen und Bilder – stehen Ihnen unter [www.zab-bayern.de](http://www.zab-bayern.de) ab September zur Verfügung.

## Leitfaden für die Bildungspraxis

Ergänzend zur Tagung erscheint im wbv-Verlag eine zweibändige Veröffentlichung der Reihe Leitfaden für die Bildungspraxis, die unter dem Titel „Effizienz in der Ausbildung: Strategien und Best-Practice-Beispiele“ das Thema dieser Fachtagung weiterführen und vertiefen wird.

Der Leitfaden (Teil 1 „Ausbildungsplanung“, Teil 2 „Durchführung der Ausbildung“) wird ausgewählte Strategien und Lösungsansätze zur Effizienzsteigerung und Qualitätssicherung für den Alltag der betrieblichen Berufsausbildung vorstellen und Tipps, Anregungen und Handlungsanleitungen für die Umsetzung im eigenen Betrieb bieten. Er kann ab Januar 2007 von allen BayME/VBM-Mitgliedsunternehmen kostenlos im Internet unter [www.zab-bayern.de](http://www.zab-bayern.de) bezogen werden.

Gabi Lagler



Fachtagung: Arabella Sheraton Hotel Carlton, Nürnberg

tige und größtmögliche Einbindung der Auszubildenden in den Wertschöpfungsprozess, d.h. „soviel lernen wie nötig in der Ausbildungswerkstatt – so viel lernen wie möglich im Geschäftsprozess“. Das deutsche Berufsausbildungssystem ist ein sehr leistungsfähiges Modell und nahezu einzigartig in Europa, weist aber trotz seiner zahlreichen Vorteile auch einige Schwachstellen auf: es droht an den Rändern zu erodieren – nach unten, da die Startschwelle in Ausbildung sehr hoch ist und nach oben durch die Konkurrenz der Hochschulen mit dem Bachelor-Abschluss, im Zeitablauf vergleichbar mit

unterschiedlicher Positionen zur Höhe der Ausbildungsvergütung waren sich die Vertreter aus Industrie, IHK, Kultusministerium, Verbänden, Gewerkschaft und der teilnehmende Azubi weitgehend einig darüber, dass eine flexiblere Handhabung sicherlich zu mehr Lehrstellen führen würde. Die aktuellen Herausforderungen auf dem Lehrstellenmarkt sind allerdings allein über die Ausbildungsvergütung nicht zu meistern. Eine Flexibilisierung der Dualen Ausbildung muss sowohl nach „unten“ erfolgen und damit auch von der Qualifikation her schwächeren Jugendlichen eine Chance auf eine Ausbildung

## Einstiegsqualifizierung Jugendlicher: Türöffner zur Ausbildung

Nicht allen Jugendlichen gelingt gegenwärtig der Sprung von der Schule in die Ausbildung. Damit bleibt ihnen die Möglichkeit des Einstiegs in Erwerbsarbeit und damit die Chance einer eigenständigen wirtschaftlichen Existenz häufig verwehrt. Angesichts der prekären Lage auf dem Ausbildungsmarkt hat die Bundesregierung gemeinsam mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft den Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland gebildet, zu dem die betriebliche Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ) gehört.



### Zweite Chance für Jugendliche

Dieses betriebliche Langzeitpraktikum (6-12 Monate) bietet Jugendlichen, die trotz intensiver Vermittlungsbemühungen

keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, Zugang zu betrieblichen Ausbildungsangeboten. Sie können:

- Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit erwerben,
- Betrieb und Berufsleben in einer angemessenen Zeit kennen lernen,
- ihre (praktischen) Fähigkeiten unter Beweis stellen.

Die Einstiegsqualifizierung kann auf die Ausbildungszeit angerechnet werden. Dies ist ein wichtiges positives Zeichen für Jugendliche und Betriebe. Die bisherigen Ergebnisse der bundesweiten Begleitforschung zeigen, dass vielen Jugendlichen über die Einstiegsqualifizierung der angestrebte Schritt in Ausbildung gelingt: Der „Klebeffekt“, d.h. der Übergang von Praktikum in Ausbildung liegt bei ca. 70 %. Diesen überaus positiven Signalen stehen jedoch auch kritische Befunde gegenüber: So betrug die Quote der Abbrecher bundesweit 22 % (vgl. GIB 2005, 2. Zwischenbericht).

### Neue Perspektive für Betriebe

Trotz kritischer Stimmen, nach denen EQJ als Warteschleife oder als Förderung von Maßnahmekarrieren zu betrachten ist, stellt EQJ ein überaus geeignetes Instrument für den Einstieg in Ausbildung dar. Es bietet Orientierung für das eigene (Berufs-) Leben. Darüber hinaus ergeben sich auch für die Betriebe Vorteile.

Sie erhalten die Gelegenheit:

- Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse präziser zu erkennen als dies aus Schulzeugnissen hervorgeht,
- Jugendliche kennen zu lernen, um sie bei Eignung in ein Ausbildungsverhältnis zu übernehmen (Instrument zur flexiblen und passgenauen Auswahl von Jugendlichen).

Zusätzlich können auch Betriebe, die nicht alle Anforderungen zur Ausbildung erfüllen, eine Einstiegsqualifizierung anbieten und so einen Einstieg in die Ausbildung finden.

*Sebastian Lerch*

## Veranstaltungshinweis

Das Zentrum für Ausbildungsmanagement Bayern <zab> veranstaltet im Auftrag von BayME/VBM im September/ Oktober eine regionale Workshop-Reihe mit dem Titel „Jedem Talent eine Chance“. Die Veranstaltungen bieten umfassende Informationen der Kammern und Arbeitsagenturen zum EQJ sowie authentische Erfahrungsberichte von Unternehmen.

Darüber hinaus werden die Aktivitäten und Projekte der Verbände für mehr Ausbildung vorgestellt. Eine Einladung geht allen BayME/VBM-Mitgliedsunternehmen rechtzeitig zu.

## Status quo der Ausbildung

<zab> stellt im Auftrag des VBM und BayME durch eine Befragung der ausbildenden Mitgliedsunternehmen den aktuellen Status quo der Ausbildung in der M+E-Industrie fest. Ziel ist es, die Praxistauglichkeit vorhandener Berufsbilder und die Möglichkeiten wirtschaftlicher Gestaltung von Ausbildung zu überprüfen.

Nach der letzten Neuordnung der M+E-Berufe drängt sich folgende Frage auf:

Geht die Modernisierung der dualen Berufsausbildung weit genug, um den betrieblichen Anforderungen gerecht zu werden, oder wird sie nur als weiterer Schritt auf einem längeren Weg zur Optimierung der dualen Ausbildung gesehen?

Hierzu hat das <zab> einen Fragebogen entwickelt, der Ihnen im Oktober per E-Mail zugehen wird.

Unsere Bitte: Beteiligen Sie sich als Personal- und Ausbildungsleiter an der Befragung. Nur wenn wir Ihre Einschätzungen und Erfahrungen zu den angesprochenen Themen kennen, können wir in Ihrem Sinne wirken und Ihre Aufträge und Impulse zur Weiterentwicklung der Berufsbildungslandschaft an die BayME/VBM-Bildungspolitik weiterleiten.

*Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!*

## Moderne Prüfungen: <zab> richtet Best-Practice-Pool ein

Das duale Berufs-Bildungssystem ist mit den Jahren mehr und mehr unter Druck geraten. Zunehmende Globalisierung, neue Technologien und sich ständig verändernde Märkte schufen neue Anforderungen:

Berufsausbildung muss eine betriebswirtschaftlich rechenbare Größe sein und

dem internationalen Vergleich standhalten.

Handlungsbedarf war dringend gegeben und seit 2003/04 gibt es die neuen Berufe in der Metall- und Elektroindustrie. Konsequenz und systematisch wurde die bereits 1987 in den Grundzügen angefangene Erneuerung der Berufswelt

fortgeführt. Das Ergebnis sind gestaltungsoffene und flexible Ausbildungsverordnungen, die es den Unternehmen ermöglichen, passgenau Fachkräfte für die stark spezialisierten Prozesse in den Betrieben auszubilden.

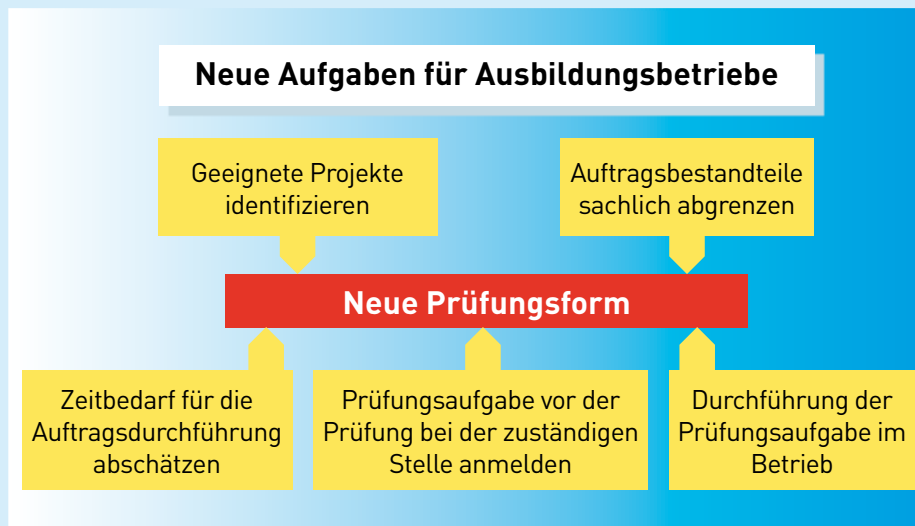
*Fortsetzung auf Seite 4*

Fortsetzung von Seite 3

Anfängliche Vorbehalte gegen die offen gestalteten Ausbildungsverordnungen konnten bei näherer Betrachtung sehr schnell ausgeräumt werden. In sehr kurzer Zeit haben die Ausbildungsverantwortlichen den vermeintlichen Nachteil der Verordnungen - diese würden zu wenige und zu ungenaue Vorgaben machen - als Herausforderung angenommen und sind auf dem besten Wege, das

fungsverfahren zu beachten gibt, der ist zumindest verunsichert.

Große Unternehmen sind möglicherweise im Vorteil, da sich mehrere Ausbilderinnen und Ausbilder gegenseitig bei der Prüfungsgestaltung und Durchführung unterstützen können. Doch wie sieht die Prüfungspraxis bei kleineren Unternehmen aus? Gerade auch für diese Betriebe müssen die neu erarbeiteten Vorzüge und Potenziale nutzbar sein.



Zukunftspotenzial der eher traditionellen M+E-Berufe nutzen.

Einzig das in den Verordnungen als Regelfall vorgesehene neue Prüfungsverfahren wird trotz, oder auch wegen so mancher Erfahrungen in anderen Berufen noch mit Skepsis betrachtet.

Der Umstand, dass neben dem betrieblichen Auftrag, der Variante 1, noch eine Variante 2, die bundeseinheitliche, betriebsübergreifende PAL Prüfung, existiert, scheint manchen auf den ersten Blick verwirrend. Doch ist diese Variante zwingend notwendig: Wie sollten sonst z.B. Bildungsunternehmen ihre Auszubildenden prüfen lassen? Und: Noch ist nicht überall ein geeigneter und gut durchführbarer betrieblicher Auftrag identifiziert.

Unternehmen jedoch, die für den eigenen Bedarf ausbilden, trainieren ihre Auszubildenden spätestens gegen Ende der Ausbildung im Einsatzgebiet, d.h. in der Bearbeitung von komplexen betrieblichen Aufträgen. So verlangt es zumindest die neue Verordnung. Warum also sollte die Prüfung andere Kriterien ansetzen als die im Betrieb geleistete Facharbeit?

Die Sinnhaftigkeit des betrieblichen Auftrags als praktische Prüfung bestreiten will natürlich niemand. Und doch gibt es Einwände die nachvollziehbar sind. Wer die Prozedur nicht kennt, die kleinen Feinheiten nicht weiß, die es beim Prü-

Das Zentrum für Ausbildungsmanagement <zab> unterstützt Unternehmen, die sich noch nicht sicher sind, welche Prüfungsvariante für sie zum größtmöglichen Erfolg führt.

### <zab> initiiert Pilotprojekt zum betrieblichen Auftrag

Ausbilderinnen und Ausbilder von BayME/VBM-Mitgliedsunternehmen einer ausgewählten Region haben im Herbst 2006 die Möglichkeit an einem Pilotprojekt teilzunehmen. Dieses Angebot gilt für maximal 8 Ausbildungsverantwortliche aus unterschiedlichen Unternehmen.

Zielsetzung ist die beispielhafte Erstellung und nachvollziehbare Dokumentation von betrieblichen Aufträgen. Neben einem Auftaktworkshop beinhaltet das Pilotprojekt vor allem die virtuelle Begleitung und Unterstützung des Ausbildungspersonals über die <zab>-Homepage. Den komplexen Vorgang von der Identifizierung eines betrieblichen Auftrags über die Ausarbeitung bis hin zur Genehmigung bei der IHK wird das <zab> dort allen zugänglich als Best Practice zur Verfügung stellen. Die Beispiele sollen durch betriebliche Aufträge von anderen Unternehmen ergänzt werden, bis ein umfassender Pool an verschiedensten betrieblichen Aufträgen zur Anregung und Anleitung für alle Unternehmen zur Verfügung steht.

Rudolf Krug

## <zab>-Servicepoint

An dieser Stelle möchten wir Ihnen in Zukunft in jedem Newsletter einen Schwerpunkt unseres Dienstleistungsangebots vorstellen:

### Einzelfallberatung

Die Ausbildungsabteilungen stehen derzeit vor vielfältigen Herausforderungen: betrieblicher Kostendruck verlangt eine wertschöpfende Ausgestaltung der Ausbildung bei gleichzeitig höchster Qualität. Daneben stellen mangelnde Ausbildungsreife und zukünftig sinkende Schulabgängerzahlen die Unternehmen teils vor große Probleme, geeigneten Fachkräftenachwuchs zu finden.

Wir erarbeiten gerne mit Ihnen gemeinsame Lösungen

- zur weitreichenden Integration der Ausbildung in den Produktionsprozess
- zur effektiven Abstimmung zwischen den betrieblichen Arbeitsfeldern und den Lernfeldern der Berufsschule
- zur konsequenten Umsetzung der neuen Prüfungsordnungen
- zur Identifizierung geeigneter Berufsbilder bzw. Reduzierung auf weniger Berufsbilder
- zur Verbundausbildung
- zu einem mittelfristig kostengünstigen Ausbildungsmarketing

Nehmen Sie einfach Kontakt zu unseren <zab>-Ausbildungsberatern auf:

Rudolf Krug, Tel. 0911/30090-14,  
eMail: krug.rudolf@zab-bayern.de

Regina Albrecht, Tel. 0911/30090-17,  
eMail: albrecht.regina@zab-bayern.de

## Impressum

Das <zab> ist eine Initiative des BayME-Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V. und des VBM-Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.

Die personelle Umsetzung obliegt dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH.

Herausgeber:  
Zentrum für Ausbildungsmanagement Bayern <zab>  
Neutorgraben 13  
90419 Nürnberg  
Telefon: 0911 30090-0  
E-Mail: info-zab@zab-bayern.de  
www.zab-bayern.de  
www.AusbildungsOffensive-Bayern.de

Redaktion:  
Sabine Pfeifer, Tel. 0911 30090-22  
Gabi Lagler, Tel. 0911 30090-12  
Gestaltung: www.ricochet.de