

2/2007

<zab> report

Aktuelles. Informationen. Service.

Der Betriebliche Auftrag – einfach, praktisch, gut

Erste Ergebnisse aus den <zab>-Workshops belegen: Der Betriebliche Auftrag ist die adäquate Prüfungsform für eine effiziente Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie.

Wie wichtig vielen Ausbildern inzwischen der Betriebliche Auftrag ist, wird auf der Workshopreihe des <zab> deutlich, an der mittlerweile mehr als 30 Firmen teilgenommen haben.

Anhand bereits durchgeführter Betrieblicher Aufträge wurde die konkrete Umsetzung der neuen Prüfungsform verdeutlicht. Vorhandene Unsicherheiten wurden beim gemeinsamen Erfahrungsaustausch thematisiert und konnten in der Diskussion in vielen Fällen beseitigt werden.

Warum gibt es den Betrieblichen Auftrag?

Erinnern wir uns: Die Neuordnung und die gestreckte Abschlussprüfung mit der betrieblichen Form der praktischen Prüfung folgte den veränderten Anforderungen an die Facharbeiter:

- Fortschreitender Einsatz moderner Technologien und organisatorische Veränderungen in den Unternehmen verlangen nach neuen Qualitätsmaßstäben im Bereich der Facharbeit.
- Der Bedarf an Qualifikationen verlagert sich zunehmend weg von reinen Fertigkeiten und Kenntnissen hin

zu umfassenden Handlungskompetenzen in betrieblichen Prozessen.

- Mit fortschreitendem Entwicklungsstand von Technik und Organisation muss sich die Ausbildung auf die betrieblichen Belange konzentrieren. Die Inhalte der Ausbildungsverordnung müssen in den betrieblichen Prozessen vermittelt werden.
- Von Anfang an müssen Effizienz und Qualität der Ausbildung mit angemessenen Prüfungen sichergestellt werden. Kein Prüfungsaufwand um der Prüfung willen. Vielmehr müssen die Inhalte geprüft werden, die im Unternehmen von den Facharbeitern erwartet werden. Die Prozesskompetenz ist das entscheidende Prüfungskriterium in der praktischen Abschlussprüfung Teil 2.

Welche Vorteile bietet der Betriebliche Auftrag den Unternehmen?

Die Unternehmen, die die Möglichkeiten der Neuordnung konsequent ausgeschöpft haben, ziehen eine eindeutige Erfolgsbilanz: Die Prüfungsvorbereitung für die Auszubildenden findet beim Betrieblichen Auftrag während der Arbeits-



Die bayerische Metall- und Elektroindustrie hat in diesem Jahr einen Rekord erreicht: Die M+E-Unternehmen konnten mehr jungen Menschen einen Ausbildungsplatz anbieten als jemals zuvor.

Um dieses hohe Niveau zu halten, müssen wir jetzt die Weichen für moderne Ausbildungsstrukturen stellen. Nur so können wir den wirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Herausforderungen der nächsten Jahre begegnen.

Die duale Berufsausbildung muss wie bisher am Bedarf der Unternehmen ausgerichtet sein. In vorbereitenden Berufsbildungsmaßnahmen müssen Inhalte und Abschlüsse angeboten werden, die für die betriebliche Ausbildung verwertbar sind. Die eingeleitete Flexibilisierung der Ausbildungsstrukturen muss beschleunigt werden.

Für begabte Facharbeiter darf der Berufsabschluss nicht Endstation bleiben, vielmehr muss es Anschlussmöglichkeiten für eine akademische Qualifikation geben.

Wir brauchen in der Metall- und Elektroindustrie heute und erst recht in der Zukunft Fachkräfte, deren Ausbildung passgenau zugeschnitten ist auf die Unternehmensanforderungen und wir brauchen mehr Ingenieure und Akademiker in den technischen und naturwissenschaftlichen Disziplinen.

Alle Beteiligten – Wirtschaft, Wissenschaft und Politik – müssen zusammenarbeiten, um die Weiterentwicklung des gesamten Bildungssektors voranzutreiben. Wir müssen Begabungen und Talente fördern - und das vom Kindergarten bis zur Universität und darüber hinaus. Wir brauchen eine Kultur der Lernbereitschaft und Lernbegeisterung über alle Lebensphasen hinweg. Dafür steht die bayerische Wirtschaft.

Bertram Brossardt

Bertram Brossardt,
Hauptgeschäftsführer

BayME – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V.

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

Inhalt

01 Der Betriebliche Auftrag – einfach, praktisch, gut

02 „Die Übergangssysteme stärker an die duale Ausbildung heranführen.“

Interview mit Prof. Dr. Eckart Severing zum Konzept von Ausbildungsbausteinen in der Berufsausbildung. Welche Auswirkungen haben die Umsetzungsvorschläge zur Modernisierung der beruflichen Bildung für die Unternehmen?

04 Duale Studiengänge – Verzahnung von Theorie und Praxis

Wie können sich kleine und mittlere Unternehmen schon heute die qualifizierten Nachwuchskräfte von morgen sichern?

05 „Unser Ausbildungssystem vermittelt Kompetenzen, die weltweit Anerkennung finden.“

Rolf Emmerich und Gilbert Pielmeier, zwei langjährige Galionsfiguren der betrieblichen Ausbildung, nehmen Stellung zu den Herausforderungen der beruflichen Bildung.

06 Auszeichnung für MAN-Ausbildungszentrum

Innovative Berufsausbildung: Arbeiten in interkulturellen Teams steigert die Sozialkompetenz.



Workshop Betrieblicher Auftrag in München

zeit am Arbeitsplatz statt und da sogar das „Prüfungstück“ im Geschäftsprozess verbleibt, erhöht sich der Deckungsbeitrag. Aber nicht nur die Kostenseite verbessert sich. Mit der neuen Prüfungsform vergrößert sich der Spielraum für die betriebsspezifische Anpassung der Ausbildung, das heißt der Bedarf des Unternehmens wird stärker berücksichtigt und einbezogen. Der Betriebliche Auftrag bildet den gelungenen Abschluss für eine zeitgemäße Ausbildung.

PAL-Prüfung oder Betrieblicher Auftrag?

„Die Erfolge des Betrieblichen Auftrags dürfen nicht einer künstlichen Vergleichbarkeit mit den PAL-Prüfungen geopfert und dadurch verwässert oder gar verun-

möglicht werden“, so die Meinung eines Teilnehmers am Workshop. „Man muss vielmehr bedenken, dass die PAL-Prüfung als Möglichkeit für Unternehmen geschaffen wurde, die keinen Betrieblichen Auftrag als Prüfung durchführen können oder wollen.“

Wenn man also Vergleichbarkeit anstrebt, dann muss konsequenterweise die PAL-Prüfung den Betrieblichen Auftrag abbilden und nicht umgekehrt.

Und: Facharbeitertätigkeiten in Betrieblichen Aufträgen bilden nicht in jedem Fall das ganze Spektrum der möglichen Fertigkeiten und Kenntnisse ab. Das ist auch nicht notwendig, denn es geht beim Betrieblichen Auftrag um die Prozesskompetenz. Etwas anderes hat der Gesetzgeber in der Verordnung nicht vorgesehen.

„Die Übergangssysteme stärker an die duale Ausbildung heranführen.“

<zab> report sprach mit Prof. Dr. Eckart Severing über die Umsetzungsvorschläge im Innovationskreis berufliche Bildung („10 Leitlinien“) und über die Einwände gegen sein Konzept von Ausbildungsbausteinen in der Ausbildungsvorbereitung und optional auch der Berufsausbildung.

Herr Professor Severing, in Leitlinie 3 steht „Warteschleifen abbauen – Übergang in betriebliche Ausbildung sichern“. Wie soll das geschehen?

Wir haben in Deutschland das Problem, dass ein großer Teil der Jugendlichen in Warteschleifen landet und nicht unmittelbar in die Berufsausbildung hineinkommt. Die Altbewerberquote umfasst inzwischen fast die Hälfte der Jugendlichen. Möchten wir glattere Übergänge in Ausbildung haben, müssen wir dafür sorgen, dass die-

se Warteschleifen nicht ohne eine klare Anschlussfähigkeit, d. h. nicht ohne anrechenbare Zertifikate abgeschlossen werden. Sie müssen möglichst nahe an die Inhalte herankommen, die nachher in der Ausbildung gelernt werden.

In Punkt 4 der Leitlinien wird gefordert „Am Berufsprinzip festhalten – Flexibilisierung der Ordnung beruflicher Bildung vorantreiben“. Was ist zu starr an der Ordnung beruflicher Bildung und soll flexibilisiert werden?

Welche Unterstützung bietet Ihnen <zab>?

Mittlerweile ist der Best-Practice-Pool zum Betrieblichen Auftrag auf der Internetseite www.zab-bayern.de weiter angewachsen und steht allen interessierten Firmen zum Herunterladen bereit. Anregungen und Beispiele aus allen Bereichen der M+E-Berufe erleichtern das Erkennen und Definieren von Betrieblichen Aufträgen im eigenen Unternehmen erheblich. Darum an dieser Stelle unsere Bitte: Stellen auch Sie Ihre Unterlagen via <zab> für die anderen Unternehmen zur Verfügung.

Der wachsende Zuspruch in den bisherigen Workshops veranlasst uns, das <zab>-Angebot – bei gleich bleibend hoher Qualität – weiter auszubauen. Ab sofort können Sie sich zu einem der Workshops „Der Betriebliche Auftrag – einfach, praktisch, gut“ im Internet unter www.zab-bayern.de anmelden. Dort finden Sie Anfang nächsten Jahres auch das gesamte Jahresprogramm von <zab>.

Rudolf Krug

Hinweis:

Wenn Sie Ihre Kollegen aus den Prüfungsausschüssen ebenfalls einladen wollen, dann steht Ihnen diese Möglichkeit offen. Für diese Workshopreihe haben BayME und VBM entschieden, dass auch Prüfungsausschussmitglieder von Nicht-Mitgliedsunternehmen kostenlos teilnehmen dürfen. Ihre Wünsche, Fragen und Anregungen nimmt Herr Rudolf Krug gerne entgegen: krug.rudolf@zab-bayern.de.

Bei allen bisher gemachten Reformvorschlägen geht es nicht darum, die Beruflichkeit selber einzuschränken. Es soll ein Berufssystem geben und am Ende auch einen Abschluss, eine öffentlich-rechtliche Prüfung bei der Kammer. Die ganze Frage ist nur, wie man zu so einem Abschluss kommt. Hier weist unser Ausbildungssystem schon einige Starrheiten auf. Zum einen gibt es nur eine Endprüfung, die über den Ausbildungserfolg entscheidet. Außer beim Modellversuch zur gestreckten Abschlussprüfung und bei vergleichbaren Modellen kann die Prüfung nicht abgeschichtet werden. An den Hochschulen werden mit der Umstellung auf Bachelor/Master Teile des Studiums in die Endnote eingerechnet, der Student muss nicht kurz vor der Prüfung den Lernstoff des ganzen Studiums wiederholen. Das kennen wir in der Berufsbildung so nicht. Deswegen bedauern viele Betriebe, dass vor der Prüfung zum Teil Inhalte wiederholt werden müssen,

die jetzt betrieblich gar nicht so relevant sind. Insofern wäre eine Streckung der Prüfung von Nutzen.

Zweiter Punkt ist, dass die Betriebe nicht die Möglichkeit haben, eigene Prüfungsleistungen, eigene Dokumentationen usw. mit in Anschlag zu bringen, obwohl auch die Abschlussprüfungen letztlich von erfahrenen Leuten aus den Betrieben in den Prüfungsausschüssen abgenommen werden. Es wäre also gut, wenn es die Möglichkeit gäbe, dass solche Betriebe oder auch Bildungsträger, die sich akkreditiert haben, Teilleistungen zum Abschluss einer Prüfung zertifizieren können, die dann angerechnet werden.

Leitlinie 6 möchte „Den Aufstieg erleichtern – die Anschlussfähigkeit beruflicher Abschlüsse sichern“. Bisher ist die berufliche Bildung nach oben in Richtung Hochschule ziemlich abgeschottet. Brauchen wir noch das Abitur als Türöffner für ein Studium?

Die historisch stark ständisch bedingte Abgrenzung zwischen Hochschulbildung und Berufsbildung in Deutschland gibt es so strikt nur in wenigen anderen Ländern. Die Durchlässigkeit zu erhöhen ist ein Mittel, um sowohl die Attraktivität der beruflichen Bildung zu steigern als auch letztlich die Studierquote zu erhöhen. Wir haben in Deutschland das Phänomen, dass die Zahl derer, die ohne allgemeine Hochschulzugangsberechtigung ein Studium anfangen, sogar rückläufig ist. Österreich macht uns beispielsweise vor, wie man ohne weiteres mit einer Berufsreifeprüfung in die Hochschulen einmünden kann. Entsprechende Reformschritte sind in Deutschland auf Seiten der Hochschule und auf Seiten der beruflichen Bildung, die ihre Leistungen für ein Studium identifizierbar und anrechenbar machen muss, dringend erforderlich.

Kritiker Ihres Konzepts der Ausbildungsbausteine führen an, dass Probleme an den Rändern der Berufsausbildung nicht den Kern des Ausbildungssystems gefährden dürfen. Was antworten Sie denen?

Die Ausbildung dient in erster Linie der Versorgung der Wirtschaft mit Fachkräften. Sie ist keine sozialpolitische Maßnahme, um Jugendliche von der Straße zu holen, sondern sie dient der Versorgung der Wirtschaft mit Fachkräften und sie sichert den Jugendlichen damit berufliche Perspektiven. Gleichwohl sind es keine Randphänomene, wenn Jugendliche in solch großer Zahl wie in den letzten Jahren nicht in die Ausbildungssysteme hineinfinden. Es wird auch zu

Engpässen bei der Qualifikationsversorgung der Betriebe führen, wenn in einigen Jahren mit demographisch schwächeren Jahrgängen und mit möglicherweise stärkerem Fachkräftebedarf seitens der Wirtschaft Jugendliche an den Rand der Gesellschaft gedrängt worden sind. Diese starre Scheidung der Fragen „Was ist betrieblich notwendig?“ und „Was ist sozialpolitisch notwendig?“ halte ich nicht für angebracht.

Das Konzept von Ausbildungsbausteinen nötigt den Betrieben keineswegs andere Handlungsnotwendigkeiten oder eine andere Organisation der Ausbildung auf. In unserem Konzept ist stets davon die Rede, dass es eine zusätzliche Option für Betriebe sein soll, ihre Ausbildung modularisiert zu organisieren. Sie müssen es nicht tun, aber solche Betriebe, die es tun wollten, können es. In vielen Betrieben sind Beurteilungen und Prüfungen bereits heute fester Bestandteil der Ausbildung, nur werden sie nicht angerechnet.

Das Wichtigste ist, dass wir die Übergangssysteme stärker an die duale Ausbildung heranzuführen, indem Teilleistungen, die im Übergangssystem erworben wurden, unmittelbar für die spätere berufliche Ausbildung

identifizierbar sind.

Wie kann man sich dann den Einsatz von Ausbildungsbausteinen vorstellen und für welche Zielgruppe ist er interessant?

Das Konzept sieht vor, dass die Ausbildung im Übergangssystem mit einem zertifizierten Abschluss beendet wird. Dieser zertifizierte Abschluss zielt darauf, dass man nachher einen Übergang in die Ausbildung leichter vollziehen kann. Er hat den Zusatzvorteil, dass Jugendliche, die eine Ausbildung nicht erreichen, wenigstens eine Teilqualifizierung auf dem Arbeitsmarkt vorweisen können, die sie auch bei einer vielleicht späteren Ausbildung verwerten können. Man muss immer den Vergleichsmaßstab benennen. Wenn man erreichen kann, dass alle Jugendlichen eine vollständige Ausbildung bekommen können, dann wäre eine Teil-

qualifizierung mancher ein Abzug. Aber: diese wünschenswerte Lage ist all die Jahre nicht erreicht worden. Im Gegenteil, wir haben viele Jugendliche, die zu überhaupt keiner Ausbildung kommen und darüber eine Zunahme von An- und Ungelernten ganz ohne verwertbare Dokumentation ihrer Qualifikationen. Im Verhältnis zu den bestehenden Realitäten ist es eine Verbesserung, wenn wenigstens zertifizierte Teilqualifikationen vorliegen.

Auf der letzten <zab>-Tagung im Mai 2007 fragten sich viele Ausbilder und Unternehmensvertreter: Warum dauert das alles so lange, bis sich was ändert? Kein Betrieb könnte mit derart langwierigen Entscheidungsprozessen wirtschaftlich überleben.

Das liegt auch am Konsensprinzip in der Berufsbildung. Viele Akteure verursachen zeitlich und inhaltlich komplexe Verfahren bei der Entscheidungsfindung. Im Vergleich zur Dauer der Diskussionen um die Reform des Berufsbildungsgesetzes 2005 – obwohl die Änderungen dort nun nicht wirklich revolutionär waren – erfolgt im Moment aber eine geradezu schnelle Bewegung. Die Ungeduld der Unternehmen muss bei den Diskussionen der Berufsbildung vielleicht aber noch ernster genommen werden. Die Unternehmen können und müssen auch über Bildungsinvestitionen entscheiden, und sie haben Alternativen zur dualen Ausbildung. Wenn Unternehmen Berufsausbildung für nicht mehr so attraktiv halten, sind sie in recht kurzen Zeiträumen in der Lage, weniger auszubilden, mehr auf Hochschulabsolventen statt auf Auszubildende zu setzen oder betriebsspezifische Ausbildungen für über 18-Jährige anzubieten. Sie geben so eine gewisse Messlatte vor, an der sich entscheiden wird, ob die Beweglichkeit der Institutionen der Berufsbildung hoch genug ist und ob die duale Ausbildung so erfolgreich die Standards setzen kann, wie sie es in der Vergangenheit getan hat.

Herr Professor Severing, wir danken Ihnen für das Gespräch.

Das vollständige Interview und nähere Informationen zu den „10 Leitlinien“ des von Bundesministerin Annette Schavan geleiteten Innovationskreises berufliche Bildung können Sie im Internet unter www.zab-bayern.de lesen.

„Im Verhältnis zu den bestehenden Realitäten ist es eine Verbesserung, wenn wenigstens zertifizierte Teilqualifikationen vorliegen.“



Professor Dr. Eckart Severing ist Geschäftsführer des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) in Nürnberg und Mitglied im Innovationskreis berufliche Bildung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

Im Rahmen des von Bundesministerin Annette Schavan geleiteten Innovationskreises berufliche Bildung haben er und Prof. Dr. Dieter Euler die Studie „Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung“ vorgelegt. Der Innovationskreis veröffentlichte im Juli 2007 zehn Leitlinien zur Reform der Berufsbildung, die u. a. ein System von Ausbildungsbausteinen und die Zusammenführung einzelner Berufe zu Berufsgruppen vorsehen.

Duale Studiengänge – Verzahnung von Theorie und Praxis

Der Bedarf an zukünftigen Fach- und Führungskräften in der M+E-Industrie steigt. Wie können sich die Unternehmen schon heute die qualifizierten Nachwuchskräfte von morgen sichern?

Akademisch gebildet und erfahren in der Praxis – diese Anforderungen sind keine Wunschträume mehr. Das im letzten Jahr gestartete Projekt „hochschule dual“, an dem sich 21 bayerische Fachhochschulen beteiligen, bündelt die bereits vorhandenen dualen Studienangebote und baut sie mit finanzieller Unterstützung aus dem bayerischen Wissenschaftsministerium weiter aus. Hochschule dual bietet Theorie plus Praxis in qualitativ hochwertigen Studiengängen an, die sowohl den technischen als auch den kaufmännischen Bereich abdecken.

Die kombinierte betrieblich-akademische Ausbildung stellt sich in zwei Varianten dar: Einmal als Verbundstudium, d.h. Studium plus Lehre, und einmal als Studium mit vertiefter Praxis.

Vorteile für Unternehmen

Bei beiden Varianten können die Studenten nach nur drei- bis viereinhalb Jahren einen vollwertigen akademischen Abschluss (Bachelor oder Diplom) sowie intensive Kenntnisse der betrieblichen Abläufe und Prozesse vorweisen. Hier liegt einer der entscheidenden Vorteile für die Unternehmen, den auch zunehmend kleine und mittlere Unternehmen erkennen: Der Übergang ins Berufsleben vollzieht sich ohne zeit- und kostenaufwändige Einarbeitungszeiten. Die Studenten sind leistungsmotiviert, an zielgerichtetes Arbeiten gewöhnt und fühlen sich stark mit dem Unternehmen verbunden. Gerade kleine und mittlere Unternehmen können sich frühzeitig hochqualifizierte Mitarbeiter sichern und so dem Fachkräftemangel effektiv entgegenwirken.

Vorteile des Dualen Studiums für das Unternehmen

<zab> report sprach mit Gerhard Bassimir, Ausbildungsleiter der Schwaiger Demag Plastics Group über die Vorteile des Dualen Studiums für das Unternehmen.

Herr Bassimir, welche Ausbildung zum Dualen Studium bieten Sie in Ihrer Firma an?

Wir bieten zwei Verbundstudiengänge an: Einmal die Ausbildung zum Industriemechaniker und Studium des Maschinenbaus an der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule Nürnberg und zum anderen die Mechatronikerausbildung, ebenfalls mit Bachelor-Abschluss an der FH Nürnberg.

Warum bieten Sie die Verbundstudiengänge an?

Duale Studiengänge sind für uns als KMU interessant, weil die so ausgebildeten Fach- und Führungskräfte ein fundiertes Fachwissen mitbringen. Bereits während der Ausbildungsphase erwerben unsere Verbundstudenten umfassende Kenntnisse über unsere Produkte, firmeninterne Strukturen und Prozesse. Wir können sie frühzeitig einschätzen, denn sie werden gleich im zweiten Ausbildungsjahr in laufende Projekte eingebunden und wachsen entsprechend ihren Fähigkeiten

gezielt in ihr späteres Aufgabengebiet hinein.

Erfordert dies nicht einen hohen Zeit- und Kostenaufwand?

Der Zeitaufwand hält sich in Grenzen. Zunächst durchlaufen sie 13 Monate eine betriebliche Ausbildung. Danach ist die Betreuung etwas aufwändiger: Den Verbundstudenten steht ein Pate – bei uns ist das der für die Prozesstechnik zuständige Betriebsingenieur – mit Rat und Tat zur Seite. Er hilft z. B. bei theoretisch schwierigen Fragestellungen, die aus der FH mitgebracht werden, oder empfiehlt bei Bedarf weitere firmeninterne Ansprechpartner.

Die Kosten scheinen nur zunächst recht hoch, amortisieren sich aber schnell wieder, weil die Verbundstudenten nach ihrem Abschluss direkt in den Wertschöpfungsprozess eingegliedert werden.

Herr Bassimir, wir danken Ihnen für das Gespräch.

Chance Hochschulreform?! Neue Wege zum akademischen Nachwuchs



Unter diesem Titel bieten vbw, BayME und VBM für Sie eine CD-ROM an, die als „Informationsfundgrube“ für Unternehmen konzipiert ist. Darin sind Zahlen, Daten und Fakten, Best-Practice-Beispiele, praktische Tipps, Hintergrundinformationen, Kontaktdaten und vieles mehr zu aktuellen Entwicklungen an den bayerischen Hochschulen gebündelt.

Bestellen unter:

bildung@hbw.de
oder per Fax: 089-551 78-222

Weitere Informationen unter:
www.vbm.de/hochschule

Kontakt: Melanie Schübel,
Tel. 089-551 78-218



Men at work: Die beiden „Stuzubis“ Julian Heumann, Maschinenbau (mi) und Andreas Möltner, Mechatronik (li)

Verbundstudenten der Demag Plastics Group sind sich einig:

„Ein Verbundstudium ist die beste Möglichkeit, Praxis und Studium zu koppeln. Nach dem Theorieunterricht in der Schule dachten wir zuerst daran, eine klassische Ausbildung zu machen. Die Praxis ist uns wichtig, um die Theorie auch nachvollziehen zu können. Beides nacheinander hätte aber einen zeitlichen Aufwand von mindestens sieben Jahren bedeutet. Die Ausbildungsvergütung war ein zusätzliches Argument. Die Studienfinanzierung ist damit zum Großteil gesichert.“

Mit Rolf Emmerich von der Siemens AG und Gilbert Pielmeier von der Diehl Stiftung & Co. KG gehen der bayerischen Metall- und Elektroindustrie zwei Galionsfiguren der betrieblichen Ausbildung ver-

loren. Beide treten in diesem Jahr in den wohlverdienten Ruhestand. Im Gespräch mit <zab> report nehmen sie Stellung zu den aktuellen Herausforderungen der beruflichen Bildung.

„Unser Ausbildungssystem vermittelt Kompetenzen, die weltweit Anerkennung finden.“



Rolf Emmerich,
bis zu seiner Pensionierung Vorsitzender des Ausschusses Berufsbildung im ZVEI - Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e.V. und Bildungsexperte der Siemens AG.

Herr Emmerich, welche Bedeutung hat Ihrer Meinung nach die betriebliche Berufsausbildung heute?

Für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sind bestens ausgebildete Fachkräfte unabdingbar. Nur sie können den raschen Veränderungen der beruflichen Anforderungen und den Innovationen folgen, die die Dynamik auf den internationalen Märkten fordert.

Als Experte für Ausbildung in einem weltweiten Konzern: Wie steht das deutsche System der dualen Berufsausbildung im internationalen Vergleich da?

Unser Ausbildungssystem vermittelt Kompetenzen, die weltweit Anerkennung finden. Wir haben in unseren eigenen Ausbildungsstätten im Ausland unser System nicht kopiert, aber das Prinzip der

dualen Ausbildung übertragen. Unsere in Deutschland ausgebildeten Fachkräfte werden von Unternehmen im Ausland – skandinavische Länder und Kanada, als mir bekannte Beispiele – gerne als Mitarbeiter eingestellt.

Wie sehen Sie die Auswirkungen der Neuordnung der Metall- und Elektroberufe auf die Ausbildung? Genügt diese Neugestaltung den heutigen Anforderungen der Wirtschaft oder müssen weitere Reformen folgen?

Die Neuordnung folgte den Notwendigkeiten unserer sich verändernden Wirtschaft. Die offenen, flexibel gestalteten Ausbildungsordnungen geben den Unternehmen den Spielraum, auf betriebsspezifische Anforderungen hin auszubilden und können auch die schnelle Technikentwicklung aufnehmen, ohne gleich eine neue Verordnung zu verfassen.

Sie sagten einmal sinngemäß: „... die Kompetenzentwicklung der Fachkräfte müsse im Mittelpunkt stehen“. Was halten Sie in dieser Hinsicht von neuen Prüfungsformen wie dem Betrieblichen Auftrag?

Der offenen und flexiblen Ausbildungsordnung, die der Ausbildung den notwendigen Spielraum lässt, kann keine

übergeordnete, standardisierte Prüfung entsprechen. Allein aus dieser Sicht bildet der Betriebliche Auftrag die einzig konsequente Prüfungsform. Sie ist angesichts der heutigen Anforderungen an Ausbildung und Fachkräfte am besten geeignet, berufliche Handlungsfähigkeit festzustellen.

Worin bestehen Ihrer Meinung nach die größten Herausforderungen für die duale Berufsausbildung heute? Wo muss gehandelt werden?

Erstens muss unsere Berufsausbildung mit dem richtigen Stellenwert in den Europäischen Qualifikationsrahmen gebracht werden. Zweitens ist die Berufsausbildung zurzeit gut aufgestellt, da braucht es keine falsch verstandenen Modulausbildungen. Drittens ist es wichtig, Weiterbildung und lebenslanges Lernen mit einzubeziehen. Viertens muss die Durchlässigkeit der Berufsbildung in das Hochschulsystem gewährleistet sein.

Wie sehen Sie Ihre persönliche Zukunft? Bleiben Sie dem Thema Ausbildung in irgendeiner Form weiterhin verbunden?

Ich habe mich über fünfzig Jahre in irgendeiner Form mit Ausbildung befasst. Jetzt suche und finde ich andere Themen. Aber wenn ich noch helfen kann, dann tue ich das gerne, z. B. beim Senior-Expert-Service der deutschen Wirtschaft.

Herr Emmerich, wir danken für das Interview und wünschen Ihnen alles Gute für die Zukunft.

Den Betrieblichen Auftrag als Abschlussprüfung halte ich für selbstverständlich! Allerdings gibt es unter den Ausbildungsleitern unterschiedliche Meinungen. Es ist dringend notwendig, Maßnahmen wie die auf Initiative des <zab> in Bamberg bei der Firma Bosch zu wiederholen, damit sich bei mehr Ausbildern die Erkenntnis durchsetzt, dass der Betriebliche Auftrag die adäquate Form der Abschlussprüfung bildet.

Was muss sich am Prüfungswesen verändern?

Die Prüfungsabläufe müssen vereinfacht und die Prüfer entlastet werden. Nicht nur bei der theoretischen Prüfung, auch bei der praktischen Prüfung wird ein Riesenaufwand betrieben. Hier wird zu sehr nach typisch deutscher Gründlichkeit gearbeitet.

„Die theoretische Prüfung muss in die Hände der Berufsschule gelegt werden.“



Gilbert Pielmeier,
ehemaliger Leiter des Ausbildungszentrums der Diehl Ausbildungs- und Qualifizierungs-GmbH

Foto: Mit freundlicher Genehmigung der Wirtschaftszeitung AKTIV

Wie würden Sie die Veränderungen der letzten Jahre in der betrieblichen Ausbildung charakterisieren?

Wir haben in erster Linie ein neues Prüfungswesen: Die gestreckte Prüfung in vielen Metall- und Elektroberufen, deren erster Teil bereits nach 18 respektive 21 Mona-

ten stattfindet. Die Ausbildung gestaltet sich heute ganz anders als in der Vergangenheit.

Welche Auswirkungen hatte dies auf Ihre Tätigkeit als Ausbildungsleiter?

Wir müssen uns vom alten Bild des Ausbilders, der vorzeigt und dann den Azubi nachmachen lässt, verabschieden. Der Ausbilder neuen Typs ist mehr ein Coach, der den Auszubildenden während der Ausbildung begleitet. Dieses neue Selbstverständnis ist bei vielen Ausbildern noch nicht ganz durchgedrungen.

Stichwort neue Prüfungen: Was halten Sie vom Betrieblichen Auftrag?

Sollen die Berufsschulen eine gewichtiger Rolle im Prüfungswesen spielen?

Die theoretische Prüfung muss in die Hände der Berufsschule gelegt werden, durchaus mit dem Organisationschwerpunkt IHK. Die betrieblichen Ausbilder brauchen Entlastung, d. h. sie müssen aus dem Thema „theoretische Abschlussprüfung“ rausgenommen werden. Wir können es uns zukünftig in der Ausbildung einfach nicht mehr erlauben, die Ausbilder für einen derartig langen Zeitraum zur Verfügung zu stellen.

Was war in Ihrer langen Berufstätigkeit das einschneidendste Ereignis?

Einschneidend war weniger die letzte Neuordnung, sicherlich aber die Einführung der gestreckten Prüfung. Hinzu kommt die Einführung neuer Technolo-

gien. Heute gilt: Keine Ausbildung ohne PC!

Und für Sie persönlich?

Innerhalb der letzten Jahre war für mich die gravierendste Veränderung die Umwandlung unserer Ausbildungsabteilung in eine eigene Gesellschaft. Ich wurde im Herbst 2005 mit der Projektleitung beauftragt und das hat mich sehr viele Nerven gekostet, war aber eine erlebnisreiche und wunderbare Zeit.

Die Gewerkschaften kritisieren die vergleichsweise niedrigere Ausbildungsvergütung bei Diehl. Halten Sie diese Kritik für berechtigt?

Die Ausbildung muss bezahlbar bleiben. Die Ausbildungsvergütungen sind im Metall- und Elektrobereich viel zu hoch

und sollten sich eher am BAföG orientieren. Der BAföG-Satz ist niedriger als das, was ein Auszubildender im ersten Ausbildungsjahr bekommt. Hier kann ich die Meinungsbildung und die Forderungen der Gewerkschaften überhaupt nicht nachvollziehen.

Herr Pielmeier, frisch aus dem Urlaub zurück und nicht in der Firma: Wie sehen Sie Ihre persönliche Zukunft?

Ich werde das Feld den Jungen überlassen. Aus nahezu allen Gremien habe ich mich verabschiedet oder werde dies noch tun.

Fehlt Ihnen da nicht etwas nach 37 Berufsjahren in der Ausbildung? Was machen Sie mit der arbeitsfreien Zeit?

Im Moment fühle ich mich immer noch so, als würde ich eine Art Resturlaub verbringen. Ich klinge mich zu Hause ein und werde meine Hobbys pflegen. Ich bin überzeugter Wohnmobilfahrer, Alpin-Skifahrer und gehe sehr gern in die Berge. Insofern habe ich keine Bedenken und hoffe nur, das Geld reicht aus, um all diese Wünsche zu erfüllen.

Herr Pielmeier, dafür drücken wir Ihnen die Daumen und wünschen Ihnen für Ihren neuen Lebensabschnitt alles Gute.

Das vollständige Interview mit Gilbert Pielmeier und eine Kurz-Vita von Rolf Emmerich finden Sie unter www.zab-bayern.de

Hinweis an unsere Leser:

Sie können den aktuellen Newsletter <zab> report auch im Internet unter www.zab-bayern.de abrufen.

Impressum

Das <zab> ist eine Initiative des BayME – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V. 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: 0911-300 90-0
E-Mail: info-zab@zab-bayern.de
www.zab-bayern.de
www.AusbildungsOffensive-Bayern.de

Redaktion:
Sabine Pfeifer, Tel. 0911-300 90-22
Herwig Emmert, Tel. 0911-300 90-16
Gestaltung: www.ricochet.de

Auszeichnung für MAN-Ausbildungszentrum

Das MAN-Ausbildungszentrum hat am 6. Mai 2007 einen der „Europäischen Preise für lebenslanges Lernen“ erhalten: den LEONARDO DA VINCI-Preis in Silber für den Austausch von Auszubildenden mit Dänemark.



MAN-Ausbildungsleiter Kaspar Fischer (Mitte) bei der Preisverleihung in Berlin mit Bildungsministerin Annette Schavan (links)

Die Jury begründete den Preis für das MAN-Ausbildungszentrum mit dem innovativen Ansatz in der Berufsbildung. MAN fördert die Arbeit in interkulturellen Teams und bereitete die Auszubildenden schon früh auf ihren beruflichen Einsatz im Ausland vor. Die Jury hob besonders das Angebot zur Weiterbildung zum „International Service Engineer“ hervor.

Bestandteil dieser Weiterbildung ist ein dreiwöchiger Aufenthalt der Auszubildenden im Schwesterunternehmen in Dänemark. Dort erhalten jährlich 10 Auszubildende aus dem industriell-technischen Bereich einen vertieften Einblick in die Produktions- und Arbeitsprozesse und können dabei ihre sprachlichen und sozialen Kompetenzen im Hinblick auf Kundenkontakte deutlich verbessern.