

Wie kooperieren die drei Akteure (Betrieb, Berufsschule und Ausbildungszentrum) in der beruflichen Bildung?

1. Wie stellt sich das Berichtsthema an meinem Arbeitsplatz dar?

1.1 Joachim Mengel¹

Ich arbeite seit 1994 als Ausbilder und Vorsitzender des Prüfungsausschusses für Köche am Wirtschaftsinstitut Mentil-Naumann in Lübbenau. Unser Institut bildet in den Ausbildungsberufen: Koch/Köchin, Fachkraft im Gastgewerbe, Restaurantfachmann/-fachfrau, Fachverkäufer und Floristen überbetrieblich aus. Die überbetriebliche Ausbildung beinhaltet verschiedene Förderprogramme unterschiedlichster Strukturen:

- * Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche nach §40c
- * Verbundausbildung in Zusammenarbeit mit saisonalen Ausbildungsbetrieben
- * Ringausbildung
- * Kooperatives Modell

Die Ausbildung erfolgt an unserem Institut in Lübbenau und am OSZ Lausitz in Senftenberg bzw. in Cottbus, sowie in Praktikumsbetrieben der Region. Während der Ausbildungszeit durchlaufen die Auszubildenden im Rotationssystem die Bereiche der Küchen bzw. Restaurants, Werkstätten und werden durch Stützunterricht auf die späteren Einsatzgebiete im Praktikum und im Beruf vorbereitet.

Die Jugendlichen haben im Vorfeld die Berufsbildungsreife erlangt, überwiegend durch das Berufsvorbereitungsjahr (BBE) nach unterschiedlichen Abschlüssen in der Schule. In der beruflichen Orientierungsphase lernen die Schüler parallel die berufliche Ausbildung kennen. Interessenten oben genannter Ausbildungsberufe haben die Möglichkeit, Schnupperkurse in unserer Erstausbildung zu besuchen. Es entstehen erste Kontakte zwischen dem Ausbildungsteam und den künftigen Auszubildenden. Diese Form der Berufsorientierung ermöglicht eine gezielte Auswahl unter dem Gesichtspunkt der Eignung und Neigung.

Das gewachsene Vertrauensverhältnis zwischen Ausbildungsbetrieb, den Oberstufenzentren in Senftenberg/Sedlitz und Cottbus, der IHK, der Jugendhilfe, den Berufsberatern der Arbeitsämter kommt einer effektiven Ausbildungsbegleitung sowohl junger Männer als auch junger Frauen zugute. Förderung im sozialen Netz bietet die Chance, die anfallenden Probleme und vielschichtigen Konflikte gemeinsam zu klären. Wir sind auf eine gute Zusammenarbeit angewiesen, wenn wir vielfältige Aufgaben in einem sehr komplexen Umfeld bewältigen wollen. Austausch und Konsens über das Konzept, Klarheit über die Aufgabenverteilung sind Voraussetzungen für effektive Kooperation. Wissend um die Ausgangsvoraussetzungen der Auszubildenden nach § 240 SGB III stellt der Ausbildungsalltag hohe Anforderungen an das Ausbildungsteam und jeden einzelnen Auszubildenden. Nach Beobachtung und Einschätzung der individuellen Fähigkeiten, der persönlichen Besonderheiten und des jeweiligen Lerntyps, werden Lehrunterweisungen unter dem Aspekt – LERNEN IM PROZESS DER ARBEIT - ARBEITEN IM PROZESS DES LERNENS - gesehen. Die Ausbilder achten insbesondere bei ihren Unterweisungen auf visuelle, auditive, kinästhetische Eingangskanäle ihrer Auszubildenden. Gleichzeitig reagieren sie situativ

¹ die Gliederungspunkte 1.1.-1.3. wurden von den drei Autoren in Eigenregie erstellt, deshalb die namentliche Kennzeichnung; die übrigen Gliederungspunkte dieses Berichtes sind in Gemeinschaftsarbeit entstanden

auf Überforderungen, setzen Teilziele, wiederholen und bemühen sich um Anschaulichkeit ihrer theoretischen Ausführungen.

Das wiederholende Üben spielt dabei eine dominante Rolle. Logistische Systeme im Küchen- wie auch Restaurantbereich sind dabei Voraussetzung für eine gezielte Förderung des Einzelnen und der jeweiligen Gruppe. Auf Grund der Defizite unserer Jugendlichen im schulischen (theoretischen) Bereich liegt uns Zusammenarbeit mit der Berufsschule besonders am Herzen. Am Ende der Ausbildung steht die IHK-Prüfung und das große Ziel, möglichst alle Auszubildende zum Berufsausbildungsabschluss zu führen. Bisherige Erfahrungen haben gezeigt, dass die Mehrheit der Jugendlichen größere Probleme in der theoretischen Prüfung hat.

Besonders gefordert sind für diesen Bereich die Sozialpädagogen und Stützlehrer unserer Einrichtung in der Zusammenarbeit mit den Lehrkräften der Berufsschule. Der Unterricht an den Berufsschulen erfolgt ist Blockunterricht, der jede dritte Ausbildungswoche stattfindet.

Seit 1994 hat sich zwischen dem Wirtschaftsinstitut und den Oberstufenzentren eine intensive und qualitativ ansprechende Form der Zusammenarbeit entwickelt:

1. Jeweils ein Stützlehrer und ein Sozialpädagoge besuchen mindestens einmal wöchentlich die Berufsschule, um den Kontakt mit den Auszubildenden während der Pausenzeiten zu pflegen und um sich über Auffälligkeiten mit den Lehrkräften auszutauschen.
 2. Zur Kontrolle der Anwesenheit wird ein Pendelheft geführt und ausgewertet.
 3. Die Auszubildenden werden am ersten Schultag von den Sozialpädagogen begleitet und betreut.
 4. Besondere Vorkommnisse werden gegenseitig sofort telefonisch mitgeteilt und entsprechend dem Anlass ausgewertet.
 5. Wichtige Inhalte der Ausbildung und des theoretischen Unterrichts werden miteinander abgestimmt.
 6. Wir benutzen identische Fachbücher, um auch im Stützunterricht aufbauend und wiederholend an das Gelehrte anknüpfen zu können.
 7. Die Schulmitschriften werden von uns regelmäßig kontrolliert, versäumter Unterrichtsstoff wird nachgearbeitet.
 8. Über auffällige Probleme innerhalb des sozialen Umfeldes einzelner Jugendlicher wird das Lehrpersonal informiert.
 9. Unterrichtsprojekte werden gemeinsam geplant.
 10. Die Kollegen der Oberstufenzentren sind zusammen mit unseren Ausbildern in Prüfungskommissionen.
 11. Die Prüfungsvorbereitung erfolgt in Abstimmung zwischen beiden Einrichtungen.
- Aufgrund dieser intensiven Zusammenarbeit kann man eine positive Bilanz ziehen:
- Unentschuldigte Fehltage/ Fehlstunden haben sich um 63% reduziert.
 - Disziplinarische Verstöße gegen die Schulordnung verringern sich deutlich.
 - Die Auszubildenden reagieren positiv auf unserer Kooperation und sehen diese als Hilfe.
 - Die Ergebnisse der theoretischen Kenntnisprüfungen haben sich, soweit man das statistisch erfassen kann, verbessert.
 - Verhaltensregulation und Abbau von Aggressionen sind zu verzeichnen.

In der konzeptionellen Arbeit setzt unser Ausbildungsbetrieb an den individuell, biografisch, und kulturellen bedingten Kompetenzen des einzelnen Auszubildenden an. Mit dem Ende der Probezeit nach drei Monaten wird ein individuelles Förderprogramm entwickelt.

Nach dieser Beobachtungsphase und dem Erstellen von Persönlichkeitsprofilen erfolgt eine Bewertung und Einschätzung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten

und des Verhaltens im sozialen Kontext. Resultate werden aufgezeigt, der momentane Stand fixiert, Ziele und Teilziele besprochen und die Mittel der Durchführung bestimmt. Besonderen Wert legen wir auf die Selbstbestimmung der Auszubildenden. In der Ausbildung von Spätaussiedlern haben sich gesonderte Förderungen bewährt. Mit der Eingliederung dieser Jugendlichen in die Ausbildungsgruppen erfahren wir eine wechselseitige Akzeptanz. Bedingt durch das gegensätzliche Stärkeschwächen-Potential ist die Bereitschaft zu gegenseitiger Hilfe und Unterstützung vorprogrammiert und wird durch gelenkte Einflussnahme des Ausbildungsteams zum Solidaritätsgefühl entwickelt. Sprachdefizite werden in internen und externen Kursen minimiert.

In der überbetrieblichen Ausbildung bemühen wir uns, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden, aber auch Kündigungen sind nach einer Vielzahl von gescheiterten Einzelfallhilfen möglich. Wir sind bestrebt, einzelne Auszubildende mit der entsprechenden Fach- und Sozialkompetenz nach dem ersten oder zweiten Ausbildungsjahr in betriebliche Ausbildung einzugliedern.

Die Angebotspalette der Praktikumsbetriebe wurde im Laufe der Jahre stark erweitert. Es gibt inzwischen eine sehr gute Zusammenarbeit zwischen Gaststätten, Hotels und Pensionen und Betriebe der näheren Umgebung und unserer Ausbildungsstätte. Für den Aufbau dieser Strukturen wurde ein Mitarbeiter unseres Hauses als Lernortbetreuer eingesetzt, der in Begleitung eines Sozialpädagogen als sachlicher Transformator zwischen den Einrichtungen fungiert.

1.2. Roland Neuner

Entgegen den Erfahrungen, die Herr Mengel bei der Zusammenarbeit von Ausbildungsbetrieb und Berufsschule machen durfte, funktioniert diese Kooperation der beiden Akteure Berufsschule und Ausbildungsbetrieb in der Bundesrepublik Deutschland nicht immer reibungslos und zwar aus drei Gründen:

1. Ein großer Teil der Auszubildenden hat als Schüler in der Schule schlechte Erfahrungen gemacht. Er wurde von den Eltern unter Druck gesetzt, weil er nicht die entsprechenden Noten nach Hause brachte, fühlte sich von einzelnen Lehrern ungerecht behandelt, hat sich als Versager erlebt, Während ihrer Berufsausbildung verbringen die Auszubildenden wiederum einen Teil ihrer Ausbildungszeit in der Schule – einem Ort., der für sie mit negativen Erinnerungen besetzt ist. Im Betrieb erzählen sie dann, wie schlecht es ihnen in der Berufsschule ergeht und der Betrieb, dem der Auszubildende von der Berufsschule „weg genommen“ wird, hat einen Grund mehr, der Berufsschule nicht wohl gesonnen zu sein.
2. Die Noten, die der Auszubildende in der Berufsschule erzielt, gehen nicht in das Abschlußzeugnis ein: maßgebend in Bayern ist allein das Abschneiden in der Abschlußprüfung vor der IHK. Da die Berufsschulnoten „egal“ sind, ist es auch nicht notwendig, daß Betrieb und Schule miteinander kooperieren.
3. Kooperation bedeutet Zeitaufwand. Aus betrieblicher Sicht ist Zeit Geld. Aus der Sicht des Berufsschullehrers bedeutet die Kooperation zusätzlich Arbeit, an der er kaum Interesse haben kann, betrachtet man seinen täglichen Kampf in Klassen, die aus Schülern mit keinem Schulabschluß bis hin zu Schülern, die ein Hochschulstudium abgebrochen haben, zusammengewürfelt sind. Eine solche Klasse unter einen Hut zu bringen und einen für alle Beteiligten befriedigenden Berufsschulunterricht durchzuführen ist unmöglich, frustriert und kostet auf Seiten des Berufsschullehrers enorm viel Kraft, die er dann für ein Kooperationsunternehmen nicht mehr hat.

Dennoch bahnt sich in den letzten Jahren eine bessere Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule an, die aus der Not geboren wird. Beide haben mit den gleichen Problemen zu kämpfen, als da sind: Disziplinlosigkeit, Null Bock, schlechte Vorkenntnisse, Zu-Spät-Kommen, häufig auch Interesselosigkeit.

1.3. Ursula Stark

Die Entscheidung für das Berichtsthema „Zusammenarbeit der Beteiligten“ am Beginn der Informationsreise hat meine Aufmerksamkeit zunächst auf meine eigenen Erfahrungen im kaufmännischen Bereich der Berufsbildung gelenkt.

Die „duale Ausbildung“ steht hier für die beiden Lernorte Betrieb und Schule und für eine zunächst getrennte Vermittlung von Praxis (Fähigkeiten und Fertigkeiten) und Theorie (Kenntnissen). Bis hin zu den unterschiedlichen gesetzlichen Zuständigkeiten ist bei uns in der BRD diese Trennung verankert: Praxis im Betrieb = Bund als Gesetzgeber, Theorie in der Schule = Kulturhoheit der Bundesländer (Lehrplangesaltung). Meine langjährige Erfahrung in der Ausbildung von Kaufleuten im Einzelhandel, Bürokaufleuten, Reiseverkehrskaufleuten und Schauwerbegestaltern in einem Einzelhandelskonzern zeigt, dass eine inhaltliche und zeitliche Abstimmung von Lerninhalten kaum möglich ist.

Die praktische Ausbildung orientiert sich an den betrieblichen Abläufen, z. B. dem Beginn des Weihnachtsgeschäftes, Jahresabschluß und Inventur, Schlussverkauf, Verkaufsaktionen für den Saisonstart usw. Das bedeutet, dass die Auszubildenden bereits praktische Erfahrungen mit der Durchführung der Inventur haben, ehe sie in der Berufsschule etwas dazu hören. Dasselbe gilt für die Durchführung von Verkaufsaktionen und Schlussverkäufen. Durch zeitnahen betrieblichen Unterricht zu diesen Themen versuche ich diese Verschiebung von Praxis und Theorie auszugleichen.

Nachteil dabei ist, dass der Unterricht in der Berufsschule von den Auszubildenden u. U. als ermüdende Wiederholung und nicht als unterstützende Vertiefung erlebt wird. Institutionalisiert ist die Zusammenarbeit (nicht die Abstimmung) zwischen den klassischen Partnern Betrieb und Schule durch den Schulbeirat, einem Gremium, das eher verwaltungstechnische Funktionen hat.

Sind Auszubildende in der Theorie deutlich leistungsschwach oder haben sprachliche Defizite, können sie „**ausbildungsbegleitende Hilfen**“ nutzen. Diese Kurse, die von privaten Bildungsträgern durchgeführt werden, finanziert das Arbeitsamt. Betroffene Auszubildende besuchen sie nach unserer Regelung in ihrer Freizeit.

Da die Auszubildenden mit Lernschwierigkeiten in den letzten Jahren zugenommen haben, ihr Anteil liegt bei uns bei ca. 7 %, sind diese Institute zu einem festen Bestandteil des Systems geworden. Dazu kommt, dass diese Einrichtungen häufig auch Berufsvorbereitende Maßnahmen im Auftrag des Arbeitsamtes durchführen, also einen Ausgleich von Ausbildungsplatzangebot und Ausbildungsplatznachfrage schaffen. Die Zusammenarbeit mit diesen Bildungsträgern, einem 3. Partner im System, ist hier eher zufällig und vom Interesse der Beteiligten abhängig.

2. Wie kooperieren die Akteure in der beruflichen Bildung der Schweiz?

2.0. Einführung

Das neue Berufsbildungsgesetz in der Schweiz, das auf dem Verordnungsweg am 01.01.2004 in Kraft gesetzt werden wird, legt in Art. 1 fest, daß die Berufsbildung in

der Schweiz Verbundarbeit ist. Damit sind alle, die sich an der Berufsausbildung beteiligen, zur Kooperation verpflichtet.

Daraus ergibt sich, dass das schweizerische Berufsbildungssystem sehr komplex ist und daher zur Kooperation der Berufsbildungsakteure zwingt. In der Schweiz ist dies aber weiter kein Problem, da die Einwohner des Landes, bedingt durch dessen föderaler Struktur, an das Finden von Kompromissen auf der Basis überzeugender Argumente gewöhnt sind.

2.1. Die Akteure auf der mikrosoziologischen Ebene

Die wesentlichen Akteure des schweizer Berufsbildungssystems auf dieser Ebene sind:

1. der Lehrbetrieb
2. Ausbildungszentren der Berufsverbände und
3. die Berufsschulen oder in besonderen Fällen statt Punkt 2. und 3. evtl.
4. die Fachschulen

Man spricht deshalb in der Schweiz vom sogenannten dualen Berufsbildungssystem.

zu 1. Berufsausbildung im Lehrbetrieb

Die Berufsausbildung dauert in der Regel drei bis vier Jahre. Die Jugendlichen können aus über dreihundert Berufsbildern das für sie passende (bezogen auf die Fähigkeiten, die sie mitbringen) aussuchen.

Einen bedeutenden Anteil ihrer Ausbildungszeit verbringen die Auszubildenden in ihren Ausbildungsbetrieben.

Nach einer umfassenden Grundausbildung, die ihnen die notwendigen beruflichen Grundkenntnisse vermittelt (z. B. für die Metallindustrie: drehen, fräsen, bedienen einer CNC-Maschine), arbeiten sie ca. ab dem zweiten Ausbildungsjahr voll in die betrieblichen Abläufe integriert mit: sie sind damit in den betrieblichen Produktionsprozess vollständig eingegliedert. In diesem Ausbildungsabschnitt erlernen sie die speziellen Fertigkeiten und Fähigkeiten, die an ihrem betrieblichen Arbeitsplatz notwendig sind. Denn die Betriebe in der Schweiz sind zu über 98 % hochspezialisierte Klein- und Mittelbetriebe, die jeweils mit ihren speziellen Fertigungsmethoden arbeiten.

Diese Ausbildungsphase dauert bis zum Ende der Berufsausbildung.

Die Abschlußprüfung wird im ausbildenden Betrieb durch Experten vorgenommen. Während seiner Prüfungszeit produziert z. B. ein Auszubildender bei der Firma Unaxis ein Maschinenteil, das dann in eine bestellte Maschine eingebaut wird. Diese Maschine wird dann an einen Kunden ausgeliefert. Bevor jedoch das Prüfungsstück in die bestellte Maschine eingebaut wird, überprüfen die oben erwähnten Prüfungsexperten die Qualität des hergestellten Werkstückes.

Der Realitätsbezug und die Verantwortung für sein Produkt, die bei dieser Art von Prüfung auf den Schultern des Prüflings lastet, ist sehr hoch – genauso hoch wie während seines gesamten zukünftigen Berufslebens.

Eine Validierungskommission überprüft ständig das Niveau der Abschlußprüfungen, um ein Absinken desselben zu verhindern. Denn eine qualitativ hochstehende Berufsausbildung ist auch im Sinne des Schweizer Staates: ein hohes Ausbildungsniveau garantiert die Wettbewerbsfähigkeit seiner Wirtschaft und trägt damit wesentlich zum Gemeinwohl bei.

zu 2.: Ausbildungszentren der Berufsverbände

Eine weitere wichtige Rolle während der Berufsausbildung spielen die einzelnen Berufsverbände. Sie entwickeln z. B. Ausbildungsprojekte und Ausbildungsmaterialien, die sie an Ausbildungsbetriebe verkaufen. Interessante Beispiele haben wir hier beim Verband der Maschinen- Elektro- und Metallindustrie (SwissMEM) gesehen.

Damit sind ihre Dienstleistungen im Bereich der Berufsausbildung jedoch nicht erschöpft. Häufig finden in den Ausbildungszentren auch die Grundlehrgänge am Anfang der Ausbildung statt. Außerdem bieten sie spezielle Kurse für die betrieblichen Ausbilder an. Diese lernen hier den Umgang mit neuen Methoden in der Berufsausbildung.

Einige Berufsverbände bieten darüber hinaus Blockunterricht zu speziellen Fragen für die Auszubildenden an.

Das von uns besuchte Ausbildungszentrum „Hotel & Gastro formation“ in Weggis z. B. bildet als Internat im Blockunterricht in fünf verschiedenen Hotel- und Gastronomieberufen aus. Auch die Abschlussprüfungen werden in diesem Zentrum durchgeführt. Es sorgt für den Austausch von Informationen in allen Bereichen der gastgewerblichen Ausbildung und wird in gemeinsamer Trägerschaft von den beiden Arbeitgeberverbänden und der Gewerkschaft geführt. In diesem Beispiel wird die Mitwirkung und Mitbestimmung der Gewerkschaft in gemeinsamer Verantwortung gelebt.

zu 3.: die Berufsschulen

In der Berufsschule findet – genau wie in der Bundesrepublik Deutschland der theoretische Teil der Berufsausbildung statt.. Die Berufsschulen sind dabei aber von der betrieblichen Ausbildung nicht so weit abgekoppelt wie in der Bundesrepublik.

Lehrmittel werden z. B. in Zusammenarbeit mit den Ausbildungsbetrieben bzw. den Berufsverbänden erstellt.

Auch können Firmen vor Ort Einfluß auf den Berufsschulunterricht im Fach „offener Unterricht“ nehmen. Dieses Fach hat keinen eigenen Lehrplan, sondern der theoretische Unterricht orientiert sich an den Bedürfnissen der Firmen, die sich im Bereich der Berufsschule befinden. Berufsschule und Betriebe erarbeiten hier gemeinsam die Unterrichtsinhalte.

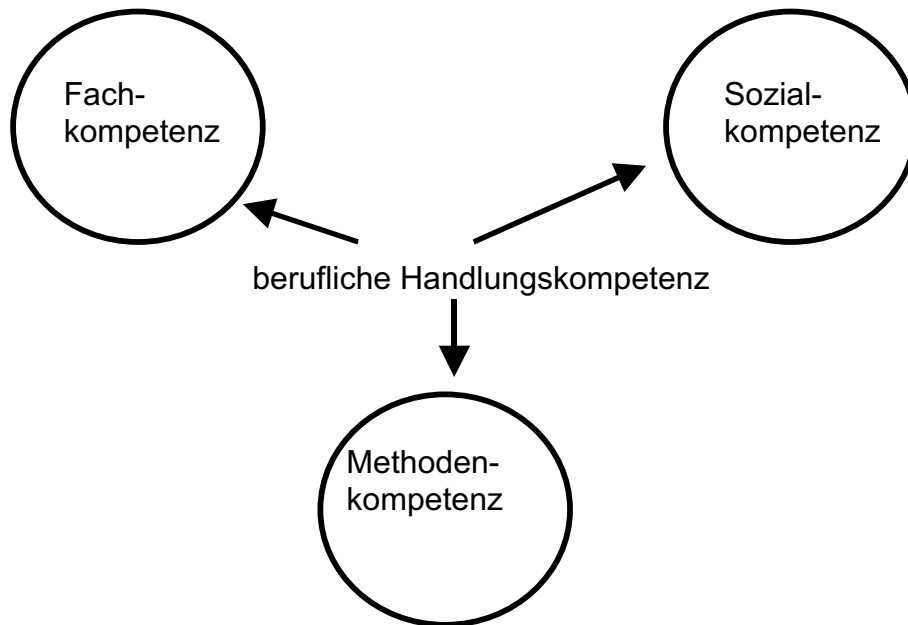
Interessant für uns ist, dass die Noten der Berufsschule zu 50 % in die Lehrabschlussprüfung einfließen.

zu 4.: die Fachschulen

Fachschulen integrieren die Aufgaben von Berufsschule und Ausbildungszentrum in ihren Bildungsangeboten und geben Jugendlichen, die z. B. in der begehrten IT-Branche keinen Ausbildungsplatz bekommen haben, die Möglichkeit, trotzdem ihren Traumberuf zu erlernen. Dabei wird der Part des Lehrbetriebes durch relativ lange und von der Fachschule gut betreute Praktika ersetzt.

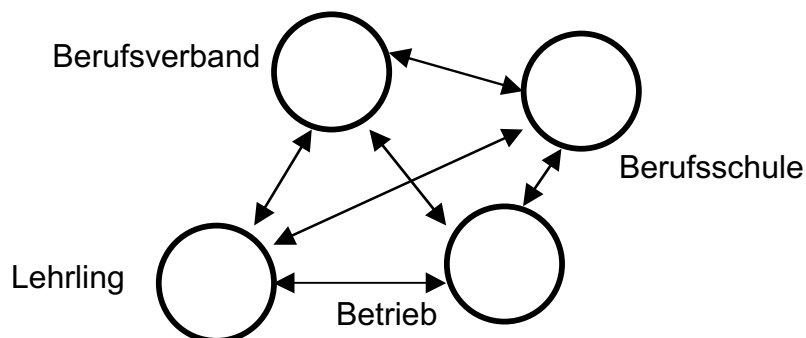
Als Beispiel für die Fachschulen haben wir die privatwirtschaftlich organisierte WISS, die Wirtschaftsinformatikschule Schweiz mit Sitz in Zürich kennen gelernt. (Die Studiengebühren betragen z.Zt. 1.300 sfr./Monat). Hier wird neben Weiterbildungsangeboten im IT-Bereich auch eine 4-jährige Berufsausbildung zum Informatiker durchgeführt, die mit einer eidgenössischen Abschlussprüfung endet. Die Prüfung wird in der Fachschule durchgeführt, „wer lehrt der prüft“. Für die Validierung der Prüfungsaufgaben sorgt die Kantonale Kommission (hier die Züricher Lehrmeister-Vereini-

gung). Durch Modularisierung werden 3 Ausbildungsschwerpunkte angeboten und eine Ausbildung, die für Umschüler konzipiert ist. Das hier vorgestellte Fachschul-Konzept erhebt den Anspruch, große Handlungskompetenz zu vermitteln, weil Sozial-, Methoden- und Fachkompetenz von **einer** Institution vermittelt werden. Dazu begleiten „Coaches“ die Lernenden.



Abschließende Bemerkung:

Ziel der aller Bemühungen in der Berufsausbildung sind selbständige, flexible Berufsleute, die in der Lage sind, im Laufe ihres Berufslebens mit neuen Herausforderungen fertig zu werden und sich den stetig wandelnden Bedingungen anzupassen. Um dieses Ziel zu erreichen, kooperieren die drei genannten Akteure eng miteinander.



Damit sind aber nur die drei Hauptakteure auf der mikrosoziologischen Ebene genannt – der Ebene auf der es konkret um die Ausbildung des jungen Menschen geht. Auf einer höheren Ebene finden sich wiederum drei Akteure, die eng miteinander kooperieren.

2.2. Die makrosoziologische Ebene: Erarbeitung der Ausbildungsordnung

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, Berufsverband und Gewerkschaft

Die Ausbildungsordnung für die jeweiligen Berufe wird in Zusammenarbeit durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (bbt), dem zuständigen Berufsver-

band und den Gewerkschaften erstellt. Die Vorgehensweise nimmt dabei auf die Bedürfnisse der Betriebe Rücksicht. Zunächst werden nämlich die Firmen von ihren jeweiligen Berufsverbänden befragt, wie ihre Belegschaft qualifiziert sein muß, damit sie sich im Wettbewerb behaupten können. Die Ergebnisse dieser Befragung werden in eine neue, abgeänderte Berufsausbildungsordnung eingearbeitet. Diese neu erarbeitete Ordnung legt der Berufsverband dem bbt vor. Dieses wiederum sorgt für einen Diskussionsprozess mit Sozialpartnern (= Gewerkschaften). Die Diskussionen werden hier von allen Seiten sachorientiert (also an den Notwendigkeiten einer Berufsausbildung orientiert) und nicht ideologieorientiert (im Sinne der Besitzstandswahrung) geführt – wie uns versichert wurde. Diese Arbeitsweise ist sicher einer der Gründe, die dafür sorgen, daß in der Schweiz eine geringere Arbeitslosigkeit als in der Bundesrepublik Deutschland herrscht.

Die Rolle der Kantone

Die Schweiz wäre nicht die Schweiz, wenn nicht auch die Kantone ein Mitspracherecht im Bereich der Berufsausbildung hätten.

Die Kantone sind hier vor allem für die vorzeitige Beendigung der Berufsausbildung. Für den Fall, daß ein Auszubildender seine Pflichten vernachlässigt, kann die zuständige kantonale Behörde eine Beendigung der Berufsausbildung verfügen, nachdem sie den Ausbildungsbetrieb sowie den betreffenden Auszubildenden angehört hat.

Kantone sind darüber hinaus ausführende Ebene für die staatlichen Aufgaben im Bildungswesen, d.h. sie sind Träger der Berufsschulen, Dienstherr für die Berufsschullehrer und sorgen daher auch für die methodische und didaktische Weiterbildung von Lehrern. Wir besuchten das Schweizerische Institut für Berufspädagogik (SIBP) für die Deutschschweiz in Bern (2 weitere Institute im jeweiligen Sprachraum Französisch bzw. Italienisch). Die jeweils angeschlossenen Kantone kooperieren hier mit dem BBT. Im SIBP wird neben der Lehrerfortbildung auch Berufsbildungsforschung betrieben und die Veränderungen in der Berufsbildung wissenschaftlich begleitet.

Kantone entscheiden auch über evtl. Stipendien zur beruflichen Bildung, die **Eltern** erhalten, z. B. um den Besuch einer Fachschule (Studiengebühren bei WISS z. B. 1300 sfr/Monat) für ihr Kind zu unterstützen.

Am Ende der Ausbildung ist es Aufgabe der Kantone, die ordnungsgemäße Durchführung der eidgenössischen Lehrabschlussprüfungen sicherzustellen. Dazu gehört die Berufung und Ausbildung der Prüfungsexperten und die Erstellung oder Validierung der Prüfungsaufgaben. Hier arbeiten die Prüfungsexperten, wie am Beispiel der Firma unaxis gezeigt, sehr individuell und eng an den betrieblichen Abläufen.

2.3. Schwächen der Berufsbildungsreform

Beim neu einzuführenden Schweizer Berufsbildungssystem besteht die Gefahr, daß sich die Auszubildenden einen zu hohen Anteil an ihrer Ausbildungszeit in außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (Berufsschule, Berufsbildungszentrum) befinden. In dieser Zeit stehen sie den Ausbildungsbetrieben nicht zur Verfügung, obwohl diese im Wesentlichen die Kosten der Berufsausbildung tragen. Dies könnte zu einer Verringerung der Ausbildungslust bei den Betrieben führen.

Weiterhin besteht die Gefahr des Kompetenzgerangels zwischen den einzelnen Berufsbildungsakteuren. Um dieses Gerangel zu vermeiden, muß im neuen Berufsbil-

dungsgesetz genau nachgeschaut werden, welcher Berufsbildungsakteur für was zuständig ist.

Es kann ein Konkurrenzkampf im negativen Sinn zwischen den einzelnen Berufsbildungsakteuren in dem Sinne entstehen, welcher von ihnen nun den „wertvollsten“ Anteil an der Berufsausbildung hat und wer die besseren Ausbildungsmethoden anwendet. Gerade dieser Konkurrenzkampf kann, wenn er erbittert geführt wird, dafür sorgen, daß das Ziel der Berufsausbildung – nämlich der flexible Berufsmensch aus dem Blick gerät.

3. Impulse für die Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland

Ähnlich wie in der Schweiz existieren in der Bundesrepublik Ausschüsse, die Rahmenpläne für bestimmte Berufsbilder erarbeiten. Aufgabe dieser Ausschüsse ist es auch, bestehende Rahmenpläne so zu überarbeiten, daß sie den gewandelten Bedingungen in der Arbeitswelt gerecht werden. Dieser Überarbeitungsprozeß ist oft quälend langsam, da sich die Beteiligten gegenseitig aus ideologischen Gründen blockieren. Hinter solchen Auseinandersetzungen steht oft die Ideologie, daß Kopfarbeit geldwerter sei als Handarbeit im weitesten Sinn. So wird z. B. seit Jahren die notwendige Reform der Berufsbilder „Verkäufer/in“ und „Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel“ blockiert, da die Arbeitgeber dem Ausbildungsbereich „Umgang mit und Beratung von Kunden“ im Rahmen der Berufsausbildung ein größeres Gewicht geben wollen, die Gewerkschaften dagegen den kaufmännischen Bereich ausdehnen wollen, da dies aus ihrer Sicht höherwertige Arbeit ist, die auch tariflich höher eingestuft werden muß. Nur stimmt das für den Einzelhandel noch? Eine sachorientierte Diskussion, die sich an den Erfordernissen der Berufswelt orientiert, wäre hier hilfreich.

Das Problem, das Berufsschulklassen aus Schülern unterschiedlichster Bildungsniveaus zusammengewürfelt sind, stellt sich in dieser Schärfe in der Schweiz nicht. Bis auf wenige – im Schulsystem der Schweiz begründeten – Ausnahmen bestehen die Berufsschulklassen aus Schülern, die neun Jahre Schule hinter sich haben. In einer derart homogenen Klasse läßt sich sehr viel effektiver unterrichten. Warum nicht ein Schulsystem, das dem der Schweiz ähnlich ist, in der Bundesrepublik Deutschland etablieren?

Modularisierte Berufsbildungsgänge sind unserer Ansicht nach im Rahmen der bestehenden Berufskonzepte möglich. So war es interessant zu erfahren, wie diese in der Schweiz praktisch umgesetzt werden.

Für überdenkenswert halten wir auch im Bereich des dualen Ausbildungssystems der Bundesrepublik Deutschland die Einführung eines Berufsausbildungsabschlusses, der den Zugang zur Fachhochschule und/oder zur Hochschule ermöglicht – ähnlich der Berufsmatura in der Schweiz. Das würde eine Form von Gesamtschule für die Berufsschulen und die Berufsoberschulen erfordern.

Die Flexibilität der Schweizer Berufsausbildung kann Vorbild für die Berufsausbildung speziell hierzulande sein. Denn viele Jugendliche entwickeln erst in der praktischen Tätigkeit den Ehrgeiz, sich das dementsprechende theoretische Wissen anzueignen. Wenn es einem Staat mit, der mit seinen 26 Kantonen extrem föderalistisch gegliedert ist, gelingt, ein allgemeingültiges System der Berufsausbildung zu entwickeln, dann muss dies in der Bundesrepublik Deutschland mit ihrer geringeren Zahl an Bundesländern und ihrem weniger stark ausgeprägten Föderalismus auch möglich sein.